

PARTENARIAT LOCAL D'IMMIGRATION DU CAP-BRETON

Consultation communautaire sur l'établissement des nouveaux arrivants au Cap- Breton-Unama'ki



RAPPORT FINAL
MARS 2021

Mise à jour : 7 mai 2021



Funded by:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



Toutes les personnes figurant sur les photographies du présent rapport sont, ou ont été, des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Ils sont venus du monde entier pour s'installer sur l'île, ce qui en fait un endroit plus riche et plus diversifié où vivre, travailler, étudier et explorer.

Contenu

Résumé	5
Introduction	9
Méthodologie	10
COLLECTE DE DONNÉES	10
Sondages	10
Groupes de discussion et entretiens	10
STRATÉGIE DE COMMUNICATION	11
DÉFINITIONS	11
ANALYSE DES DONNÉES	11
LIMITES	12
Résultats	13
RÉSULTATS DES SONDAGES	13
Sondage auprès des nouveaux arrivants	13
<i>Profil des participants</i>	13
<i>Langue</i>	13
<i>Localisation et logement</i>	14
<i>Emploi et éducation</i>	14
<i>Lien social et appartenance</i>	15
<i>Expériences au cours de la COVID-19</i>	16
<i>Expériences de discrimination</i>	16
<i>Utilisation et expériences des services</i>	17
<i>Principaux défis</i>	21
<i>Meilleures sources de soutien</i>	22

Sondage dans la collectivité	28
<i>Profil des participants</i>	28
<i>Contributions des nouveaux arrivants</i>	28
<i>Accueil et lien social</i>	31
<i>Témoignages de discrimination</i>	38
<i>Vers l'avenir</i>	39
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PAR SOUS-POPULATION	50
Sondage auprès des nouveaux arrivants	50
Sondage dans la collectivité	52
GROUPES DE DISCUSSION ET ENTRETIENS	53
Groupes de discussion des nouveaux arrivants	53
Entretiens avec les membres de la communauté	54
Possibilités d'amélioration	57
Prochaines étapes pour le CBLIP	59
PLAN STRATÉGIQUE DU CBLIP (2023-2025)	59
CONSULTATION EN CONTINU	59
Remerciements	59



Résumé

But de la consultation

Le présent rapport expose les résultats de la consultation communautaire du Cape Breton Local Immigration Partnership (partenariat local en matière d'immigration du Cap-Breton, CBLIP) qui a eu lieu en 2021. La consultation visait, d'une part, à mieux comprendre les défis actuels à l'établissement des nouveaux arrivants et les possibilités d'amélioration des résultats et, d'autre part, à partager ce qui aura été compris avec les partenaires communautaires afin de mieux informer leur travail incessant de soutien aux nouveaux arrivants. La consultation a eu lieu en janvier et février 2021.

Vue d'ensemble

Le CBLIP a été créé en 2017 dans le but de mettre en œuvre une approche collaborative visant à améliorer les résultats de l'établissement des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Dirigé par un conseil consultatif composé de 30 organisations membres, le travail du CBLIP porte actuellement sur quatre domaines prioritaires clés : favoriser l'accueil des communautés, sensibiliser le public, améliorer la coordination et soutenir la recherche et la planification communautaires. Pour faciliter la mise en pratique de cette dernière priorité, le CBLIP s'engage à mener des consultations communautaires bisannuelles afin de mieux comprendre les tendances et les priorités des communautés en matière d'immigration et d'établissement.

Le processus de consultation actuel, qui a été adapté au contexte de la COVID-19, comprenait la collecte de données au moyen de deux sondages (l'un pour les nouveaux arrivants et l'autre pour les membres établis de la communauté), deux groupes de discussions et deux entretiens supplémentaires avec des membres de la communauté. Les sondages et les discussions ont été organisés en ligne, avec possibilité de participation sur papier et par téléphone. La promotion a eu lieu par divers canaux, notamment : radio, journaux, médias sociaux et invitations ciblées par courrier électronique.

Au total, le présent rapport repose sur l'analyse de 111 réponses au questionnaire destiné aux nouveaux arrivants et de 197 réponses au questionnaire offert dans la collectivité. Six nouveaux arrivants et deux autres membres de la collectivité ont participé au groupe de discussion approfondie et aux entretiens.

Résultats

La consultation portait sur deux questions principales :

Quels sont les défis pour les nouveaux arrivants qui s'installent au Cap-Breton-Unama'ki?
Quelles sont les possibilités d'améliorer l'expérience d'établissement?



Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les défis les plus importants qu'ils avaient dû relever pour s'établir, **51 %** des répondants ont inclus la recherche ou le maintien d'un emploi dans leur réponse. Les autres défis les plus courants, mentionnés chacun par **35 %** d'entre eux, sont les suivants : se faire des amis, entretenir des relations saines et trouver un logement abordable. Dans l'ensemble, la satisfaction des nouveaux arrivants à l'égard des services disponibles au Cap-Breton-Unama'ki était relativement élevée, bien que de nombreux domaines à améliorer aient été décrits.

La satisfaction est moindre en ce qui concerne les services liés à la santé et au bien-être, avec seulement **68 %** d'avis positifs. En revanche, **86 %** des nouveaux arrivants qui avaient utilisé des services d'établissement et de langue ont donné une évaluation positive à leur expérience.

Lorsqu'on leur a demandé ce qui les avait le plus aidés à s'installer, les cinq premières réponses données par les nouveaux arrivants sont, par ordre d'importance, les suivantes : se faire des amis, explorer l'île, trouver du travail, bénéficier d'un soutien familial et nouer des liens avec d'autres personnes partageant les mêmes origines ou la même langue.

La grande majorité des participants aux sondages et aux entretiens communautaires ont manifesté une perception extrêmement positive de la valeur des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki et ont partagé des commentaires étendus et détaillés concernant les mesures spécifiques qui peuvent, à leur avis, être prises par chacun à titre individuel, par chaque organisation ou communauté pour rendre les collectivités plus accueillantes. Les suggestions les plus courantes avaient trait à : l'amélioration de l'accès à l'information, l'augmentation du nombre des manifestations et des célébrations multiculturelles proposées et le renforcement des liens sociaux.

Selon les participants aux sondages auprès des nouveaux arrivants et dans la collectivité, l'amélioration de l'accès à un logement abordable est le changement le plus important pour favoriser l'établissement des nouveaux arrivants. Les membres de la communauté estimaient qu'ensuite venait l'amélioration du lien social et des événements culturels, alors que les nouveaux arrivants, eux, donnaient priorité à la recherche d'emploi et à la sensibilisation des employeurs à l'intérêt que présente l'embauche des nouveaux arrivants.

Possibilités d'amélioration

La consultation a permis de cerner plusieurs domaines d'amélioration possible des résultats d'établissement des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki.

1. Trouver et mettre en œuvre des solutions aux problèmes de logement des nouveaux arrivants

Alors que 72 % des nouveaux arrivants interrogés se sont déclarés satisfaits de leur logement, l'amélioration de l'accès à un logement abordable est le domaine de changement nécessaire le plus souvent cité dans les deux sondages.

Les étudiants internationaux et les immigrants récents affichent des niveaux de satisfaction inférieurs à la moyenne et les répondants ont fait part des difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils passent d'une location à court terme à une autre tout en cherchant un logement permanent.

Les répercussions des difficultés de logement sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki sont extrêmement importantes et nécessitent une collaboration continue entre une grande variété d'acteurs des secteurs privé et public.

L'exploration des pratiques exemplaires, au Canada et ailleurs, en matière de solutions de logement pour les nouveaux arrivants, en particulier dans les régions rurales et les petits centres, sera utile pour constamment cerner et mettre en œuvre des solutions créatives.

2. Développer les ressources permettant d'aider les nouveaux arrivants à trouver et à conserver un emploi

Bien qu'il ne s'agisse pas du seul facteur qui détermine la rétention des nouveaux arrivants dans une collectivité, l'obtention d'un emploi intéressant est décisif pour rester au Cap-Breton-Unama'ki. Pour plus de la moitié des nouveaux arrivants interrogés, il a été difficile de trouver ou de conserver un emploi après être arrivé. Près de la moitié des répondants travaillaient mais cherchaient activement à changer d'emploi ou à améliorer le leur. La majorité d'entre eux avaient fait des études postsecondaires mais, s'ils travaillaient, c'était dans la plupart des cas hors de leur domaine de prédilection.

Il est impératif de poursuivre et d'étendre les efforts visant à fournir un soutien adapté aux nouveaux arrivants en termes de recherche d'emploi, d'orientation professionnelle, de création de réseaux et de formation professionnelle. La sensibilisation au marché du travail du Cap-Breton-Unama'ki et les approches ciblées pour jumeler les nouveaux arrivants et les employeurs continueront d'être essentielles à l'avenir. Enfin, les employeurs ont besoin de soutien et de ressources supplémentaires pour prendre des mesures visant à favoriser des pratiques d'embauche et des lieux de travail plus accueillants et inclusifs.

3. Améliorer la communication concernant les services aux nouveaux arrivants

Bien que la satisfaction générale à l'égard des services disponibles pour les nouveaux arrivants soit relativement élevée parmi les répondants, il y avait un manque de connaissance des services dans plusieurs catégories. Il convient de noter en particulier les services d'établissement et les services linguistiques, que seulement **sept pour cent** des répondants ont utilisés. Cela indique que de nombreux nouveaux arrivants ne bénéficient peut-être pas de l'ensemble des aides qui leur sont proposées. Au cours des discussions de groupe, les participants ont soulevé à plusieurs reprises le problème de savoir où trouver l'information, ou même quelle information ils devraient chercher.



Des efforts continus pour améliorer la communication concernant les services disponibles sont nécessaires. Les informations doivent être pertinentes, à jour, complètes et faciles à trouver et à parcourir. La création d'un centre d'information en ligne pour les nouveaux arrivants à l'adresse welcometocapebreton.ca est l'une des initiatives visant à relever ce défi. L'amélioration de la coordination des services interagences est également essentielle pour soutenir l'expérience d'établissement. Une formation supplémentaire pour les bénévoles du réseau d'accueil du Cap-Breton sur les endroits où diriger les nouveaux arrivants pour trouver les services dont ils ont besoin, ainsi que l'élaboration et la distribution de répertoires imprimés pour compléter les ressources en ligne, permettront de diffuser davantage l'information.

4. Renforcer l'engagement des communautés et célébrer la diversité

Les membres de la communauté ont clairement indiqué qu'ils souhaitent établir davantage de liens avec les nouveaux arrivants. Beaucoup ne connaissaient pas encore le réseau d'accueil du Cap-Breton et la structure qu'il fournit pour mettre en relation les bénévoles locaux et les nouveaux arrivants. Il est nécessaire d'établir la continuité de la communication et de sensibiliser au réseau. Les résultats de ce rapport seront communiqués au réseau d'accueil pour aider à générer des idées d'activités supplémentaires pour les bénévoles.

Une collaboration permanente avec les services municipaux, les entreprises et d'autres organisations sera également nécessaire pour partager les idées concernant les mesures qui peuvent être prises pour améliorer les expériences des nouveaux arrivants et les ressources qui peuvent faciliter ces mesures.

De nombreux répondants ont également exprimé le désir de voir plus de possibilités d'apprentissage autour de la diversité culturelle et plus d'événements communautaires et de célébrations du multiculturalisme. Ces célébrations peuvent prendre diverses formes, des petites actions quotidiennes aux événements de grande envergure. Les efforts de partage d'idées, comme celles incluses dans ce rapport et de développement de ressources pour aider à l'éducation et à la célébration de la communauté devraient être continus.

5. S'engager à fournir des efforts soutenus contre la discrimination

Près de la moitié des nouveaux arrivants interrogés ont subi une forme de discrimination depuis leur arrivée au Cap-Breton-Unama'ki. Le plus souvent, cette discrimination était associée à l'origine ethnique, à la culture, au groupe racial ou à la couleur de la peau. **Soixante-sept pour cent** des répondants de la collectivité ont déclaré avoir été témoins de discrimination dans la collectivité. Le plus souvent, la discrimination signalée a eu lieu dans un magasin, une banque ou un restaurant. Un changement systémique est nécessaire. La formation, l'éducation et des mesures continues sont nécessaires aux niveaux individuel et organisationnel pour lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.



Introduction

Le CBLIP est une initiative communautaire collaborative conçue pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Il a été créé en 2017 à titre d'initiative du Cape Breton Partnership (partenariat du Cap-Breton), l'organisation de développement économique dirigée par le secteur privé du Cap-Breton-Unama'ki. Les membres du partenariat sont conscients du rôle clé de l'immigration pour l'avenir économique du Cap-Breton. Ils sont heureux de s'occuper de la gestion du CBLIP et de lui apporter leur soutien dans le but d'obtenir de meilleurs résultats concernant l'établissement des nouveaux arrivants.

Comme il est décrit dans le plan stratégique (2019-2022), l'une des principales priorités du CBLIP est de soutenir la recherche et la planification au niveau communautaire. À cette fin, le CBLIP s'est engagé à consulter en continu les nouveaux arrivants et l'ensemble de la collectivité pour mieux cerner les lacunes et les possibilités actuelles en ce qui concerne l'établissement des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Tous les deux ans, le CBLIP organise des sondages et des conversations communautaires, analyse les données recueillies et partage les résultats avec les participants, les partenaires et la communauté.

Le CBLIP a le plaisir de présenter les résultats de la consultation de l'hiver 2020-2021 dans le présent rapport. Dans l'espoir que ce rapport permettra de mieux comprendre collectivement ce qui fonctionne quand il s'agit d'accueillir les nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki ainsi que les domaines dans lesquels il faut faire davantage.

Méthodologie

De décembre 2020 à mars 2021, le CBLIP a collaboré avec un consultant externe afin d'élaborer une stratégie de recherche, effectuer la collecte de données et analyser les résultats obtenus. Les questions suivantes ont guidé l'ensemble du processus :

À quels défis doivent faire face les nouveaux arrivants qui s'installent au Cap-Breton-Unama'ki? Comment pourrait-on améliorer l'expérience de ceux qui s'établissent?



Collecte de données

Compte tenu de la nature du contenu de la recherche, du public cible et des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, il a été déterminé qu'il valait mieux collecter les données principalement par le biais d'outils en ligne.

La collecte en ligne a été réalisée au moyen de deux sondages, de discussions de groupe et d'entretiens.

Sondages

Deux sondages ont été élaborés, les questions ayant été conçues pour améliorer la compréhension des questions de recherche identifiées ci-avant. Les sondages ont été préparés pour deux groupes distincts de participants :

- **les personnes qui sont, ou ont été, de nouveaux arrivants au Canada et qui vivent maintenant au Cap-Breton (c'est-à-dire les résidents de l'île nés à l'étranger);**
- **les personnes qui sont nées au Canada et qui vivent au Cap-Breton (c'est-à-dire les résidents de l'île nés au Canada).**

Les premiers ont été invités à compléter le sondage auprès des nouveaux arrivants et les derniers le sondage dans la collectivité.

Les sondages ont été offerts sur la plateforme Survey Monkey, en anglais. Les participants potentiels ont été invités à indiquer s'ils préféreraient répondre sur papier, par téléphone ou dans une autre langue. Personne n'a opté pour l'un des autres modes de livraison ou une langue différente. Pour en savoir plus sur ce sujet, reportez-vous à la section Limites ci-après.

Les sondages consistaient en une combinaison de questions fermées et ouvertes. Les membres du conseil du CBLIP et de l'Immigrant Advisory Table (table de concertation des immigrants) ont examiné la version préliminaire des sondages et ont fait part de leurs commentaires. Ils ont également participé à l'essai pilote pour vérifier la fluidité, la longueur et la clarté des sondages. Une fois finalisés, ces derniers ont été rendus publics et la participation a été encouragée par une stratégie de communication prédéterminée.

Cent seize personnes ont participé au sondage auprès des nouveaux arrivants. Cinq des réponses à ce sondage ont été retirées du groupe car les répondants étaient nés au Canada. Ainsi, le nombre total de réponses pour l'analyse de ce sondage était de **111**.

Deux cent quinze personnes ont participé au sondage dans la collectivité. Dix-huit réponses ont été retirées de ce groupe, car les répondants ont indiqué qu'ils étaient nés à l'extérieur du Canada. Le total final pour l'analyse était de **197**.

Groupes de discussion et entretiens

Des groupes de discussion et des entretiens ont été menés en ligne, via Zoom, avec les participants aux sondages qui avaient manifesté leur intérêt à cet égard. Les conversations ont été conçues de manière à fournir une plate-forme à ceux qui désiraient partager leur point de vue de manière plus approfondie que ce qui était possible par le biais des sondages. La possibilité de participer aux appels zoom a été explicitement offerte en ligne ou par téléphone.

Selon les réponses des participants, deux groupes de discussion ont été prévus avec les répondants au sondage auprès des nouveaux arrivants. Chaque session durait deux heures, à un moment qui convenait le mieux aux participants. Chacune des deux séances comprenait trois nouveaux arrivants, le gestionnaire du programme du CBLIP et le consultant.

Les discussions ont fait l'objet d'une facilitation pour veiller à ce que chaque participant soit en mesure de contribuer. En outre, deux entretiens ont été menés sur Zoom avec les personnes ayant répondu au sondage dans la collectivité. Lors de ces entretiens, un participant était présent, ainsi que le gestionnaire du programme du CBLIP et le consultant.

Pour les groupes de discussion et les entretiens, les questions ont été formulées dans le but d'approfondir les réponses fournies dans les sondages. Les questions étaient ouvertes et, dans le cas des groupes de discussion, les échanges entre participants ont été encouragés. Toutes les discussions ont été enregistrées aux fins de l'analyse thématique.

Pour ceux qui souhaitaient participer à des groupes de discussion ou à des entretiens, mais qui n'étaient pas en mesure de le faire, les questions ont été fournies par écrit et les participants ont été invités à rassembler leurs idées et à les renvoyer par courriel.

Stratégie de communication

Avec l'appui de l'équipe de communication du Cape Breton Partnership, une stratégie a été élaborée pour promouvoir l'enquête et communiquer avec les participants potentiels. La stratégie comprenait :

- **Un communiqué de presse;**
- **Des annonces à la radio et dans les journaux dans l'ensemble du Cap-Breton;**
- **De la publicité sur les médias sociaux;**
- **La rédaction de courriels pour que le message soit cohérent;**
- **L'utilisation d'un panneau d'affichage numérique.**

En plus de ce qui précède, des communications ciblées ont été faites aux organisations membres du conseil du CBLIP, aux membres de l'Immigrant Advisory Table et au personnel du Cape Breton Partnership. On a demandé aux personnes et aux organisations de diffuser largement les détails de l'enquête au sein de leurs réseaux.

Définitions

Tout au long de la consultation, les termes clés ont fait l'objet de définitions opérationnelles afin qu'ils soient clairement compris et que les résultats soient cohérents. Exemples de définitions fournies aux participants :

La discrimination se produit lorsque quelqu'un est traité injustement parce qu'il est perçu comme étant différent des autres.

L'amitié est le tissage de liens avec une personne que vous connaissez, lien de soutien mutuel, d'aide ou de dépendance, qui a une incidence positive sur votre environnement.

Le sentiment d'appartenance existe chez ceux qui se sentent acceptés et valorisés par ceux qui les entourent. Cela se produit quand on a le sentiment d'être chez soi au Cap-Breton.

Analyse des données

Toutes les données recueillies ont été analysées à l'aide d'une analyse thématique qualitative. Les résultats des sondages, des groupes de discussion et des entretiens ont été codés individuellement. Par la suite, une liste de sujets et de thèmes a été élaborée pour organiser et présenter clairement les perspectives et les expériences des participants.

L'analyse conversationnelle a été intégrée dans le processus entre le consultant en recherche et le gestionnaire de programme du CBLIP afin qu'ils partagent de façon continue leurs connaissances sur les résultats et d'assurer la pertinence des thèmes. Le processus conversationnel a gouverné, a reflété, a réorienté et a façonné l'analyse afin d'assurer que les efforts soient toujours centrés sur les questions principales de l'enquête.

Limites

Nous reconnaissons qu'une stratégie de recherche en ligne présente des limites en termes d'accessibilité. Si possible, il faudrait que les initiatives futures incluent de plus robustes possibilités de participer en personne, par téléphone et sur papier. De plus, il serait préférable de mieux cibler la sensibilisation et la participation afin d'inclure davantage ceux pour qui la langue a pu être un obstacle au cours de la consultation.



Résultats

La présente section expose les résultats des sondages, des groupes de discussion et des entretiens. Les citations directes partagées tout au long de cette section apparaissent telles qu'elles ont été fournies par écrit ou verbalement par les participants, y compris l'utilisation d'argot et toute erreur d'orthographe ou de grammaire. L'intention est de partager les points de vue des participants aussi précisément que possible, sans risquer de changer l'essence ou la signification de leur message¹.

« J'apporte mon expertise professionnelle et mon parcours culturel uniques pour faire de l'île une société plus inclusive et plus dynamique. »

« J'ai commencé ma propre entreprise et créé du travail pour moi et mes amis canadiens. »

« Je peux offrir mes services et mes compétences pour améliorer l'économie et donner au Cap-Breton un arrière-plan plus diversifié. »

Résultats des Sondages

Sondage auprès des nouveaux arrivants

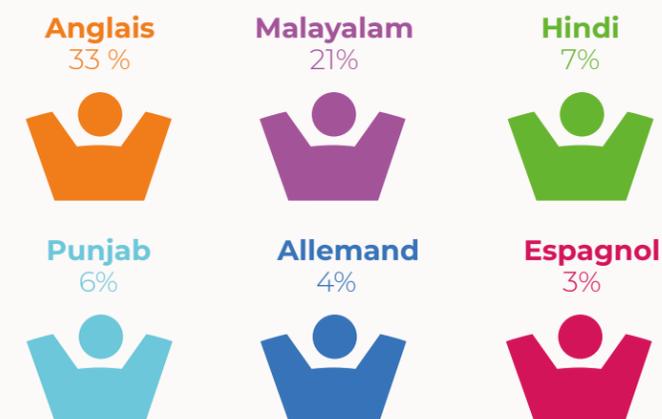
Profil des participants

Au total, **111** nouveaux arrivants sont inclus dans les résultats ci-après. L'âge des participants varie entre **15** et **65** ans ou plus, la plupart ayant entre **25** et **44** ans. **Cinquante pour cent** d'entre eux se sont identifiés comme étant des femmes, **49 %** comme étant des hommes et **1 %** ont préféré ne pas en parler. **Neuf pour cent** des participants ont indiqué qu'ils vivaient avec une déficience physique ou mentale ou une maladie chronique qui limitait leur activité. **Vingt-sept** pays de naissance différents étaient représentés parmi les répondants, les chiffres les plus élevés étant ceux de l'Inde (**41** répondants) et des États-Unis (onze répondants).

En ce qui concerne le statut d'immigration, **36 %** des répondants sont titulaires d'un permis de travail, **33 %** ont un permis d'études, avec une représentation plus faible de ceux qui sont résidents permanents (**17 %**) et de ceux qui sont citoyens (**15%**).

Peu importe le temps qu'ils ont passé au Cap-Breton-Unama'ki, la majorité des répondants ont indiqué un temps total passé au Canada à peu près similaire, ce qui laisse entendre que leurs expériences d'établissement au Canada ont eu lieu principalement au Cap-Breton-Unama'ki.

On a demandé aux nouveaux arrivants de parler des compétences, des talents et des forces dont ils voulaient faire part. Les répondants complètent la phrase « Le Cap-Breton-Unama'ki est une meilleure communauté... » :



Langue

Tous les participants parlaient l'anglais, **33 %** comme première langue. **Soixante-quatorze pour cent** des répondants pour qui l'anglais est une langue supplémentaire ont évalué qu'ils parlaient couramment l'anglais et **16 %** ont dit qu'ils peuvent facilement converser à propos des choses quotidiennes et n'ont pas besoin de chercher leurs mots.

Les francophones de langue maternelle représentaient **un pour cent** des répondants. **Dix-huit pour cent** des répondants ont déclaré être complètement débutants en français et pas du tout compétents, **13 %** connaissent quelques mots et expressions courants.



Localisation et logement

Des réponses ont été reçues de personnes vivant dans chaque unité municipale du Cap-Breton-Unama'ki, la grande majorité résidant dans la municipalité régionale du Cap-Breton (**78 %**). Un plus petit nombre de réponses ont été reçues du comté d'Inverness (**dix pour cent**), du comté de Richmond (**six pour cent**), du comté de Victoria (**cinq pour cent**) et de Port Hawkesbury (**un pour cent**).

Trente-cinq pour cent des participants vivent dans des appartements ou des maisons loués ou partagés où ils ont leur propre chambre, tandis que **29 %** ont leur propre maison avec une hypothèque. **Soixante-douze pour cent** des répondants étaient satisfaits ou très satisfaits de leur logement.

Niveau de scolarité le plus élevé des personnes interrogées

Baccalauréat

33 %



autres études post-secondaires

21%



Maîtrise

21%



Doctorat

3%



+ de 2 certificats, diplômes ou titres

19%



pas d'études post-secondaires

3%



Emploi et éducation

Les répondants étaient très instruits, **98 %** ayant terminé des études postsecondaires.

Le niveau d'emploi (**76 %**) parmi les répondants était élevé, **39 %** travaillant à temps plein, **30 %** à temps partiel et **sept pour cent** de manière indépendante. **Soixante-trois pour cent** de ceux qui sont employés travaillent en dehors du secteur choisi pour leur carrière.

Parmi ceux qui sont employés :

- **56 % ne sont pas d'accord sur le fait qu'il est facile de trouver un emploi**
 - **42 % ne sont pas d'accord pour dire qu'on leur paie un salaire équitable**
 - **42 % ne sont pas du tout d'accord sur le fait que leur emploi correspond à leur éducation et à leur expérience**
- et :
- **42 % conviennent qu'ils travaillent un nombre adéquat d'heures par semaine**
 - **53 % conviennent que leurs employeurs offrent des possibilités de formation adéquates**
 - **94 % sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur employeur respecte les normes d'emploi de la Nouvelle-Écosse**
 - **47 % des employés sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits de leur emploi actuel.**

Cinquante-huit pour cent des répondants étaient à la recherche d'un emploi (**12 %** n'étaient pas employés et cherchaient un emploi et **46 %** étaient employés et cherchaient à changer ou à améliorer leur emploi actuel).

Ceux qui ont déclaré que leur niveau d'anglais était le plus bas parmi les répondants (être en mesure de poursuivre une conversation de base sur les choses quotidiennes mais encore besoin d'un certain soutien) représentaient **neuf pour cent** de tous les répondants aux sondages et ils étaient plus susceptibles que d'autres d'être au chômage et à la recherche d'un emploi.

Liens sociaux et appartenance

Soixante-quinze pour cent des répondants ont indiqué qu'ils sont membres d'une communauté de foi, desquelles le christianisme était le plus commun avec **47 %**.

De nombreux répondants ont commenté leur relative insuffisance d'engagement social, notant le manque de communication concernant les activités auxquelles il est possible de se joindre.

« J'aimerais participer. Je ne suis pas au courant des événements. »

Les répondants ont déclaré qu'ils socialisaient pendant leur temps libre avec des amis nés au Canada (**70 %** des répondants) et des amis nés à l'extérieur du Canada (**81 %**). Parmi ceux qui participent à des activités sociales organisées, **25 %** ont dit qu'ils avaient joué un rôle de chef de file dans les groupes ou les organisations auxquels ils participent.

Les participants qui font du bénévolat comptaient pour presque la moitié (**45 %**), la plus grande proportion faisant du bénévolat entre **une** et **cinq** heures par mois (**50 %**) et **31 %** entre **six** et **dix** heures.

L'engagement envers le vote était faible parmi les participants, **79 %** des participants se déclarant non admissibles au vote. Pour ceux qui ont le droit de voter, ils étaient susceptibles d'avoir voté plutôt aux élections municipales ou provinciales qu'aux élections fédérales.

Dans l'ensemble, **81 %** des participants ont signalé un sentiment d'appartenance positif envers le Cap-Breton-Unama'ki, contre **18 %** un sentiment négatif. En décomposant davantage, **49 %** des répondants avaient un très fort sentiment d'appartenance et **32 %** un sentiment relativement fort. Par ailleurs, **16 %** avaient un sentiment d'appartenance relativement faible et **deux pour cent** un sentiment d'appartenance très faible. **Un pour cent** n'avait pas d'opinion.

Ce qui contribue également au sentiment d'appartenance positif des répondants :

- **88 % des répondants se sont fait des amis au Cap-Breton-Unama'ki;**
- **86 % se sentent bien accueillis dans leurs collectivités.**

Lorsqu'on leur demande si, en général, ils pensent que les nouveaux arrivants et les autres membres de la collectivité entrent en relation les uns avec les autres, **53 %** des répondants ont dit qu'ils le faisaient, alors que **36 %** n'étaient pas sûrs et **10 %** ont dit qu'ils ne le faisaient pas. Dans leurs réponses ouvertes, les participants ont indiqué qu'ils trouvent la communauté amicale et accueillante, mais qu'il y a un écart entre l'accueil et l'inclusion. Il est également difficile de savoir où aller et comment établir des liens avec les gens.

Expériences au cours de la COVID-19

Pendant la pandémie de COVID-19, les participants ont estimé leur isolement social en moyenne à **6,1** sur une échelle de **un** à **dix**, un signifiant pas isolé du tout et dix extrêmement isolé.

Ceux qui vivaient au Cap-Breton-Unama'ki depuis moins d'un an étaient moins susceptibles de se sentir isolés que ceux qui étaient résidents depuis **un** à **cinq** ans, qui se sentaient beaucoup plus isolés avec des notes de **sept** à **dix**.

De plus, les répondants qui sont employés (temps plein et temps partiel) étaient plus susceptibles de se sentir isolés socialement par rapport à ceux qui sont travailleurs autonomes ou sans emploi.

Les titulaires de permis d'études et de permis de travail étaient plus susceptibles de se sentir isolés que ceux qui ont une résidence permanente.

Quand il s'agit de sentiments relationnels pendant la COVID-19 :

- **58 % se sentaient moins proches de leurs collègues et de leurs camarades de classe;**
- **49 % se sentaient moins liés à leurs voisins;**
- **47 % se sentaient moins proches de leurs amis au Canada;**
- **44 % n'ont ressenti aucune différence en ce qui concerne les personnes de leur foyer;**
- **44 % n'ont ressenti aucune différence en ce qui concerne leurs amis de l'étranger;**
- **38 % se sentaient plus proches de leur famille de l'étranger.**

Les participants ont connu des degrés de difficulté variables dans les divers domaines de leur vie durant la COVID-19:

- **53 % ont trouvé qu'il était plus difficile de se faire des amis et de maintenir des relations saines;**
- **45 % ont trouvé qu'il était plus difficile d'avoir accès aux soins de santé qu'auparavant;**
- **45 % ont trouvé qu'il était plus difficile de trouver et de conserver du travail;**
- **42 % ont trouvé qu'il était plus difficile d'avoir accès aux services publics ou sociaux.**

Expériences de discrimination

Quatre-vingt-treize pour cent des répondants se sentent en sécurité au Cap-Breton-Unama'ki (**52 %** estiment que c'est très sécuritaire et **41 %** que c'est sécuritaire).

Aux fins de la présente enquête, la discrimination a été définie comme le traitement injuste de personnes à cause de la perception d'une différence par rapport aux autres. Lorsqu'on a demandé aux répondants s'ils avaient été victimes de discrimination, il s'agissait presque d'une réponse uniforme (**49 %** l'avaient été et **51 %** ne l'avaient pas été).

La plus grande proportion de ceux qui avaient subi une discrimination ont déclaré qu'ils l'avaient vécue en raison de leur origine ethnique, de leur culture, de leur race ou de la couleur de leur peau. La catégorie de discrimination la plus fréquente signalée ensuite était celle de la langue ou de l'accent, puis des croyances religieuses.

Les répondants ont été interrogés sur les lieux ou les circonstances où ils ont été victimes de discrimination.

Les réponses les plus fréquentes, par ordre de classement, étaient les suivantes :

- 1. dans un magasin, une banque ou un restaurant;**
- 2. au travail;**
- 3. dans la rue;**
- 4. en postulant à un emploi;**
- 5. en cherchant un logement;**
- 6. à l'école ou à l'université;**
- 7. au cabinet d'un médecin ou à l'hôpital.**

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient été **témoins** de discrimination à l'égard d'autres personnes, **62 %** ne l'avaient pas été et **39 %** l'avaient été. Ceux qui avaient été témoins de discrimination ont dit que cela s'était produit le plus souvent: dans un magasin, dans une banque ou un restaurant; dans la rue; au travail; à l'école ou à l'université. Par ordre de fréquence, les répondants ont déclaré avoir été témoins de discrimination liée à : le groupe ethnique ou la culture; le groupe racial ou la couleur de la peau; la langue ou l'accent; la religion ou les croyances; l'identité sexuelle et l'âge.

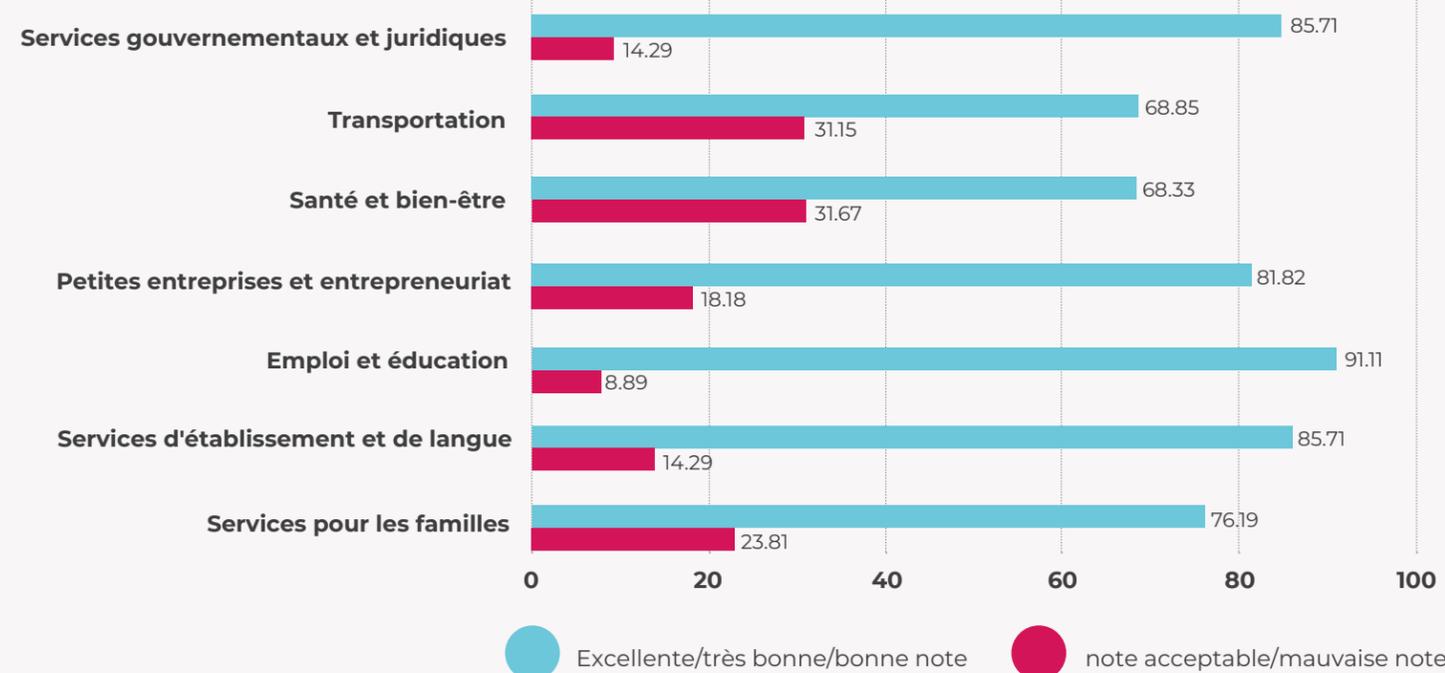
Utilisation des services et expérience vécue

L'enquête a permis de questionner les répondants relativement aux services du Cap-Breton-Unama'ki. Sept grandes catégories de services ont été créées pour comprendre globalement l'expérience des répondants dans chacune d'entre elles. Les répondants ont été invités à faire des commentaires plus spécifiques grâce à des boîtes de texte. Plusieurs réponses spécifiques sont incluses entre guillemets ci-après.

Toutes les citations proviennent directement des répondants et n'ont été aucunement modifiées?

Dans l'ensemble, la satisfaction à l'égard des services au Cap-Breton-Unama'ki a été relativement positive. Apprendre que des services étaient disponibles se faisait le plus souvent par l'intermédiaire de membres de la famille, d'amis ou de réseaux sociaux. Le tableau suivant répertorie les sept catégories de services incluses et le pourcentage de répondants qui ont donné une excellente, très bonne ou bonne note par rapport à ceux qui ont donné une note acceptable ou mauvaise.

Classement des catégories de service





Services gouvernementaux et juridiques

La plupart des répondants et des membres de leur famille (**81 %**) avaient utilisé un certain type de service gouvernemental ou juridique depuis leur arrivée, en obtenant généralement les renseignements sur le service auprès d'amis, de membres de leur famille, de médias sociaux ou grâce à une recherche sur Internet (respectivement). Les services de cette vaste catégorie peuvent aller d'une visite à Service Canada ou à Accès Nouvelle-Écosse à des services offerts par leur service municipal, la police ou des avocats.

C'est également l'une des catégories les mieux notées, **86 %** des répondants ayant déclaré que leurs expériences avaient été globalement bonnes, très bonnes ou excellentes. Pour ceux qui ont vécu des expériences négatives, la raison la plus courante était le manque d'information. Parmi les autres sujets de préoccupation, mentionnons les longs délais d'attente, le personnel peu amical, le manque de coordination entre les services et la faible accessibilité.

« Savoir où trouver les bons services peut parfois être source de confusion pour les nouveaux arrivants, parce que nous ne savons pas toujours si un service que nous recherchons est offert par le gouvernement canadien ou provincial, c.-à-d. : Service Canada, Accès Nouvelle-Écosse »

Moyens de transport

Le transport était un autre secteur de service couramment utilisé, **78 %** des répondants ou un membre de la famille ayant utilisé des services de transport au Cap-Breton-Unama'ki. Il peut s'agir de services tels que : Strait Area Transit, Transit Cape Breton (CBRM), taxis, navettes, autobus régional, pistes cyclables, itinéraires de marche, etc.

Trente et un pour cent de ceux qui avaient utilisé des services de transport les ont classés comme acceptables ou insuffisants. Le manque d'accessibilité et les longs délais d'attente ont été les principales raisons invoquées.

Plus de la moitié des répondants (**56 %**) ont dit qu'ils n'avaient pas besoin de services de transport et **17 %** n'étaient pas au courant de leur existence mais qu'ils en auraient utilisés si les services étaient disponibles et qu'ils l'avaient su.

Commentaires supplémentaires reçus :

« Besoin de plus de services d'autobus concernant Glace Bay et les zones intérieures de Glace Bay »

« Arrivé en 2018 au Cap-Breton, à ce moment-là, il y avait beaucoup moins d'autobus Mais maintenant une augmentation considérable des autobus Maintenant nous avons de bons abris »

« Il devrait aussi y avoir un service de bus pour le dimanche »

« Je comprends qu'en raison du faible achalandage, il n'est pas économique d'avoir plus d'un bus par heure, mais c'est difficile pour ceux qui dépendent uniquement de ces bus. »

« Nous avons besoin que les gouvernements donnent la priorité au transport inter-régional »

Santé et bien-être

La troisième catégorie de services la plus utilisée parmi les répondants était la santé et le bien-être, utilisée par **71 %** des participants. Cela peut comprendre les services d'un médecin de famille, d'une salle d'urgence de l'hôpital, d'un dentiste, d'un ophtalmologiste, de programmes de santé mentale, de services de soutien pour toxicomanies, de programmes de soutien aux personnes handicapées ou autres.

Cette catégorie était parmi les moins bien classées en termes de satisfaction, avec une rétroaction positive (bonne, très bonne, excellente) fournie par **68 %** et **32 %** signalant des expériences mauvaises ou acceptables dans l'ensemble. Les longs délais d'attente ont été la principale raison de l'insatisfaction. Le manque de coordination entre les services et le manque d'information ont également été signalés.

Commentaires supplémentaires reçus :

« L'une des rares plaintes que nous avons concerne la difficulté d'obtenir un médecin ici. Je comprends et je l'avais anticipé, mais je n'ai pas trouvé de moyen de régler le problème. »

« Les temps d'attente et le manque de personnel ont une nouvelle fois un impact sur la prestation des services. Mauvaise coordination des services veut dire que, même après avoir vu un psychiatre, vous ne pouvez pas obtenir une ordonnance de médicaments sans médecin de famille et ça c'est impossible. »

Emploi et éducation

Le quatrième groupe de services le plus utilisé était celui de l'emploi et de l'éducation, **53 %** des répondants ont utilisé les services dans le domaine de l'emploi et de l'éducation et **47 %** ne l'ont pas fait.

Parmi les services de cette catégorie, on compte : école pour enfants, programmes de diplôme d'études secondaires, formations techniques ou professionnelles, cours postsecondaires, possibilités de perfectionnement professionnel, formation à la recherche d'emploi et autres.

Il s'agissait d'une catégorie hautement évaluée en termes de satisfaction, avec une rétroaction positive fournie par **91 %** des répondants qui avaient utilisé les services de la catégorie. Pour ceux qui ont signalé des expériences acceptables ou mauvaises, la faible accessibilité et les obstacles culturels ont compté parmi les principaux défis.

Pour ceux qui n'ont pas utilisé le service, une grande partie des répondants ont dit qu'ils n'étaient pas au courant des services disponibles dans cette catégorie, mais qu'ils les auraient utilisés s'ils avaient su.

Commentaire supplémentaire reçu :

« Les employés ont donné des réponses standard. Ils n'ont donné aucun conseil pour vraiment aider à résoudre le problème. J'ai l'impression qu'ils aident seulement les Canadiens à obtenir du travail et qu'ils ne veulent pas aider les immigrants à s'adapter et à rester dans la région du Cap-Breton. Dans les grands centres comme Halifax et Toronto, il y a plus de soutien pour l'adaptation des immigrants. »

Services pour les familles

Seulement **24 %** des répondants ont déclaré qu'ils avaient utilisé des services pour les familles, qui peuvent avoir inclus la garde d'enfants, les programmes de parentage, les services de conseil aux familles, etc.

Cinquante-sept pour cent des participants avaient entendu parler des services de cette catégorie par un ami ou un membre de la famille, soulignant encore une fois l'importance du bouche-à-oreille pour communiquer sur les services disponibles.

Soixante-seize pour cent des répondants qui ont eu recours à des services de cette catégorie leur ont donné des cotes positives (bonnes, très bonnes ou excellentes). Ceux qui ont signalé des expériences mauvaises ou acceptables ont cité des difficultés provenant du manque de coordination entre les services, des obstacles culturels, des longs délais d'attente et du manque d'amabilité du personnel.

Commentaires supplémentaires reçus :

« De nombreuses bonnes idées de service sont en place, mais le manque de personnel a une incidence sur la prestation et la disponibilité des services »

« Besoin d'être plus accessible et de réduire la longue liste d'attente et le temps nécessaire pour avoir le service pour les familles »

Petites entreprises et entrepreneuriat

Treize pour cent des répondants ont déclaré avoir utilisé des services liés aux petites entreprises et à l'entrepreneuriat, qui peuvent avoir inclus des services de planification d'entreprise, des services de vente et de marketing, des possibilités de réseautage, des programmes de financement et autres. Une fois de plus, les personnes interrogées ont déclaré avoir appris l'existence des services par des amis ou la famille (**55 %**) et les médias sociaux (**45 %**) le plus souvent.

Il s'agissait d'une autre catégorie très bien notée, **82 %** des utilisateurs ayant évalué leur satisfaction à l'égard de leur expérience comme positive (bonne, très bonne ou excellente). Pour ceux qui ont fait état d'expériences négatives, la principale raison invoquée est le manque d'information, suivie par les barrières culturelles, l'insuffisance des informations et la faible accessibilité.

Pour ceux qui n'ont pas utilisé les services aux petites entreprises et à l'entrepreneuriat, **49 %** ont dit que c'était parce qu'ils n'en avaient pas besoin et **31 %** ont dit que s'ils en avaient eu connaissance, ils les auraient utilisés.

Commentaires supplémentaires reçus :

« C'est nécessaire plus d'orientations sur ces opportunités. »

« Critères trop difficiles à satisfaire pour les finances »

Établissement et langue

La catégorie de services la moins utilisée par les répondants est celle des services d'établissement et de langue, avec seulement **7 %** des répondants indiquant qu'eux-mêmes ou un membre de leur famille avaient utilisé des services tels que des cours de langue, des services d'interprétation ou des services d'établissement.

Pour ceux qui avaient utilisé des services dans cette catégorie, la satisfaction était élevée avec des classements positifs (bons, très bons ou excellents) de **86 %** des répondants. Ceux qui ont signalé des niveaux de satisfaction inférieurs ont cité la redondance de l'information et le fait d'avoir à rechercher intensivement l'information.

Pour ceux qui n'ont pas utilisé les services (**93 %** du total des répondants) **40 %** ont déclaré que c'était parce qu'ils n'en avaient pas besoin et **38 %** ont déclaré qu'ils n'étaient pas au courant de leur existence et que s'ils l'avaient été, ils les auraient utilisés.

En décomposant davantage, de ceux qui n'étaient pas au courant des services d'établissement et de langue, **23 %** étaient des résidents permanents et **22 %** avaient maintenant la citoyenneté et auraient probablement été admissibles à de nombreux soutiens à l'établissement dans la collectivité.

Commentaires supplémentaires reçus :

« Nous avons fait des recherches et, par chance, nous avons trouvé »

« Je n'avais pas connaissance/ne sais pas ce que sont ces sigles/programmes! »

« J'ai fini par l'apprendre maintenant »

Principaux défis

- 1. Trouver un travail ou le conserver**
- 2. Se faire des amis et maintenir des relations saines**
- 3. Trouver un logement abordable**
- 4. Avoir accès aux soins de santé**
- 5. Avoir accès aux moyens de transport**

Choix de réponses	Réponses
Trouver un travail ou le conserver	51 pour cent
Se faire des amis et maintenir des relations saines	35 pour cent
Trouver un logement abordable	35 pour cent
Avoir accès aux soins de santé	34 pour cent
Avoir accès aux moyens de transport	31 pour cent
Payer une hypothèque ou un loyer	26 pour cent
Avoir accès aux services publics ou sociaux (p. ex. services d'établissement, services gouvernementaux etc.)	19 pour cent
S'assurer que ses enfants se sentent bien à l'école et dans la communauté	15 pour cent
Faire l'expérience de discrimination ou de racisme	13 pour cent
Pouvoir trouver à manger	13 pour cent
Améliorer ses compétences linguistiques	10 pour cent
Autre	10 pour cent
Avoir accès à la garde d'enfants	6 pour cent

Meilleures sources de soutien

Les répondants ont également été interrogés sur ce qui les a le plus aidé pendant leur installation. Depuis leur arrivée au Cap-Breton-Unama'ki les principales choses qui les avaient soutenus étaient les suivantes :

1. **Se faire des amis**
2. **Explorer l'île**
3. **Chercher du travail**
4. **Avoir un soutien familial**
5. **Tisser des liens avec des personnes dont on partage le vécu ou la langue**

Choix de réponses	Réponses
Se faire des amis	69 pour cent
Explorer l'île	53 pour cent
Chercher du travail	46 pour cent
Avoir un soutien familial	34 pour cent
Tisser des liens avec des personnes dont on partage le vécu ou la langue	30 pour cent
Obtenir du soutien des établissements d'enseignement	27 pour cent
Faire du bénévolat	24 pour cent
Appartenir à un groupe religieux	21 pour cent
Autre	7 pour cent
Se faire aider par un agent d'aide à l'établissement	3 pour cent



Autres commentaires reçus sur ce qui a le plus aidé à s'installer :

« La Sydney Credit Union qui a fait une vraie différence. J'ai obtenu un prêt hypothécaire pour acheter une maison de la même banque (...). Ils sont les meilleurs! Obtenir le travail que je fais maintenant a été si merveilleux. Reconnaisant envers (deux personnes) de ne pas s'inquiéter de la couleur de la peau et du fait qu'on vient d'ailleurs. »

« Le bénévolat SERA très utile une fois que le monde sera de nouveau ouvert. J'aurais aidé pour le Celtic Colours cette année, au minimum et j'avais déjà pris contact pour ça. »

Interrogés sur les changements qui pourraient permettre à chacun de se sentir mieux accueilli et soutenu, les participants ont parlé de travailler activement à la réduction et à la suppression des obstacles et de créer un soutien pour les membres de la communauté des nouveaux arrivants. Les répondants ont partagé les commentaires suivants :

« Plutôt que d'utiliser des tactiques de discrimination positive en mettant l'accent sur l'offre de services à des personnes ayant peu ou pas de compétences en anglais, veiller à ce que TOUS les nouveaux arrivants soient accueillis de manière égale et aider TOUS les nouveaux arrivants à s'assimiler dans la communauté locale plutôt que de se séparer en groupes ethniques »



« Si la personne a un désir d'accueil et sincère et authentique pour que les nouveaux employés fassent partie de l'équipe, c'est alors au superviseur et aux collègues de le faire dès le début, d'apprendre à être accueillant et l'importance et les avantages d'une main-d'œuvre multiculturelle. »

« Traiter les non-locaux comme des locaux qui ont choisi de vivre dans la région. Rendre la région plus tolérante en acceptant la diversité à la fois culturellement, linguistiquement, religieusement ... Enseigner aux jeunes que la religion, la couleur de la peau, les croyances et les cultures enrichissent la communauté locale, sans rien enlever ou séparer. »

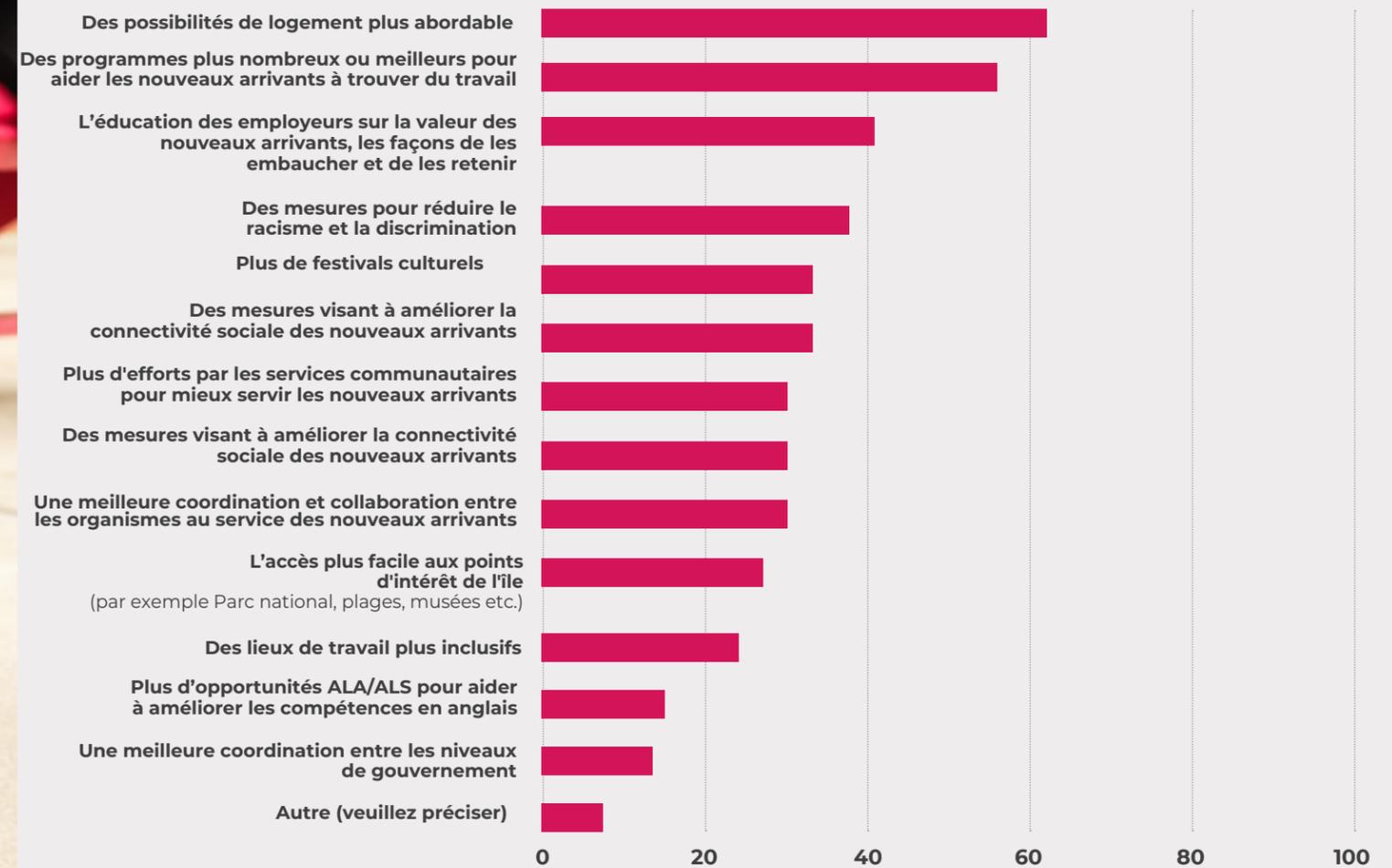
« Ne pas voir les immigrants comme des gens qui ont des emplois à salaire minimum. »

« Avoir un moyen de suivre et d'accueillir les nouveaux arrivants. Je n'ai connu l'existence du service que parce que j'ai lu un article dans le journal. Une fois ici, j'ai été totalement seul, essayant de trouver mon chemin en m'établissant et par le biais de mon entreprise. Je n'ai pas eu d'aide d'agence ni du gouvernement »



Pour être mieux soutenus, les six principaux changements que les nouveaux arrivants souhaitent voir sont les suivants :

- 1. Des possibilités de logement plus abordable**
- 2. Des programmes plus nombreux ou meilleurs pour aider les nouveaux arrivants à trouver du travail**
- 3. L'éducation des employeurs sur la valeur des nouveaux arrivants, les façons de les embaucher et de les retenir**
- 4. Des mesures pour réduire le racisme et la discrimination**
- 5. Plus de festivals culturels**
- 6. Des mesures pour augmenter l'accueil et l'acceptation des nouveaux arrivants**





Commentaires supplémentaires des répondants sur les changements nécessaires :

« La clé est le logement. Sans logement correct, tout le reste ne peut pas se produire. Le logement est essentiel pour établir des liens dans une communauté, trouver du travail et établir des amitiés et des affaires. »

« Plusieurs pensent que les immigrants volent des emplois aux résidents de la région. Cependant, ils ne se rendent pas compte que la grande majorité des immigrants ont beaucoup de vie et d'expérience professionnelle qui peuvent aider au développement de la région (en plus de payer des impôts, qui contribue également à la communauté). »

« Lorsque nous sommes considérés comme égaux. Qu'on nous donne des chances égales. Ouverture d'esprit sans préconçus. Accès aux aides : soins de santé, protection contre l'exploitation locative, accès à des services juridiques subventionnés pour la protection contre l'exploitation (lieu de travail), événements communautaires lorsque cela est possible, accès à la protection des consommateurs. »

« Plus d'activités sociales pour apprendre à mieux connaître la communauté »

Les répondants ont également proposé des suggestions pour améliorer l'accueil, l'intégration et le bien-être :

« Proposer un copain temporaire, une sélection de gens du coin prêts à magasiner, à boire un café ou un thé, aller prendre une marche; les premiers compagnons qui peuvent vous aider à vous orienter, à vous présenter etc. Fournir des informations importantes comme où acheter les choses, comment fonctionnent les fosses septiques et les puits (ateliers d'introduction à la vie de campagne ?); comment utiliser cette folle de livre de téléphone; comment jeter les choses ou pas et tout comme ça! »

« Plus d'informations sur les programmes qui sont disponibles »

« Peut-être les publicités pour les événements doivent ajouter tous sont les bienvenus ou nouveaux arrivants bienvenus »

« Il pourrait y avoir un centre et un comité dans chaque communauté pour protéger et aider les nouveaux arrivants »



Sondage dans la collectivité

Tout comme les répondants au sondage auprès des nouveaux arrivants, ceux qui ont participé au sondage dans la collectivité ont fait part de leurs réflexions et de leurs points de vue concernant l'établissement des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Dans bien des cas, les commentaires recueillis dans le cadre du sondage dans la collectivité étaient de nature qualitative, les participants partageant des réponses écrites. Dans cette section du rapport, de nombreuses citations directes sont incluses pour partager ces points de vue importants dans les mots des participants eux-mêmes¹.

Profil des participants

Cent quatre-vingt-dix-sept résidents du Cap-Breton-Unama'ki nés au Canada ont répondu au sondage dans la collectivité. Tous les répondants ont rempli la version en ligne du sondage et personne n'a posé de questions sur l'aide à la traduction ou sur les options permettant de remplir le sondage sur papier ou par téléphone.

Cinquante-deux pour cent des répondants ont toujours vécu au Cap-Breton-Unama'ki, alors que **23 %** vivent sur l'île depuis dix ans ou plus. **Soixante-sept pour cent** des répondants sont des résidents de la municipalité régionale du Cap-Breton, **30 %** résident dans les municipalités des comtés d'Inverness, de Victoria, de Richmond ou de la ville de Port Hawkesbury et **deux pour cent** des répondants résident dans les communautés des Premières nations de Membertou, Eskasoni, Potlotek, Wagmatcook ou Waycobah.

L'âge des participants variait entre 20 et 65 ans ou plus, les tranches d'âge les plus courantes étant de 35 à 44 ans et de 55 à 64 ans.

Soixante-douze pour cent des répondants se sont identifiés comme des femmes, **24 %** comme des hommes, **deux pour cent** ont préféré ne pas en parler et **deux pour cent** se sont décrits comme eux-mêmes.

Dix-huit pour cent des participants ont indiqué qu'ils vivaient avec une déficience physique ou mentale ou une maladie chronique qui limitait leur activité.

1. NDT : Les citations ont été traduites à partir de l'anglais et ne reflètent pas nécessairement tout à fait la version originale, comme l'utilisation d'argot ou toute erreur d'orthographe ou de grammaire.

Les principales langues maternelles des répondants étaient l'anglais (**92 %**), le français (**quatre pour cent**) et le mi'kmaq (**un pour cent**), tandis que **trois pour cent** des répondants ont indiqué d'autres langues comme première langue. **Quatre-vingt pour cent** des participants ont décrit leur sentiment d'appartenance au Cap-Breton-Unama'ki comme étant positif, contre **18 %** ayant un sentiment d'appartenance négatif. Il est intéressant de noter que les répondants au sondage auprès des nouveaux arrivants ont fait état d'un sentiment d'appartenance positif légèrement plus élevé (**81 %**).

La répartition du niveau de scolarité des répondants était la suivante :

- **24 % baccalauréat**
- **20 % maîtrise ou diplôme professionnel sous licence**
- **14 % école secondaire**
- **13 % programme d'un an dans une université, un collège, une école professionnelle ou technique**
- **13 % minimum deux certificats, diplômes ou grades**
- **13 % programme de deux ans dans une université, un collège, une école professionnelle ou technique**
- **3 % diplôme universitaire de doctorat (Ph. D.)**
- **1 % pas d'éducation formelle.**

Soixante-sept pour cent des personnes interrogées ont un emploi (**48 %** à temps plein, **dix pour cent** à temps partiel et **neuf pour cent** à titre indépendant). De ceux qui sont indépendants, **65 %** n'emploient qu'eux-mêmes, **12 %** emploient de un à neuf employés et **18 %** emploient de dix à 49 personnes. Pour les participants qui ont des employés dans leur entreprise, **13 %** emploient un à neuf nouveaux arrivants.

Contributions des nouveaux arrivants

Les personnes interrogées ont exprimé une forte appréciation de la vision du monde, des connaissances, des compétences, de l'expérience et de l'attitude énergique et travailleuse que les nouveaux arrivants de leur communauté apportent. Les répondants ont partagé leur affinité pour un Cape Breton-Unama'ki enrichi sur le plan culturel.



Les répondants ont partagé les réflexions suivantes lorsqu'on leur a demandé ce que les nouveaux arrivants apportent à la communauté :

« Expérience mondiale et innovation »

« élargir nos perspectives sur le monde; diverses traditions culturelles et culinaires; excellent service à la clientèle dans le secteur du commerce de détail; enrichissement de notre population, en particulier de la jeunesse »

« Expérience, leurs aliments et leurs saveurs, idées nouvelles pour les entreprises, la main-d'œuvre et les contribuables »

« Expérience, perspective et une grande éthique de travail »

« nouvelles expériences et leçons »

« éclairage, encouragement »

« une nouvelle perspective et une nouvelle façon de vivre nos communautés ! »

« De bonnes personnes, des travailleurs acharnés, dans certains cas des personnes instruites. Ceux que j'ai rencontrés semblent polis »

« connaissances, créativité, différence linguistique et culturelle étendue »

« leurs propres cultures avec eux et nous partageons les cultures de chacun »

« diversité, idées nouvelles et meilleure éthique de travail »

« De nouvelles idées fraîches qui aident notre économie locale et qui profitent également à l'économie locale en achetant leurs propres besoins essentiels et leur nourriture auprès des entreprises locales. Ils enrichissent notre communauté en apportant une nouvelle culture dans notre région »

« des idées, des expériences et des points de vue du monde nouveaux. »

« Ils apportent de nouvelles idées sur les choses, partagent leur style de mode et leur cuisine et pâtisserie traditionnelles. Ils partagent une nouvelle vision de la région dans laquelle nous vivons, lorsqu'ils expliquent pourquoi ils ont voulu venir vivre dans notre région. »

« Nouvelles idées. S'ouvrir à de nouvelles cultures. Offrir de nouvelles expériences d'apprentissage. »

« une riche tapisserie de cultures diverses que nous n'aurions peut-être pas eu l'occasion de découvrir autrement »

« la culture, des choses nouvelles à apprendre et à voir, elles apportent l'argent nécessaire à nos économies locales. Ils partagent leurs histoires et un vécu historique auxquels les gens n'auraient jamais eu accès autrement »

« L'énergie, les idées, le dynamisme, l'engagement et l'amour d'un nouveau foyer pour lequel ils ont travaillé dur »



« connaissance et compréhension des autres cultures. Non seulement d'autres pays, mais aussi d'autres perspectives dans d'autres domaines du Canada. »

« Tant de choses ! Nous avons toujours été une communauté diversifiée et maintenant encore plus. J'aime rencontrer les nouveaux arrivants et découvrir leur culture »

« Attitude positive, énergique et travailleuse »

« Une main-d'œuvre non qualifiée pour occuper les postes médians du marché du travail que la population locale ne veut pas faire ou ne fera pas »

« Compétences, travail, développement économique »

« nouvelle culture, croissance économique »

« éthique de travail, nouvelles perspectives et compétences, excellente nourriture, cœurs aimables »

ill the medial positions in the labour market that local people don't want or won't do.”

Un participant a fait part de son point de vue et de ses préoccupations quant à l'attention nécessaire à la protection de l'environnement naturel au Cap-Breton-Unama'ki et à la mise en évidence de l'importance de continuer à transmettre le savoir aux nouvelles générations à propos de la préservation de l'environnement naturel :

« Très franchement vécu ici toute ma vie par rapport à quand j'étais enfant sydney est de plus en plus surpeuplé et la dernière chose dont nous avons besoin sur cette île est plus de monde. C'est tellement dur, tout est toujours bondé, il n'y a pas de logement pour les familles et les rues et les bois sont jonchés d'ordures de personnes qui ne se soucient pas de notre île. J'ai ramassé tellement de déchets avec mes enfants, des étudiants les jetant à l'entrée des sentiers bailleards voyant les touristes jeter des déchets sur la plage de Mira Gut. Les déchets des bateaux de croisière passent par-dessus bord et se retrouvent dans nos eaux. Cette île est en cours de destruction. Ma famille vit ici depuis plus de 300 ans et mes grands-parents pleureraient s'ils voyaient le gâchis que nous permettons aux gens d'en faire. Le Cap-Breton doit s'efforcer d'aider en premier les familles locales qui s'en occupent, j'suis pas un détracteur, j'aime tout le monde, mais l'île souffre »

Accueil et liens sociaux

Lorsqu'on leur demande si, en général, ils pensent que les nouveaux arrivants et les autres membres de la communauté établissent des liens entre eux, seulement **40 %** des participants pensent que c'est le cas, un nombre presque égal (**39 %**) n'est pas sûr et **22 %** ne le pensent pas. En revanche, **53 %** des personnes interrogées dans le cadre du sondage auprès des nouveaux arrivants ont déclaré avoir l'impression que ces liens existent.

Soixante-six pour cent des répondants disent avoir des liens d'amitié avec des nouveaux arrivants qui vivent au Cap-Breton-Unama'ki. Lorsqu'on leur a demandé où ils nouent ces amitiés, les participants ont répondu :

par le travail (**57 %**), par des amis ou des connaissances (**49 %**), du voisinage (**40 %**), de groupes récréatifs (**23 %**) et par la famille (**19 %**).

Bien que **95 %** des participants considèrent la diversité comme bénéfique pour la collectivité, seulement **59 %** estiment que le Cap-Breton-Unama'ki est un endroit accueillant. **Vingt-deux pour cent** n'étaient pas sûrs et **20 %** ne le pensaient pas.



Les répondants ont été interrogés sur la façon dont les membres de leur communauté accueillent les nouveaux arrivants. Bien que certains participants ne soient pas sûrs de la manière dont leur communauté accueille les nouveaux arrivants ou aient le sentiment que l'accueil ne vient peut-être pas d'un endroit authentique, d'autres ont donné des exemples de gestes accueillants :

« Je ne sais pas. Nous le faisons bien sur mon lieu de travail, mais je ne crois pas que les nouveaux arrivants soient accueillis dans la collectivité. »

« Je n'ai conscience de rien pour le moment »

« Pas sûr qu'il y ait quelque chose de formellement fait dans la région de New Waterford »

« Je ne suis pas sûr - nous sommes devenus une population plus importante, donc je ne suis pas sûr de ce qui est fait; mais il est important de créer des liens dans la communauté, qui soient durables et de s'assurer que les ressources pertinentes utilisées par les immigrants disposent de ce dont elles ont besoin pour garantir une atmosphère d'accueil et d'aide »

« Ils ne le font pas - les membres de la communauté se nourrissent de gossipe et ne socialisent avec les nouveaux arrivants que pour recueillir de l'information qu'ils utilisent ensuite dans leurs cercles de gossipeux respectifs. »

« Ils ne le font pas - les membres de la communauté se nourrissent de gossipe et ne socialisent avec les nouveaux arrivants que pour recueillir de l'information qu'ils utilisent ensuite dans leurs cercles de gossipeux respectifs. »

« C'est un large éventail allant de rentrez chez vous à venez chez moi. Les locaux sont soit super acceptants, soit pas du tout, tristement »

« ils leur demandent d'où ils viennent et pourquoi ils sont ici... »

« Le Welcome Wagon »

« Gestes amicaux. Par exemple, nous avons une nouvelle famille indienne à Port Hood et des habitants ont déposé un cadeau de Noël pour leur fille. »

« Nourriture, invitations à des événements communautaires »

« Tous nos voisins sont venus se présenter et, comme ils devaient encore s'isoler, nous leur avons proposé de leur apporter tout ce dont ils pouvaient avoir besoin »

« Ceux qui acceptent et accueillent vont généralement se présenter, peuvent-être leur préparer des pâtisseries ou quelque chose de similaire. »

« Ils les invitent à dîner et les aident à se rendre à l'église et à d'autres activités communautaires. »

« Une variété de programmes sont disponibles par l'intermédiaire d'agences et de CBU. »

« En les traitant comme des habitants du coin, en les invitant à des événements et en les aidant à trouver des emplois. »

« Lorsque certains nouveaux arrivants ont des intérêts religieux (par exemple, les nombreux étudiants chrétiens de l'État du Kerala en Inde), les églises les accueillent (ça muscle la taille de la congrégation !). Certains tendent la main aux nouveaux arrivants pour les inviter à des événements, à leur domicile etc. Certains offrent bien sûr des possibilités d'emploi. »

« Gentillesse générale. Dans mon quartier, nous parlons à nos voisins et nous offrons de l'aide au besoin. J'ai eu une voisine chinoise pendant un certain temps et je l'ai aidée à naviguer dans plusieurs de nos systèmes. En retour, elle me donnait de la nourriture de temps en temps pour me gâter. ;) »





Les participants ont été interrogés sur les programmes ou ressources qu'ils connaissent et qui soutiennent les nouveaux arrivants. Certains n'en connaissaient aucun et d'autres ont fait part de leur connaissance des programmes existants et de leur perception de ceux-ci (tant positive que négative) :

« Je crois que New Dawn a un programme de soutien mais je ne connais pas grand-chose à ce sujet. »

« Ma communauté est très petite et je ne sais rien de ce qui les soutient... c'est pourquoi je crois qu'il devrait y avoir plus d'occasions de se réunir pour apprendre et soutenir. »

« Aucun dont j'ai une connaissance directe »

« Aucun. Il y a environ trois ans, nous avons eu un événement de cuisine multiculturelle auquel la plupart des gens ont fièrement proclamé qu'ils étaient seulement allés pour manger gratuitement. »

« Les chèques du bien-être social. L'argent des contribuables. »

« D'après ce que j'ai entendu, il y a un contrat que les employeurs reçoivent disant signez ça et travaillez pendant un an et ils ne peuvent pas être congédiés.. peut juste être une rumeur »

« Il n'y en a aucun que je connaisse qui ne soit pas géré par des locaux qui participent à l'aggravation du problème »

« Je ne suis pas sûr. J'avais espéré obtenir ces informations et ces connaissances par l'intermédiaire du conseil, mais je n'ai pas reçu de suivi. »

« La River and Basin Historical Society tente de promouvoir des événements et des initiatives communautaires pour aider à renforcer Richmond et les communautés environnantes. Actuellement, ils recherchent activement des fonds via le gouvernement pour réparer certains éléments du bâtiment dans lequel ils opèrent. Si cela ne se produit pas, la communauté perdra son centre, son point de convergence et son lieu de rassemblement. Voir une autre petite communauté rurale rayée de la carte serait un péché. »

« C'est le problème : il y a trop de groupes, ce qui laisse de côté tant de personnes qui veulent accueillir les nouveaux arrivants. La CBU fait un excellent travail. Le partenariat et New Dawn semblent étudier beaucoup mais, en tant qu'habitant, je ne vois rien de concret sortir de leurs efforts. »

La majorité des réponses ont mis en évidence des programmes ou des ressources qui soutiennent les nouveaux arrivants, notamment :

« Le Highland Arts Theater, Selkies et Dr. Luke's apportent un soutien informel important aux nouveaux arrivants, ça donne l'impression de vrais espaces d'accueil. »

« New Dawn et les services d'emploi »

« Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Cape Breton Partnership, conseil et groupes de travail du CBLIP, Immigrant Advisory Table, région du Cap-Breton - Série de conversations en anglais de la Bibliothèque régionale du Cap-Breton »

« Je sais qu'il y a un centre d'immigration sur la rue Charlotte. Je suis au courant de l'accueil de bénévoles qui travaillent dans les collectivités. Je crois que la CBU fournit des ressources aux étudiants étrangers. Je sais qu'il y en a d'autres mais je ne peux pas les spécifier »

« Université et collège communautaire, marché des producteurs du Cap-Breton, banques alimentaires »

« Armée du Salut. Les Kinsmen »

« Centre d'immigration de l'île du Cap-Breton, soutien à l'immigration de Cape Breton University, Cape Breton Partnership »

« Partenariat du CB. Groupes communautaires »

« Services d'établissement, Cape-Breton Welcome Network (réseau de bienvenue), programmes des bibliothèques »

« Lifeline 224, Community Matters, le Conseil économique de Chéticamp et la Société Saint-Pierre s'efforcent d'accueillir les nouveaux arrivants, de les orienter et de les aider à trouver de l'information »

« Le programme Cape Breton Connector »

« LIP, Welcome network, CBICI, YReach, ISANS »

« Immigration francophone NÉ »

« L'église dispose d'une banque alimentaire sur place, où les gens peuvent venir chercher de la nourriture, des vêtements ou des jouets s'ils ont besoin de quelque chose. Je pense que le YMCA a des programmes pour les nouveaux arrivants et, bien sûr, le Cape Breton Partnership a le centre d'immigration »

« Au niveau local, le groupe d'accueil de St. Peter's et de la région et aussi le projet Outreach du ministère d'immigration de la Nouvelle-Écosse. »

« Je suis conscient que certaines églises sont très accueillantes, que l'université apporte du soutien, que les travaux de Nouvelle-Écosse au Travail ont été utiles »

« Le Welcome Wagon vient juste de démarrer, la bibliothèque est un bon espace public, le service d'information des visiteurs aide un peu en été. Je travaille dans le dernier magasin de vidéos de l'île et nous avons l'habitude de recevoir beaucoup de personnes dont la langue maternelle était l'allemand ou le français pour louer des films sous-titrés dans leur langue afin de les aider à apprendre l'anglais. Il existe également des groupes/pages fb qui essaient de tenir tout le monde informé de ce qui se passe dans la communauté »

« Il y a un nouveau Welcome Wagon. La bibliothèque propose de nombreux programmes et une armoire remplie d'articles gratuits et de produits de première nécessité. Il y a la garderie. »



Les participants de la communauté reconnaissent que les nouveaux arrivants peuvent choisir de rester pour diverses raisons. Ils ont parlé de l'importance des communautés accueillantes et ont souligné l'importance pour les nouveaux membres de la communauté de se sentir connectés, d'avoir des opportunités, un logement, un emploi et d'être valorisés. Les répondants ont dit qu'ils pensaient que les nouveaux arrivants pouvaient choisir de rester pour les raisons suivantes :

« Soutien des agences gouvernementales et possibilités d'éducation et d'emploi »

« Soutien, opportunités, connexions, bonne qualité de vie »

« Connexion, emploi valorisant et engagement, famille »

« Pouvoir établir des liens. Avoir assez d'expériences positives de l'île pour qu'ils veulent continuer à vivre ici. Trouver un emploi valorisant. »

« Prix des logements plus bas/abordables par rapport aux grandes villes. Possibilités d'emploi. Un sentiment d'un potentiel inexploité en matière d'opportunités commerciales »

« opportunités et communautés culturelles. Ils ont besoin d'emplois et ils ont besoin de se sentir connectés à leur vie passée tout en construisant une nouvelle vie »

« Les possibilités d'emploi les feraient rester ici »

« Se sentir valorisés pour ce qu'ils peuvent apporter et se voir offrir de réelles opportunités de le faire »

« se sentir connecté et avoir un travail. De bonnes écoles, des opportunités pour leurs enfants et le fait d'être avec des personnes partageant les mêmes idées les aident à rester »

« Acceptation et inclusion et opportunités. »

« Je crois que notre communauté a la réputation d'être une belle destination avec des gens amicaux. Nous sommes également très favorables non seulement aux entreprises créées par de nouveaux arrivants, mais aussi aux nombreux étudiants étrangers qui viennent ici pour fréquenter notre université. Beaucoup de ces étudiants restent après l'obtention de leur diplôme et deviennent propriétaires d'entreprises, contribuant ainsi à notre économie locale. »

« Ils veulent rester ici parce qu'ils se sentent accueillis et sont enthousiasmés par les gens qu'ils rencontrent. Ils ne sont pas jugés pour leur religion ou leur groupe racial, tout comme nos ancêtres ont été accueillis pour prendre un nouveau départ dans ce nouveau pays quand ils sont arrivés. »

« Une communauté qui leur tend la main, les accueille et les valorise »

« Le sentiment d'être accueillis et valorisés pour ce qu'ils peuvent apporter à la communauté. Des communautés plus petites où ils peuvent se sentir faire part des choses »

Les membres de la collectivité ont également été interrogés sur ce qu'ils pensent que les nouveaux arrivants aiment à propos du Cap-Breton-Unama'ki. Les répondants ont suggéré :

« Sa beauté, sa convivialité et sa sécurité - en grande partie la même chose que ce que ressentent les résidents de longue date »

« Style de vie, sens de la communauté, éducation, environnement accueillant »

« Les occasions d'apprendre »

« Petite communauté, personnes amicales, communauté reconnaissante »

« Sécurité! Beauté naturelle, convivialité, Valeurs traditionnelles, culture et communautés soudées »

« Notre hospitalité, son rythme lent, les possibilités d'emploi, la beauté de ses paysages et le coût de la vie moins élevé »

« Un peuple amical dans un cadre de beauté »

« Des gens chaleureux et un fort sentiment d'appartenance à la communauté, la beauté naturelle éblouissante, la culture musicale. »

« Qu'il y ait déjà des personnes de nombreuses cultures ici et que les immigrants rencontrent, on espère, des personnes prêtes à de nouvelles expériences et que nous soyons ouverts, après avoir enduré des difficultés économiques pendant de nombreuses années nous-mêmes. »

« Rythme de vie lent, plus abordable que d'autres endroits, faible criminalité et gens accueillants »

« La plupart des nouveaux venus que j'ai parlé d'aimer notre style de vie décontracté et simple, surtout s'ils viennent de grandes villes. »

« C'est généralement décontracté, amical. Il y a des opportunités pour ceux qui les veulent. Beaucoup d'espace ouvert. Belles pages. »



Témoignages de discrimination

Soixante-sept pour cent des répondants ont déclaré avoir été témoins de discrimination à l'égard d'autres personnes au Cap-Breton-Unama'ki. Les principaux endroits où la discrimination a été constatée étaient : dans un magasin, une banque ou un restaurant (**56 %**), dans la rue (**48 %**), au travail (**33 %**), lors d'événements communautaires (**30 %**), à l'école ou à l'université (**28 %**) et à la recherche de logements (**20 %**).

Parmi ceux qui ont été témoins de discrimination, **72 %** ont déclaré que la discrimination dont ils ont été témoins était fondée sur le groupe racial ou la couleur de la peau. La discrimination fondée sur la langue ou l'accent arrive en deuxième position (**63 %**), suivie de l'orientation sexuelle (**35 %**), de l'identité de genre (**31 %**), de la religion ou des convictions (**30 %**), du handicap (**25 %**) et de l'âge (**21 %**).



Vers l'avenir

La communauté s'est largement exprimée sur la voie à suivre et sur les changements qui, selon les répondants, permettraient de favoriser des communautés plus accueillantes et inclusives. La section suivante présente un résumé des changements suggérés par les participants et des actions spécifiques qu'ils ont identifiées à l'intention des entreprises et organisations locales, des membres de la collectivité et des communautés en général.

Les membres de la communauté ont partagé les changements qui, selon eux, permettraient de mieux soutenir les nouveaux arrivants.

Voici les meilleurs choix parmi une liste classée :

- 1. Davantage d'options de logement abordables**
- 2. Actions visant à améliorer le lien social des nouveaux arrivants**
- 3. Plus de festivals culturels**

Cette liste peut être comparée aux changements qui, selon les nouveaux arrivants eux-mêmes, seraient les plus utiles. Les deux groupes ont classé les logements abordables comme une priorité absolue. Les membres de la communauté ont estimé que l'amélioration des liens sociaux et des événements culturels était le deuxième point le plus important, tandis que les nouveaux arrivants ont donné la priorité aux aides à l'emploi et à la sensibilisation des employeurs à l'intérêt d'embaucher des nouveaux arrivants.



Les participants de la communauté ont fait part de changements supplémentaires qui, selon eux, seraient utiles :

« Plus d'événements ou d'apprentissage sur ce qu'on ressent quand on arrive quelque part et qu'on ne connaît personne »

« Formation linguistique sur le logement »

« Des fêtes de rue, des centres d'accueil, des séances d'art et d'artisanat, des événements annoncés à la fois pour les nouveaux arrivants et pour les habitants du Cap-Breton au sang bleu. »

« Ce serait bien d'avoir l'opportunité d'apprendre de nouvelles langues pour mieux relier les locaux et les nouveaux arrivants ! (Hindi, mandarin, espagnol etc.) »

« Plus d'événements de réseautage »

« Planifier / organiser tous les événements en s'attendant à ce qu'il y ait de nouvelles personnes qui doivent être intentionnellement accueillies, présentées et valorisées. Des choses comme les badges, les présentations et autres tactiques similaires sont très utiles. Aussi, le respect des noms des gens. Encourager les gens à s'efforcer d'apprendre de nouveaux noms et de nouvelles prononciations, plutôt que d'attribuer des surnoms »



« Il serait formidable de voir un mélange plus diversifié de personnes dans le comté d'Inverness, mais je pense que cela se produira au fur et à mesure que les opportunités de travail plus nombreuses inciteront les gens à s'installer dans la région. Je pense que des événements ou des espaces qui permettent à ces personnes de présenter leur version de ces choses que les Cap-Bretonnais aiment déjà (la musique, les contes, le service à la communauté, les activités de plein air) seraient un excellent moyen de relier les gens. »

« Pour que tout le monde ait des chances égales et que les gens qui sont ici et qui ont un emploi ne soient pas licenciés ou que leurs heures soient réduites juste pour qu'ils puissent embaucher de nouveaux arrivants pour peut-être moins cher. »

« Plus d'emplois. C'est ironique le nombre de personnes que je connais qui disent Je ne travaillerais jamais chez McDonald's ou Wal-Mart mais qui, en retour, se plaignent de tous les étrangers qui prennent les emplois. Je pense que si le Cap-Breton avait plus d'emplois pour inciter les personnes instruites à rester ici et à travailler, cela contribuerait grandement à créer une communauté avec des personnes plus tolérantes et à inciter d'autres personnes à venir dans la région et à y rester. De plus, si l'éducation générale de la plupart des Cap-Bretonnais était plus élevée ou du moins d'un meilleur niveau, cela aiderait également. »

« pas sûr... se sentir bienvenu exige d'être réellement accueilli et qu'on vous fait une place parce que quelqu'un prend le temps de considérer ce dont chacun a besoin individuellement. »

Les changements qui, selon les participants de la communauté, pourraient être apportés pour permettre aux nouveaux arrivants de se sentir mieux accueillis au Cap-Breton-Unama'ki incluaient : visibilité, respect, communication et engagement clairs. Les participants ont décrit leurs points de vue en détail :

« L'idée que la maison et la famille soient au cœur du cercle social doit se desserrer. Nous avons besoin de plus d'opportunités d'interaction sociale de qualité - cafés indépendants, lieux de loisirs, entreprises sociales à faible coût. Faire sortir les gens de leur voiture. Faire ce petit plus pour rendre nos villes plus belles et plus conviviales pour les piétons. »

« Davantage d'opportunités pour rencontrer les nouveaux arrivants serait bon. Pendant plusieurs années, ils ont eu un programme par lequel vous pouviez inviter un étudiant pour le dîner de l'action de grâces. J'ai trouvé que l'action de grâces était un événement important et déjà compliqué, je ne pouvais pas accommoder une autre personne. J'aimerais vraiment qu'il y ait un système de jumelage qui permette d'inviter un étudiant international à dîner un soir où l'on a le temps de discuter et de faire connaissance avec lui »

« Nous, les gens d'ici, devons être plus ouverts d'esprit. »

« je ne sais pas... comment dire à une communauté qu'ils sont égoïstes et que c'est seulement visible à ceux qui n'appartiennent pas à la communauté... »

« Sélection de curriculum vitae à l'aveugle, plus d'activités comme ce que cbu faisait dans le passé - visites dans la communauté/ journées nationales (pour les pays d'immigration), lieux de prière autres que le christianisme qui soient autorisés à utiliser leur appel à la prière, la reconnaissance des fêtes, les jours de partage de la culture, les livres dans leurs langues, les nouvelles locales dans leur langue (comme un facebook live des nouvelles du Cap-Breton traduit dans leur langue), une station de radio internationale, des paniers de bienvenue avec des entrées pour les musées et de l'information sur la foi et les épiceries internationales, des moyens plus faciles pour que leur famille les rejoigne (visas de visite ou programmes d'immigration familiale), le racisme et l'éducation interculturelle... »

« Éducation publique et ateliers orientés vers l'acceptation »

« Avoir des discussions de groupe ouvertes où le partage de la culture et de l'éducation est fourni. Tout le monde a une voix »

« En créant de nouvelles activités, telles que des rencontres, des réunions culturelles, où ils pourraient participer à la présentation de leur culture etc. En les invitant à assister à des spectacles, dont ils ne connaissent peut-être pas l'existence etc. »

« Amélioration de la communication et augmentation des opportunités pour événements organisés officiellement. Il n'y a pas d'information facilement accessible aux nouveaux arrivants pour les loisirs ou les connexions, sans parler des options de soins de santé »

« Peut-être un comité de bienvenue, un comité de localisation de la CBRM où les nouveaux arrivants peuvent aller d'un lieu à l'autre et se renseigner sur ce lieu, sur la CBRM et son histoire, sur la façon dont elle fonctionne et rencontrer des locaux »

« Colis réconfort ? Boîtes de bienvenue au Cap-Breton avec thé, galettes d'avoine et coupons pour certaines entreprises appartenant à des immigrants locaux? »

« Un programme de mentorat pour jumeler les nouveaux arrivants avec une famille établie dans la communauté »

« Avoir une page facebook ou médias sociaux pour les nouveaux arrivants du CB interviewer l'individu (comme Humans of NY). C'est l'occasion pour les gens de raconter leur histoire et d'être reconnus dans la communauté. »

« Je pense qu'ils sont considérés comme une vache à lait pour CBU et non comme de vrais membres de nos communautés. Un tel effort pour les faire venir ici pour leur éducation, mais pas assez pour les retenir comme membres actifs de notre communauté. Meilleurs logements, meilleurs transports. CB a besoin de tant d'investissements, la liste est trop longue. »

« Davantage de programmation axée sur la rétention et l'accueil »

« Il y a des choses qui peuvent être faites du niveau de l'infrastructure jusqu'au niveau interpersonnel. Améliorer le logement étudiant et surveiller les propriétaires contre les abus de



pouvoir, améliorer les communications concernant le soutien aux nouveaux arrivants, créer des promotions et des initiatives pour de la programmation sociale propice/accueillante pour les nouveaux arrivants et les autochtones du Cap-Breton-Unama'ki »

« Cela peut sembler une petite chose, mais des événements ont été annoncés comme étant à tel ou tel endroit, sans adresse (et parfois pas même le nom de la communauté). Les gens qui vivent ici depuis de nombreuses années savent où ça se trouve, mais ceux qui sont nouveaux au Cap-Breton ne le savent pas, donc ils doivent soit demander de l'aide pour le trouver (ce qui est un obstacle à leur participation), soit manquer l'événement. »

« Découvrez ce qui les intéresse. Si nous avons des occasions pour qu'ils puissent les conserver, les mettre en contact avec une autre personne qui peut aider »

La réflexion comprenait également la perspective sur les attitudes de tolérance :

« Il y a deux personnes diamétralement opposées au Cap-Breton. Ceux qui sont accueillants pour n'importe qui et n'importe quoi et ceux qui ne le sont pas. Plus la communauté est petite, plus ils sont intolérants. Par exemple, j'entends encore souvent des gens au Wal-Mart se plaindre des bruns et ces gens ignorants et intolérants ruinent l'image entière d'une communauté. Et comme je l'ai dit précédemment, beaucoup de ces gens ont ces blocages tellement profondément ancrés en eux qu'il n'y a pas moyen de les changer. »

Les immigrants que j'ai connus ont tous quitté ces secteurs et je sais que quelques-uns sont partis à cause du manque d'acceptation ou de la personne qui les a maltraités ou qui leur a dit quelque chose de désagréable. Tout simplement allez sur Facebook et regardez la section des commentaires de tout article sur un immigrant ou une personne de couleur ou quelque chose LGBT, il est facile de dire ce sont juste des trolls de l'Internet mais c'est pas le cas. Ce sont DE VRAIES personnes qui ont des points de vue vraiment sombres et troublants sur les étrangers ou sur quiconque est différent de ce qu'ils sont. Pour conclure. Le seul changement qu'on peut faire est d'enlever les personnes intolérantes de la région ce qui n'est pas possible. Je suppose qu'une plus grande diversification au niveau de l'éducation des plus jeunes pourrait aider les futures générations du Cap-Breton à être plus tolérantes (ou du moins celles qui ne partent pas dès qu'elles sont adultes...), mais il y a déjà beaucoup de personnes profondément intolérantes qui ne changeront probablement jamais. »

« Une bibliothèque accueillante avec une contribution locale et sous le contrôle de la communauté. Moins mettre l'accent sur le niveau d'éducation atteint et davantage sur l'expérience et la capacité réelles. J'ai presque rejeté ce questionnaire en raison de sa question sur le niveau d'éducation. La direction de la bibliothèque utilise la même excuse pour ne pas permettre au personnel local de gérer la programmation dans leurs communautés. Niveau d'éducation. Les perceptions du niveau d'éducation sont ici source de division et souvent destructrices. C'est utilisé comme une arme semblable au préjugé social. C'est souvent subtil mais repousse les gens. »

« Malheureusement, je pense que ça découle surtout de l'attitude. À bien des égards, il existe encore une idée persistante selon laquelle quiconque n'est pas né ici est un venu d'ailleurs et cette appartenance est enracinée dans les liens familiaux générationnels avec le Cap-Breton. Ce phénomène n'est pas aussi répandu qu'il l'était probablement une fois, mais il semble encore s'accrocher à la culture qui rend difficile pour les nouveaux arrivants de se sentir comme chez eux. »

Ce que les entreprises et les organisations locales peuvent faire

On a demandé aux participants de réfléchir aux mesures que les entreprises et les organisations locales pourraient prendre pour encourager des communautés plus accueillantes :

« Formation à la diversité, embauche diversifiée, signes de bienvenue / vœux de fêtes des groupes minoritaires »

« Faites en sorte que les nouveaux arrivants occupent des postes de direction et pas seulement le bas de l'échelle »

« des ressources linguistiques, où les entreprises locales peuvent organiser des salons d'emploi pour aider les immigrants, ou des représentants d'entreprises locales directement connectés à des organisations comme Nouvelle-Écosse au Travail et des subventions en place pour aider les personnes à trouver du travail. »

« Nous devons développer les services et les loisirs que les gens désirent. Activités culturelles, restaurants insolites, loisirs autres que le hockey, beauté. Port Hawkesbury a un

Un yacht club de propriétaires de chalet qui ne cherchent pas de nouveaux membres. J'ai essayé de donner l'exemple et de faire du kayak dans le détroit pour prouver que nous pouvons utiliser les étendues d'eau à notre porte. Nous avons besoin d'équipements qui attireront les jeunes et les feront rester ici »

« Une promotion continue et proactive des services disponibles est toujours utile. Il serait bon également que l'information soit largement et facilement accessible (il peut être difficile de découvrir ce qui existe dans les communautés ici parce que ça circule souvent de bouche à oreille et que de nombreux groupes/entreprises ne sont pas présents en ligne de manière fonctionnelle) »

« Les gens aiment faire pousser leurs propres aliments. Construire davantage de jardins communautaires. Les panneaux de bienvenue dans les fenêtres font une différence. Si on parle d'autres langues, le faire savoir par un panneau. Organiser des rencontres en anglais pour s'entraîner. »

« Nous avons besoin de logements où les nouveaux arrivants peuvent aller pour commencer au CB. et après quelques années de leur installation, ils peuvent acheter leur propre maison et ensuite quelqu'un de nouveau peut venir et prendre leur place »

« Que la publicité de ce qui est disponible ici pour tout le monde, pas seulement pour les nouveaux arrivants, soit meilleure. Une plateforme plus ouverte pour que nous soyons au courant de toutes les organisations et des programmes qu'elles proposent »



« Se concentrer sur des changements de comportement symboliques ne résout pas les problèmes de fond qui sont systémiques »

« Il serait bien que les entreprises célèbrent les événements et les fêtes d'autres religions et qu'elles proposent des plats et des jours culturels différents pour que les gens se sentent plus chez eux »

« Les entreprises locales devraient afficher des autocollants ou d'autres signes indiquant que leur entreprise est accueillante pour tous les types de nouveaux arrivants. Un autocollant arc-en-ciel sur une porte d'entrée fait beaucoup pour les personnes LGBTQI2S. »

« J'aimerais qu'il existe un centre communautaire. Je pense qu'Eskasoni a la bonne idée. La bibliothèque de Margaree était très accueillante et proposait des programmes intéressants, mais le personnel local s'est vu retirer tout pouvoir de décision. Ça n'a fait qu'empirer depuis le covid et c'est une énorme perte pour la communauté. »

« Donnez-leur les informations du Welcome Group. Il est difficile de savoir quoi faire si quelqu'un vient de s'installer ici et qu'il fait ses achats dans votre magasin. Peut-être que ces magasins devraient aussi recevoir une formation. Le client leur dit qu'ils sont nouveaux et ils pourraient, s'ils sont formés à la façon d'accueillir, leur donner de bons renseignements qui pourraient les aider. »

« Assurez-vous qu'il n'y a pas de discrimination dans leurs pratiques d'embauche qui désavantagent les immigrants/nouveaux arrivants. Souligner la valeur économique de la diversité. Contester sérieusement toute expression du type, ils nous enlèvent nos emplois (que je n'ai jamais entendue moi-même). Fournir des exemples de réussites à la presse/médias. Veiller à ce que la Chambre de commerce et l'association des entreprises du centre-ville comportent des nouveaux arrivants parmi leurs membres. »

« Malheureusement, à moins que les membres du conseil d'administration décident de rendre publiques les informations relatives à leurs réunions et de remettre en question leur style de gestion, je doute que les choses s'améliorent. Les conseils d'administration de nombreuses organisations ne semblent pas prendre leur rôle au sérieux. »

« Les organisations qui ont des initiatives d'accueil doivent travailler avec TOUTES les entreprises pour s'assurer que les nouveaux arrivants puissent placer leurs compétences et trouver un emploi. Trop souvent, une clique se forme et l'inclusion dans notre propre communauté pour nos propres entreprises est négligée. En étant une équipe Unama'ki, nous ferons mieux. »

Une personne a partagé une autre perspective concernant le rôle des entreprises et organisations locales dans l'accueil des nouveaux arrivants :

« Encore une fois, c'est la responsabilité des immigrants et des nouveaux arrivants »

Ce que les membres de la communauté peuvent faire

Les participants ont également été interrogés sur ce qu'ils pensaient que les membres de la communauté pouvaient faire pour aider à accueillir les nouveaux arrivants. Les réponses comprenaient les suivantes :

« Rechercher réellement l'amitié et impliquer les nouveaux arrivants dans leur vie d'une manière significative et continue. Fournir activement les mêmes opportunités aux nouveaux arrivants qu'aux habitants locaux. »

« Inviter quelqu'un à se promener sur la plage est bien plus efficace que de lui dire que nous avons de belles plages »

« Si les gens les traitaient comme n'importe quel autre membre de la communauté, sans les traiter différemment de leur voisin normal, ce serait formidable. »

« comprendre que c'est une erreur de confondre la fierté communautaire avec le localisme... arrêter de parler des gens et commencer à leur parler »

« Tout simplement en encourageant les gens à faire preuve de bon voisinage et de soutien et en prenant le temps d'écouter et d'apprendre d'où ils viennent et qui ils sont. Comme nous le ferions pour un nouveau voisin ou collègue de travail. »

« Les premières personnes qui entrent en contact avec eux peuvent nous faire prendre davantage conscience de leurs besoins »

« Parlez-leur. Soyez amical. Entourez-les et adoptez leurs cultures. Invitez-les à participer »

« Un programme pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter au climat, à la culture etc., en particulier ceux d'outre-mer »

« Plus d'occasions de se rencontrer, de s'engager d'une certaine manière à poursuivre et à établir des relations avec les nouveaux arrivants (par un club, un partenariat ou le partage de ressources/connaissances.) »

« C'est difficile parce que je ne suis pas nouveau et que je me débats aussi avec cela. Je pense que le bénévolat est le moyen par lequel j'ai le plus rencontré de nouvelles personnes. »

« Inviter réellement les gens à se joindre aux activités communautaires, aux clubs et aux comités. Invitez-les à prendre un café. »

« Éducation concernant les différences culturelles, apprentissage de leur culture. Passer du temps à apprendre à les connaître. Les écouter »





« Grâce aux opportunités d'emploi. La plupart des relations que les gens établissent à l'âge adulte sont des relations professionnelles. Il doit y avoir plus d'emplois pour tout le monde. D'ici là, il sera très difficile de créer des liens véritables. »

« Le meilleur moyen de les présenter à leurs voisins et de les aider à se familiariser avec leur nouvel environnement serait sans doute de les associer à une famille locale. Les activités du centre communautaire également. »

« Soutien - aider [les nouveaux arrivants] à faire des rapprochements, que ce soit en ligne ou par téléphone »



Les initiatives communautaires qui peuvent aider



Bien que beaucoup ne soient pas sûrs de ce que les communautés peuvent faire, une grande partie des participants ont identifié des moyens d'aider à améliorer l'accueil, l'intégration et le bien-être des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki. Les réponses portaient sur la communication, les rassemblements, l'inclusion dans des postes bénévoles et la sécurité de l'emploi, tout en notant une affinité pour l'éducation culturelle bidirectionnelle. Quelques réponses :

« Plus organisé en tant que communauté pour s'assurer que tout le monde est bien accueilli »

« des rencontres sociales, peut-être avec des immigrants qui nous éduqueraient sur leurs valeurs et leur culture, ce qui aiderait les habitants à mieux comprendre »

« Des événements qui mettent en valeur l'eurs coutumes et ce qu'était leur vie dans la communauté à laquelle ils appartenaient "seraient bien pour leur montrer que nous nous intéressons à leur vie ! »

« Ateliers et événements publics »

« Un engagement communautaire plus fort sur toute la ligne »

« Avoir plus de conversations sur ce qui doit être fait est certainement la première étape. »

« Des lettres/cartes de remerciement et de bienvenue envoyées par des Cap-Bretonnais anonymes aux nouveaux arrivants constituerait une belle campagne. Je pense que les personnes âgées pourraient aussi y participer. J'imagine qu'il

y a beaucoup de personnes âgées qui ont immigré elles-mêmes il y a des décennies et qui pourraient écrire des mots de soutien sincères aux nouveaux arrivants.

« Veiller à ce que les nouveaux Canadiens soient représentés dans les organisations et leurs programmes »

« Encourager les nouveaux arrivants/immigrants établis depuis plus longtemps à rencontrer ceux qui sont récemment arrivés pour les faire profiter de leurs expériences et leur fournir des conseils. Veillez à ce que ces forums mettent l'accent sur le positif et ne deviennent pas simplement une occasion de se plaindre

(une personne que j'ai aidée il y a de nombreuses années a rejoint un forum en ligne pour les immigrants qui contenait uniquement des plaintes, ce qui ne lui a certainement pas fait du bien) »

« Il faudrait que la CBU soit le point central de l'accueil des nouveaux arrivants, pas que ce soit dispersé dans le centre-ville. La plupart des étudiants du NSCC viennent de l'intérieur de la province? La CBU restera donc le premier choix en matière d'éducation. Le fait que tout soit basé à la CBU rend également les choses plus accessibles à la communauté, plutôt que ces organisations privées ou à but non lucratif dont personne ne sait vraiment ce qu'elles font. »



Les festivals interculturels et la cuisine ont été notés comme des initiatives importantes pour mieux se rencontrer. Autres projets ou initiatives qui aideraient les résidents et les nouveaux arrivants à mieux se connecter les uns aux autres, par exemple :

« Les célébrations interculturelles permettent aux gens d'apprendre à connaître les autres. De même, il pourrait peut-être y avoir une sorte de groupe de travail qui favoriserait les occasions de travailler ensemble ou qui ferait connaître aux autres sa propre culture. De plus, il pourrait peut-être y avoir une sorte de groupe de liaison multiculturel qui se rendrait dans les écoles de l'île pour apprendre un peu de la langue, des jeux, des danses, de la musique et des instruments etc. pour aider à éduquer nos jeunes qui sont généralement les plus ouverts à la diversité. »

« Une sorte de partage de repas serait intéressant. Comme des cours de cuisine organisés par The Better Bite ? Ou une cuisine industrielle. Chaque semaine, on enseigne un nouveau repas, qu'il s'agisse d'un aliment de base du Cap-Breton ou d'un aliment d'une culture différente. Ce serait un bel échange de connaissances. Je suis dans la trentaine et je trouve difficile de nouer des liens en dehors de mon cercle social de toute façon. Je ne bois pas, je n'ai pas d'enfants et cela limite vraiment les activités où je peux rencontrer de nouvelles personnes (sans parler en plus de la pandémie). Les choses que j'aime faire : Randonnées, films, aller voir des musiciens jouer, manger. Tout cela serait formidable pour les nouveaux arrivants, SURTOUT qu'il y a un grand nombre d'immigrants dont la culture ne favorise pas la consommation d'alcool. »



Une randonnée organisée sur le sentier Belle Ard, ou celui de Membertou. Si Cineplex proposait des films qui attirent à la fois les membres de la communauté et les nouveaux arrivants. Et des événements qui mettent en valeur les talents des nouveaux arrivants ainsi que des membres de la communauté. Une sorte de spectacle de variété »

« Des événements sociaux pourraient être utiles (mais il faudrait que ce soit le genre de choses qui rassemble naturellement les gens autour d'intérêts communs et qui ne mette pas l'accent sur le statut des gens en tant que nouveaux arrivants). »

« Mettre en valeur les traditions des nouveaux arrivants grâce à des lieux et des événements bien établis - comme la danse indienne au Highland Arts Theatre, ou les différents mets ethniques au RibFest. Cela permet aux résidents établis et aux nouveaux arrivants de faire la fête ensemble et de profiter de quelque chose de similaire mais différent. »

« Tout d'abord, évaluer quels sont leurs besoins/obstacles éventuels, puis créer des opportunités sociales et professionnelles de connexion plus accessibles et vraiment accueillantes. »

« Engager des quartiers entiers dans la mise en valeur des relations. Lorsque de nouvelles personnes/familles s'installent dans une communauté, nous devons les accueillir activement. Et cela nécessite un processus de présentation formel, que ce soit par l'intermédiaire des médias sociaux,

« Faire partie d'un club de sport, de théâtre ou d'un groupe communautaire sur Facebook »

« Cours d'anglais. Réseau de transport »

« Encourager les organisations communautaires à se demander si elles ne sont pas d'abord un club plutôt qu'une véritable organisation avec un objectif d'accueil clair. »

« Nous avons souvent des événements organisés par les différents groupes ethniques de notre région, au cours desquels ils présentent leur culture, leurs mets et leur costume national. Lors de ces activités, nous avons également la possibilité de parler aux gens et de découvrir leur patrimoine. Des événements similaires à plus grande échelle pourraient être un moyen de rassembler les immigrants/nouveaux arrivants et les habitants de la région pour partager leur culture. Peut-être une exposition de costumes, de danses et de musiques traditionnels avec des stands installés pour que les gens puissent voir les choses de plus près et poser des questions. Peut-être aussi des aliments traditionnels à déguster en plus. »

Résultats de l'enquête par sous-population

Sondage auprès des nouveaux arrivants

Comparaisons sélectionnées entre les sous-populations de répondants et l'ensemble des réponses au sondage auprès des nouveaux arrivants

	Emploi (temps plein et temps partiel)	Travail indépendant	Bénévolat	Sentiment d'appartenance	Expériences de discrimination	Satisfaction en matière de logement	Expériences en matière de services de santé et de bien-être	Utilisation des services d'établissement ou des services linguistiques	Temps passé avec des amis nés au Canada
Titulaires d'un permis d'études	Moins susceptibles (64 % contre 70 %) d'avoir un emploi	Beaucoup moins susceptibles (zéro pour cent contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Un peu moins susceptibles (38 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Beaucoup plus susceptibles (86 % contre 70 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou assez fort	Moins susceptibles (42 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Moins susceptibles (68 % contre 72 %) d'être satisfaits et très satisfaits de leur logement	Beaucoup plus susceptibles (47 % contre 32 %) d'avoir une expérience acceptable ou mauvaise	Moins susceptibles (quatre pour cent contre sept pour cent) d'utiliser les services	Moins susceptibles (52 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada
Répondants vivant à Inverness, Victoria, Richmond ou Port Hawkesbury	Beaucoup moins susceptibles (44 % contre 70 %) d'être employés	Beaucoup plus susceptibles (28 % contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Beaucoup plus susceptibles (67 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Plus susceptibles (76 % contre 70 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou assez fort	Un peu moins susceptibles (47 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Plus susceptibles (83 % contre 72 %) d'être très satisfaits et assez satisfaits de leur logement	Beaucoup moins susceptibles (huit pour cent contre 32 %) de vivre une expérience acceptable ou mauvaise	Beaucoup plus susceptibles (13 % contre sept pour cent) d'utiliser les services	Beaucoup plus susceptibles (89 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada
Ceux qui s'identifient comme des femmes	Beaucoup moins susceptibles (62 % contre 70 %) d'avoir un emploi	Beaucoup plus susceptibles (12 % contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Moins susceptibles (41 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Beaucoup plus susceptibles (79 % contre 70 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou assez fort	Beaucoup plus susceptibles (59 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Plus susceptibles (82 % contre 72 %) d'être très satisfaits et assez satisfaits du logement	Beaucoup plus susceptibles (46 % contre 32 %) de vivre une expérience acceptable ou mauvaise	Un peu plus susceptibles (neuf pour cent contre sept pour cent) d'avoir utilisé les services	Moins susceptibles (66 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada
Ceux qui ont un niveau d'instruction élevé (baccalauréat ou davantage)	Un peu plus susceptibles (72 % contre 70 %) d'avoir un emploi	Tout aussi susceptibles (sept pour cent contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Moins susceptibles (39 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Plus susceptibles (87 % contre 81 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou assez fort	Un peu plus susceptibles (50 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Tout aussi susceptibles (72 % contre 72 %) d'être satisfaits et très satisfaits de leur logement	Plus susceptibles (37 % contre 32 %) d'avoir une expérience acceptable ou mauvaise	Un peu moins susceptibles (six pour cent contre sept pour cent) d'avoir utilisé les services	Moins susceptibles (64 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada
Ceux qui ont un niveau d'anglais (relativement) faible	Beaucoup moins susceptibles (13 % contre 70 %) d'avoir un emploi	Beaucoup plus susceptibles (13 % contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Beaucoup moins susceptibles (29 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Moins susceptibles (75 % contre 81 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou fort	Moins susceptibles (43 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Plus susceptibles (75 % contre 72 %) d'être satisfaits et très satisfaits de leur logement	Moins susceptibles (20 % contre 32 %) de vivre une expérience acceptable ou mauvaise	Beaucoup plus susceptibles (14 % contre sept pour cent) d'avoir utilisé les services	Moins susceptibles (60 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada
Immigrants récents (arrivés au Canada il y a cinq ans ou moins)	Un peu plus susceptibles (71 % contre 70 %) d'avoir un emploi	Un peu moins susceptibles (six pour cent contre sept pour cent) de travailler à leur compte	Moins susceptibles (38 % contre 45 %) de faire du bénévolat	Plus susceptibles (84 % contre 81 %) d'avoir un sentiment d'appartenance très fort ou assez fort	Moins susceptibles (46 % contre 49 %) d'avoir été victimes de discrimination	Un peu moins susceptibles (69 % contre 72 %) d'être satisfaits et très satisfaits de leur logement	Plus susceptibles (36 % contre 32 %) de vivre une expérience acceptable ou mauvaise	Un peu moins susceptibles (six pour cent contre sept pour cent) d'avoir utilisé les services	Moins susceptibles (66 % contre 70 %) de passer du temps avec des amis nés au Canada

Sondage dans la collectivité

Comparaisons sélectionnées entre les répondants vivant dans les municipalités des comtés d'Inverness, de Victoria, de Richmond ou de la ville de Port Hawkesbury et ceux de la collectivité pris globalement

Avoir des amis qui sont des nouveaux arrivants	Un peu moins probable (64 % contre 66 %) d'avoir des amis qui sont de nouveaux arrivants.
Considérer que le Cap-Breton est un lieu accueillant pour	Beaucoup moins probable (46 % contre 59 %) de penser que le Cap-Breton-Unama'ki est un endroit accueillant pour les nouveaux arrivants.
Avoir été témoin de discrimination	Un peu moins probable (63 % contre 67 %) d'avoir été témoin de discrimination.
Considérer le logement comme la priorité la plus importante	Beaucoup moins probable (47 % contre 52 %) de considérer le logement comme la priorité la plus importante.



Groupes de discussion et entretiens

Les groupes de discussion et les entretiens ont permis aux participants intéressés d'engager une discussion plus approfondie sur les thèmes soulevés par l'enquête. Voici un résumé de ces conversations.

Groupes de discussion des nouveaux arrivants

Services d'aide à l'installation et aux nouveaux arrivants

Les participants ont été invités à commenter les catégories de services les plus importantes pour les nouveaux arrivants qui s'installent et les améliorations les plus nécessaires.

Les participants se sont concentrés sur trois d'entre elles :

- **Le logement;**
- **La recherche et le maintien de l'emploi;**
- **Les moyens de transport.**

En ce qui concerne les moyens de transport, un participant a fait part du défi à relever :

« Il faut attendre deux heures dans certaines zones et une fois par heure dans d'autres, si vous le ratez, vous ne pouvez pas aller au travail »

En ce qui concerne l'accès à l'information sur les services disponibles pour les nouveaux arrivants, un répondant a déclaré que

« C'est comme si vous deviez vous frayer un chemin dans le noir, vous ne savez pas quoi chercher sur Google. »

Les participants ont souligné l'importance de trouver un emploi fiable ainsi que leur désir de contribuer à leur communauté locale au Cap-Breton-Unama'ki.

« Pour autant qu'on souhaite rester ici au Cap-Breton, si on ne parvient pas à trouver un emploi et des employeurs qui sont ouverts envers nous, pour nous soutenir et nous encourager à rester, cela devient très difficile. »

Les nouveaux arrivants qui ont eu l'occasion de se constituer un réseau social avant leur arrivée ont indiqué que cela avait été un avantage important pour leur établissement.

Les participants ont suggéré la création d'une forme de centre d'accueil (en personne ou en ligne) qui offrirait aux nouveaux arrivants des conseils sur la façon de s'installer et d'accéder aux services nécessaires.

Inclusion

Dans les sondages, les répondants avaient souligné la distinction entre l'accueil et l'inclusion. Lors des groupes de discussion, il a été demandé aux participants d'en dire plus sur ce qui rend une communauté inclusive.

Sur le thème de l'inclusion, les participants ont souvent parlé de l'importance d'être entendu et d'être vu.

« L'opportunité d'être compris, d'où nous venons, quelle est notre culture, tout en étant exposé aux riches expériences locales pour comprendre l'histoire locale et comment nous pouvons contribuer »

Pour renforcer leur sentiment d'appartenance, les participants ont souligné à plusieurs reprises l'importance du bénévolat.

« Offrir quelque chose en retour à la communauté en trouvant des programmes auxquels vous pouvez faire du bénévolat et des dons, construire des initiatives locales pour soutenir leurs causes »

Selon les participants, le sentiment d'intégration passe par la capacité à nouer des amitiés et à apprendre à connaître les autres. Un participant a suggéré la création d'un programme d'ambassadeurs dans chaque communauté :

« **Ambassadeurs de la communauté : vous pouvez partager des photos, des vidéos et raconter l'histoire de votre séjour au Cap-Breton-Unama'ki et de votre intégration dans la communauté. Pouvoir partager l'expérience, non seulement de la traversée des frontières, mais aussi de la danse entre le maintien de parties de soi et l'acclimatation à une nouvelle communauté, alors qu'on en adopte des éléments.** »

Bien qu'il soit important de créer des liens locaux, les nouveaux arrivants reconnaissent que cela peut être difficile. Ils s'efforcent d'être patients, de créer des liens et de rassurer leurs nouvelles communautés en leur disant qu'ils sont là pour rester.

« **Parfois, cela aide de s'ouvrir à un inconnu au hasard et si c'est le bon inconnu, il peut être la clé pour que vous vous sentiez inclus et que vous commenciez de nouvelles amitiés !** »

« **Si vous voulez vivre ici, vous devez être patient, pour la météo, pour l'école, pour la bureaucratie, mais l'attente et la patience en valent totalement la peine !** »

« **L'inclusion peut être aussi simple que le fait d'être invité, d'avoir la possibilité de participer** »



Entretiens avec les membres de la collectivité

Les membres établis de la collectivité ont attiré l'attention sur les thèmes de l'accueil et de l'inclusion lors de leurs entretiens.

Les participants ont ajouté que ce qui donne un sentiment d'appartenance vient de l'impression d'avoir contribué à sa communauté et qu'il est important d'aider les nouveaux arrivants à se valoriser de cette manière. Il est important de reconnaître la valeur de chaque individu pour favoriser son lien avec la communauté.

« **Vous ne savez pas qui est arrivé, alors pour que ce soit accueillant il est difficile de savoir qui est nouveau et, dans les zones touristiques où on est habitué à voir des touristes, c'est difficile à savoir, mais la communauté peut ne pas être habituée à distinguer ceux qui sont là pour le tourisme et ceux qui sont là pour rester.** »

« **Il y a déjà beaucoup de choses provenant des racines du Cap-Breton pour faire grandir la communauté et le sentiment d'unité, nous voulons montrer aux gens à quel point c'est formidable d'être ici et qu'ils fassent partie de l'histoire grandissante du Cap-Breton.** »

Les participants ont également souligné l'importance de l'éducation dans la communauté en ce qui concerne l'immigration et la valeur de la connexion avec les enfants et les jeunes à l'école. Un participant a déclaré que la disponibilité de textes multiculturels pourrait aider les éducateurs à enseigner de nombreuses cultures.



« **Les communautés sont suffisamment petites ici pour que l'éducation communautaire puisse se faire à un niveau individuel, en organisant des événements un peu plus formels qui attirent les nouveaux arrivants de manière sociale afin que les gens soient au courant.** »

« **Il y a tellement d'événements culturels pertinents issus de nos cultures locales, ce sont des choses qui sont importantes pour nous [les Cap-Bretonnais] et les autres sont bienvenus et on fait de la place pour que de nouvelles personnes puissent venir. Faire de la place pour les autres cultures et rassembler les nouveaux arrivants dans des célébrations culturelles importantes au niveau local.** »

« **Ce qui est important pour nous, laissez-nous le partager avec vous, nous aimerions que vous en fassiez partie et y contribuiez. C'est une façon d'inclure quelqu'un, on veut en apprendre davantage et on veut que cela fasse partie de nous. Le fait de venir de quelque part est apprécié et important, ça peut être valorisé en étant inclus dans un *apportez-un-plat et partagez-le*.** »

« **Un soutien linguistique pour que les nouveaux arrivants puissent communiquer et se sentir à l'aise en renforçant leur anglais, tout en aidant les communautés locales à se familiariser avec les différents accents.** »



Les participants ont déclaré qu'il était important de reconnaître et de célébrer la diversité de manière continue, plutôt que de singulariser certains.

« Basket-ball en salle de gym ouverte du YMCA - des garçons qui n'ont pas grandi dans le même quartier se rapprochent grâce au sport et sont maintenant amis à l'école. Ces opportunités se trouvent surtout au Cap-Breton et dans les zones rurales. »

Les participants ont parlé de l'importance de soutenir les nouveaux arrivants tout en favorisant les initiatives qui ont une grande valeur pour la communauté.

« Nous avons besoin d'objectifs communs qui ne concernent pas particulièrement l'immigration ! Des projets communautaires basés sur ce qui est nécessaire, quel que soit l'endroit d'où vous venez, le nettoyage d'un parc, la construction d'un jardin communautaire, faire un effort pour inviter et inclure les habitants internationaux. »

Un participant a souligné l'importance de reconnaître activement la souffrance et les traumatismes générationnels de la communauté : l'histoire du Cap-Breton industriel et les fermetures des mines de charbon et de l'aciérie. Il est douloureux de voir que les membres de la famille doivent encore s'éloigner pour travailler. Il est important de reconnaître cet aspect tout en s'efforçant de favoriser des communautés qui encouragent les jeunes à rester, les personnes qui travaillent à l'extérieur à rentrer chez elles et les nouveaux arrivants à s'installer ici également.

« Vous ne pouvez pas tout faire seul, il est important de reconnaître que vous avez besoin du soutien de votre entourage pour vous épanouir. »

« Il ne s'agit pas de remplacement, mais d'enrichissement pour aider tout le monde, l'immigration n'est qu'une tranche de cette croissance de la population. »

Les nouveaux arrivants et les membres de la communauté s'informent mieux les uns les autres et il est très utile d'avoir la possibilité d'apprendre et d'être exposé au monde. Le monde est là, mais on ne perd rien de soi-même, on ne perd ni son histoire ni son patrimoine, on élargit son histoire et on partage ce qui est important pour soi avec les autres.

« Soutenir les membres de la communauté pour maintenir la conversation et le partage d'informations, afin que chacun sache ce qui se passe autour des services, des événements, des systèmes de soutien. Pour améliorer le positionnement du soutien aux membres de la communauté et aux nouveaux arrivants, il faudrait avoir un lien avec les organisations et maintenir une conversation, car on ne connaît pas toujours ceux qu'on a besoin de connaître. »

Possibilités d'amélioration

La consultation a permis de cerner plusieurs domaines où il serait possible d'améliorer les résultats de l'établissement des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki.

1

Trouver et mettre en œuvre des solutions aux problèmes de logement des nouveaux arrivants

Alors que 72 % des nouveaux arrivants interrogés se sont déclarés satisfaits de leur logement, l'amélioration de l'accès à un logement abordable est le domaine de changement nécessaire le plus souvent cité et identifié dans les deux sondages. Les étudiants internationaux et les immigrants récents affichent des niveaux de satisfaction inférieurs à la moyenne et les répondants ont fait part des difficultés qu'ils rencontrent pour passer d'une location à court terme à un logement permanent.

L'impact du défi du logement sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki est extrêmement important et nécessite une collaboration continue entre une grande variété d'acteurs des secteurs privé et public. L'exploration des pratiques exemplaires, au Canada et ailleurs, en matière de solutions de logement pour les nouveaux arrivants, en particulier dans les régions rurales et les petits centres, sera utile pour l'identification et la mise en œuvre continues de solutions créatives.

2

Élargir les ressources pour aider les nouveaux arrivants à trouver et à maintenir un emploi

Bien qu'il ne s'agisse pas du seul facteur qui détermine la rétention des nouveaux arrivants dans une collectivité, l'obtention d'un emploi intéressant est un facteur déterminant dans la décision de rester au Cap-Breton-Unama'ki. Plus de la moitié des répondants nouveaux arrivants ont eu des difficultés à trouver ou à conserver un emploi depuis leur arrivée. Près de la moitié des répondants travaillaient, mais cherchaient activement à améliorer leur emploi actuel ou à en changer. La majorité d'entre eux avait fait des études postsecondaires mais, s'ils travaillaient, la plupart le faisaient en dehors de leur domaine de prédilection. Il est impératif de poursuivre et d'étendre les efforts visant à fournir un soutien adapté aux

nouveaux arrivants en termes de recherche d'emploi, d'orientation professionnelle, de création de réseaux et de formation professionnelle. La sensibilisation au marché du travail du Cap-Breton-Unama'ki et les approches ciblées pour jumeler les nouveaux arrivants et les employeurs continueront d'être essentielles à l'avenir. Enfin, les employeurs ont besoin de soutien et de ressources supplémentaires pour prendre des mesures visant à favoriser des pratiques d'embauche et des lieux de travail plus accueillants et inclusifs.

3

Améliorer la communication concernant les services aux nouveaux arrivants

Bien que la satisfaction générale des répondants à l'enquête concernant les services disponibles pour les nouveaux arrivants soit relativement élevée, on constate un manque de connaissance des services dans plusieurs catégories. Il convient de noter particulièrement les services d'établissement et les services linguistiques, auxquels seuls sept pour cent des répondants à l'enquête avaient eu recours. Cela indique que de nombreux nouveaux arrivants ne bénéficient peut-être pas de l'ensemble des aides qui leur sont proposées. Lors des groupes de discussion, les participants ont soulevé à plusieurs reprises le problème de savoir où trouver l'information, ou même quelle information ils devraient chercher.

Des efforts continus pour améliorer la communication sur les services disponibles sont nécessaires. Les informations doivent être pertinentes, à jour, complètes et faciles à trouver et à parcourir. La création d'un centre d'information en ligne pour les nouveaux arrivants à l'adresse welcometocapebreton.ca est l'une des initiatives visant à relever ce défi. L'amélioration de la coordination des services entre les agences est également essentielle pour améliorer l'expérience d'établissement. Une formation supplémentaire pour les bénévoles du réseau d'accueil Cape Breton Welcome Network concernant les endroits où diriger les nouveaux arrivants pour trouver les services dont ils ont besoin, ainsi que l'élaboration et la distribution de répertoires en version papier pour compléter les ressources en ligne, aideront à diffuser davantage l'information.

4

Engager les communautés et célébrer la diversité

Les membres de la communauté ont clairement indiqué qu'ils souhaitaient établir davantage de liens avec les nouveaux arrivants. Beaucoup ne connaissaient pas encore le réseau Cape Breton Welcome Network et la structure qu'il fournit pour mettre en relation les bénévoles de la région avec les nouveaux arrivants. Une communication permanente et une sensibilisation au réseau sont nécessaires. Les résultats de ce rapport seront communiqués au réseau pour aider à générer des idées d'activités supplémentaires pour les bénévoles.

Une collaboration permanente avec les municipalités, les entreprises et d'autres organisations sera également nécessaire pour partager des idées sur les mesures qui peuvent être prises pour améliorer l'expérience des nouveaux arrivants et les ressources qui peuvent faciliter ces mesures.

De nombreux répondants ont également exprimé le désir de voir plus de possibilités d'apprentissage autour de la diversité culturelle et plus d'événements communautaires et de célébrations du multiculturalisme.

Ces célébrations peuvent prendre diverses formes, des petites actions quotidiennes aux événements de grande envergure. Le partage d'idées comme celles qui sont incluses dans le présent rapport et le développement de ressources pour aider à l'éducation et à la célébration communautaires devraient donner lieu à des efforts continus.

5

S'engager à poursuivre la lutte contre la discrimination

Près de la moitié des nouveaux arrivants interrogés ont été victimes d'une certaine forme de discrimination depuis leur arrivée au Cap-Breton-Unama'ki. Le plus souvent, cette discrimination était associée à l'ethnicité, la culture, le groupe racial ou la couleur de la peau. Soixante-sept pour cent des personnes interrogées dans la collectivité ont déclaré avoir été témoins de discrimination au sein de cette dernière. Le plus souvent, la discrimination a eu lieu dans un magasin, une banque ou un restaurant. Un changement systémique est nécessaire. La formation, l'éducation et des mesures continues sont nécessaires aux niveaux individuel et organisationnel pour combattre la discrimination sous toutes ses formes.

Prochaines étapes pour le CBLIP

La préparation du rapport ne marque pas la fin du processus. Il incombe au CBLIP de veiller à ce que les conclusions du rapport soient largement diffusées, en particulier avec les partenaires dont le travail peut contribuer à informer. En donnant un aperçu de l'expérience des nouveaux arrivants au Cap-Breton-Unama'ki, nous espérons que les organisations locales, les membres de la communauté et les décideurs seront mieux équipés pour soutenir les nouveaux arrivants. Le CBLIP continuera à faire la synthèse des informations contenues dans le présent rapport et à les partager avec ceux qui peuvent les traduire en actions concrètes. Toute personne intéressée par des aspects des données qui ne sont pas présentés dans le rapport est invitée à prendre contact avec le CBLIP au cas où des renseignements supplémentaires pourraient être offerts.

Pour le CBLIP même, il existe plusieurs domaines de travail actuels dont l'importance a été soulignée. En particulier, on a entendu dire clairement qu'il est essentiel de poursuivre les efforts visant à améliorer la coordination des services et à faciliter la recherche des ressources dont les nouveaux arrivants ont besoin. Il est également essentiel que le CBLIP continue de soutenir le réseau Cape Breton Welcome Network dans son travail visant à accroître la capacité des bénévoles de la collectivité locale à accueillir les nouveaux arrivants dans l'ensemble du Cap-Breton-Unama'ki.

Plan stratégique du CBLIP (2023-2025)

Le travail du CBLIP s'inscrit actuellement dans le cadre de son plan stratégique (2019-2022). Le plan actuel comprend quatre domaines prioritaires clés :

- Sensibiliser aux besoins des nouveaux arrivants et aux avantages de l'immigration;
- Favoriser l'accueil des communautés;
- Améliorer la coordination des services aux nouveaux arrivants;
- Soutenir la recherche et la planification au niveau communautaire.

Ces priorités continueront à guider le travail du CBLIP à court terme.

Les résultats recueillis lors de la consultation contribueront à l'élaboration du prochain plan stratégique du CBLIP (2023-2025). Lors de l'élaboration du prochain plan stratégique, le conseil du CBLIP adaptera ses efforts afin d'intégrer au mieux les priorités qui ont été exprimées par la communauté. Le nouveau plan stratégique sera présenté à la communauté au début de 2023.

Consultation en continu

Le CBLIP comprend que les tendances, les défis et les priorités décrits ci-avant évolueront au fil du temps et s'engage à consulter la communauté en permanence. Tous les deux ans, le CBLIP reprendra contact avec la communauté par le biais d'un processus similaire à celui décrit ci-avant et, ce faisant, continuera à s'assurer que son travail reflète les besoins et les opportunités décrits par la communauté et les nouveaux arrivants en particulier. La prochaine consultation aura lieu en 2022-2023.

Remerciements

Le CBLIP tient à remercier :

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour son soutien financier;
- Le Cape Breton Partnership pour son soutien administratif;
- Le conseil du CBLIP, l'Immigrant Advisory Table et les membres du groupe de travail pour leur soutien consultatif;
- Catalina Belalcazar pour le soutien à la recherche;
- Chaque participant aux sondages, aux groupes de discussion et aux entretiens pour avoir fait part de ses réflexions.

Merci d'avoir valorisé la présente consultation communautaire et de l'avoir rendue possible.



Contactez-nous

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant le présent rapport, veuillez contacter :

Responsable du programme CBLIP, Kailea Pedley,

à l'adresse suivante

local.immigration@capebretonpartnership.com

ou au **902-258-7331.**

Pour obtenir des informations et des ressources relatives à la COVID-19, veuillez consulter la page de ressources COVID-19 à :

capebretonpartnership.com/covid-19-resources

Pour en savoir plus sur le Partenariat local pour l'immigration du Cap-Breton, veuillez visiter :

www.newtOCApebreton.com