



LE VOYAGEUR

MAGAZINE



**IMMIGRATION
FRANCOPHONE
DANS LE NORD
DE L'ONTARIO**

UN ATOUT STRATÉGIQUE
POUR UNE TERRE
D'AVENIR

ABONNEZ-VOUS



SOYONS RÉALISTES ET... AVISÉS !

Cette thématique sur l’immigration francophone dans le Nord de l’Ontario est le fruit de réflexions et de discussions nourries depuis les deux dernières années entre **Le Voyageur** et son entourage immédiat, entre organismes, intervenants dans le secteur de l’immigration, nouveaux arrivants et membres de la communauté d’accueil.

L’idée était de parvenir, à terme, à faire un dossier assez fouillé, pour répondre à des questions qui devenaient, à mesure, lancinantes.

La naissance du **Voyageur Magazine**, fin 2025, à l’occasion du 50^e anniversaire du drapeau franco-ontarien, offre cette opportunité d’enchaîner avec un second numéro dédié à l’immigration.

La conjoncture s’y prête bien : depuis 2025, deux municipalités importantes du Nord de l’Ontario, en l’occurrence Sudbury et Timmins, bénéficient d’un Programme pilote d’immigration dans les communautés francophones, le Corridor du Nord est désigné Communauté francophone accueillante, et des services d’établissement sont

désormais offerts dans le Nipissing et dans le Témiskaming. Sans oublier le Nord-Ouest qui travaille fort pour attirer une main-d’œuvre francophone qualifiée.

Face à cette nouvelle donne, un travail de vulgarisation devait suivre, sachant que le Nord s’apprête à accueillir de plus en plus d’immigrants francophones, et que l’information n’est pas toujours accessible aux nouveaux arrivants.

Par information, il faut également entendre une réalité souvent maquillée, voire enjolivée, un peu comme ces deux constantes sans cesse reprochées par les immigrants, une fois installés, à leur région d’accueil : on croyait que la ville était parfaitement bilingue, qu’il y avait des pénuries d’emploi dans tel ou tel autre secteur, que le logement était disponible et abordable, etc.

Ces réalités, qui ne sont pas moins présentes dans d’autres régions du Canada, ne font pas du Nord de l’Ontario une région non accueillante.

Car, bien au contraire, avec ses défis, le Nord de l’Ontario reste une terre d’avenir et d’opportunités. Mais à condition de s’y préparer et de bien murir son établissement.

C’est ce devoir de vérité que nous devons aux immigrants et aux futurs nouveaux arrivants, pour leur faire éviter le désenchantement, et leur permettre de planifier leur vie dans le Nord de l’Ontario sur de bonnes bases et à long terme.

Et c’est un immigrant qui le certifie : cela en vaut la peine. Le charme des grandes métropoles a quelque chose d’illusoire, et ses attraits sont ô combien éphémères.

Le dur labeur des vies qui se projettent dans des régions comme le Nord de l’Ontario est une valeur sûre à récolter dans le temps long.

Ce magazine ne prétend pas traiter de façon absolue des questions de l’immigration francophone, un sujet au demeurant complexe, surtout dans une région aussi vaste qu’est le Nord de l’Ontario.

C’est plus un effort, un premier pas, qui, espérons-le, permettra à certains immigrants de réorienter leurs trajectoires, à d’autres de faire de meilleurs choix, et aux futurs nouveaux arrivants de faire connaissance avec leur terre d’accueil, depuis leurs pays d’origine, voire pendant qu’ils accomplissent leurs démarches en immigration.

Vous le remarquerez en parcourant les différentes thématiques : ce magazine s’adresse aussi à la communauté d’accueil, pour l’inviter à s’intéresser davantage à la question de l’immigration, de s’ouvrir un peu plus à la diversité, et de comprendre, au bout du compte, que, quelles qu’elles soient les différences, notre avenir, en tant que francophones évoluant en situation minoritaire, est commun.

Soyons-en réalistes : la continuité des institutions francophones ne peut se faire sans l’apport de l’immigration..

MENU



4 Démographie, économie et francophonie dans le Nord : «L’immigration n’est pas une option, c’est une nécessité stratégique»

6 Études ou emploi ? Des pistes pour répondre au dilemme des immigrants francophones

8 Main-d’œuvre qualifiée : deux programmes en immigration, dont un francophone, pour pallier les besoins locaux

10 Entre Montréal et Sudbury : les trajectoires contrastées de l’intégration des immigrants ivoiriens



14 Communautés francophones accueillantes (CFA) : Comprendre un levier d’intégration majeur pour le Grand Sudbury et le Nord

18 Intégration et inclusion : ces initiatives communautaires couronnées de succès

22 S’établir dans le Nord : des questionnaires et des agents en première ligne pour assurer des services essentiels aux nouveaux arrivants



25 En plus d’une approche personnalisée pour l’intégration socio-économique : Boréal mise sur le partenariat local pour maximiser les services en immigration

28 Les répercussions de la discrimination sur l’inclusion des immigrants noirs à Sudbury

34 Lyailya Makhambet : une francophile inspirante et remarquable



36 Bâtir au-delà des frontières : le pari gagnant de Joël Bikakala et Marie Evariste Tavares

39 Partir de son pays pour se lancer en affaires : Comment Thunder Bay a réussi à lan Ruhetamacumu

40 Pourquoi choisir une école francophone pour ses enfants

45 Des incontournables de la culture locale pour entamer son intégration



Photo de Une : CFA du Corridor du Nord de l’Ontario

Propriété de Publications Voyageur inc.

Propriétaire Paul Lefebvre

ÉQUIPE Administration Mylène Lefebvre

Distribution Guy Rouleau

Montage et graphisme Andoni Aldasoro Rojas

Ventes et Marketing Mehdi Mehenni Mylène Lefebvre

Rédaction en chef Mehdi Mehenni

Journalistes André Magny Venant Nshimyumurwa Lise Dugas Mehdi Mehenni

Mission Le Voyageur Magazine est un périodique qui aborde en profondeur les enjeux de la francophonie du Nord de l’Ontario.

Distribution : 4000 copies imprimées + 20 000 copies électroniques

Imprimé par Beatty Printing · 661 Cassells St. · North Bay ON P1B 4A1.

Adresse : 336, rue Pine, bureau 302 Sudbury (Ontario) P3C 1X8

Coordonnées : Téléphone : 705-673-3377 Sans frais : 1-866-926-3997 Courriel : administration@levoyageur.ca

F

Factuel

PAR ANDRÉ MAGNY



Célébration de la Semaine nationale de l'immigration francophone, à Sudbury, entre le 2 et le 8 novembre 2025. Photo: Léo Duquette

DÉMOGRAPHIE, ÉCONOMIE ET FRANCOPHONIE DANS LE NORD

«L'IMMIGRATION N'EST PAS UNE OPTION, C'EST UNE NÉCESSITÉ STRATÉGIQUE»

Pour Mme Paula Haapanen, vice-présidente de l'Institut des politiques du Nord (IPN) basé à Thunder Bay, la question n'est pas de savoir si le Nord de l'Ontario a besoin d'immigrants, mais combien et comment les retenir? «Une chose est sûre, si on se place dans la perspective de la région, il faut encourager l'immigration», affirme-t-elle sans détour.

L'IPN, un groupe de réflexion indépendant, vient de publier en février 2026 une étude intitulée *Ne vous arrêtez pas maintenant*, destinée aux décideurs. «Il n'y a pas un point de vue qui parle, ce sont les faits qui parlent», martèle Mme Haapanen.

Selon les chiffres de Statistique Canada et du ministère des Finances de l'Ontario, d'ici quinze ans, près de 30 % de la population du Nord sera âgée de plus de 65 ans. Alors qu'entre 1971 et 2025, la population de l'Ontario a plus que doublé, passant de 7,7 millions à 16,2 millions d'habitants, au nord de l'Ontario, c'est une autre paire de manches.

L'étude de Charles Cirtwill et de Zhexian Zhu démontre que dans le nord du Nord-Est de l'Ontario, avec des villes comme Cochrane, Timiskaming ou encore le Grand Sudbury, la population a diminué depuis 50 ans. «Elle a baissé de 1 %, passant de 462 000 à 456 000 habitants. Comme dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la situation aurait

été bien pire sans le “boom” démographique des cinq dernières années», précisent les auteurs. Ce boom faisant référence à l'augmentation de 45 000 personnes dans le Nord-Est et de 19 000 au Nord-Ouest, alors qu'entre 2016 et 2021, la croissance n'avait été que de 1 000 pour cette région et de 2 000 pour son voisin de l'est.

D'après l'étude, l'immigration et la résidence temporaire ont inversé des décennies de déclin démographique dans le Nord de l'Ontario. Pourquoi inverser? Paula Haapanen donne pour exemple Sudbury : l'âge médian a changé de 42,7 ans à 40,5 ans entre 2021-2025, et pour Thunder Bay de 43,4 ans à 41,9 ans pour la même période. À noter que Mme Haapanen précise que ces chiffres sont des estimations selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, selon les limites de 2021.

Paula Haapanen en fait la constatation : «On n'a pas le choix, il y a des gens qui travaillent pour subvenir aux besoins de ces gens-là, les pensions, etc.» Il faut donc aller chercher du sang neuf, grâce à l'immigration.

Dans presque toutes les régions du Nord de l'Ontario, le nombre de décès dépasse celui des naissances. Sans la récente croissance démographique attribuable à l'immigration et à l'augmentation du nombre de résidents temporaires, le Nord de l'Ontario serait démographiquement et économiquement non viable. Les retombées des efforts déployés par les gouvernements fédéral et provincial pour favoriser l'immigration au-delà des plus grandes villes du Canada sont clairement visibles au cours de la période allant de 2021 à 2025.

Les RDD

Cette croissance démographique est calculée en fonction du ratio de dépendance et les répercussions du vieillissement et du déclin de la population (RDD). Le RDD est le ratio de la population en âge de travailler par rapport aux personnes âgées et aux jeunes, et il reflète la santé économique et la durabilité sociale d'une collectivité. L'idéal, explique Mme Haapanen, serait d'avoir un RDD de 2, c'est-à-dire, deux personnes travaillant pour chaque personne hors du monde du travail, soit les 65 ans et plus et les 14 ans et moins.

Les RDD non durables auront une incidence sur la capacité économique de la région, qui se traduira par une réduction des recettes fiscales, une plus grande pression sur les dépenses publiques existantes, une pénurie de travailleurs et un impact négatif sur la croissance, l'épargne et la consommation futures. Mme Haapanen est d'avis que «le Nord-Ouest a besoin de maintenir un RDD de 1,78 pour maintenir le niveau de services qu'on a actuellement». Cela se traduit par une augmentation de 2 310 travailleurs annuellement pour les 20 prochaines

années, juste pour maintenir le statu quo, afin de remplacer les personnes partant à la retraite.

Au-delà des chiffres

En 2025, ce sont 605 résidents permanents francophones qui se sont établis dans les principales communautés du Nord, contre seulement 115 en 2023. À Sudbury, on est passé de 90 arrivées francophones en 2023 à 480 en 2025. Malgré cette progression, Ottawa et Toronto accueillaient encore «25 fois plus de résidents permanents francophones que dans tout le Nord de l'Ontario», tel que précisé dans l'étude *Ne vous arrêtez pas maintenant*.

Mais attirer ne suffit pas. «La meilleure façon pour retenir les immigrants, c'est le travail. Après ça, il y a l'éducation, les soins de santé, l'aspect culturel et l'aspect sportif pour aider à se sentir chez soi», énumère Mme Haapanen. Celle-ci insiste aussi sur l'accueil humain. «Quand on vous invite chez soi pour un café, je pense que c'est ça l'important.» Elle cite l'exemple des réfugiés syriens parrainés par des groupes communautaires, qui auraient connu une meilleure intégration grâce à «ce filet de secours», plutôt que d'être laissés à eux-mêmes, une fois que le gouvernement canadien avait accepté leur présence.



LA MEILLEURE FAÇON POUR RETENIR LES IMMIGRANTS, C'EST LE TRAVAIL. APRÈS ÇA, IL Y A L'ÉDUCATION, LES SOINS DE SANTÉ, L'ASPECT CULTUREL ET L'ASPECT SPORTIF POUR AIDER À SE SENTIR CHEZ SOI... QUAND ON VOUS INVITE CHEZ SOI POUR UN CAFÉ, JE PENSE QUE C'EST ÇA L'IMPORTANT.»

PAULA HAAPANEN

S'intégrer, c'est aussi s'engager

Le professeur de sociologie à l'Université Laurentienne, Rachid Bagaoui, s'intéresse à la question de l'immigration francophone depuis les années 1980. Si l'emploi est un facteur puissant d'intégration, il ajoute également un point non négligeable, celui des attentes de la communauté francophone. Celle-ci n'est pas quelque chose d'homogène. «C'est un système différencié d'attentes», précise-t-il. Pour les décideurs économiques, l'immi-



Rachid Bagaoui, professeur de sociologie à l'Université Laurentienne. Photo: Courtoisie

gration est essentielle afin de contrer le déclin démographique.

Cependant, pour la communauté francophone en situation minoritaire, l'emploi ne suffit pas. Pourquoi? Parce que, selon lui, la survie des institutions francophones – écoles, centres culturels, organismes – dépend de la participation active des familles. «Un immigré qui a un emploi rémunérateur, mais qui envoie ses enfants à l'école anglaise, ce n'est pas intéressant pour la communauté francophone.» À l'inverse, «si en plus d'avoir un emploi, je participe, j'envoie mes enfants à l'école francophone, je participe à la vie culturelle, là, c'est clair, je perpétue cette communauté-là».

L'immigration peut aussi parfois susciter des tensions. Paula Haapanen raconte une anecdote instructive, celle de l'appel d'un homme furieux habitant à Greenstone, ville minière, située au Nord-Ouest, à la suite d'une offre d'emploi pour un ou une géologue. À l'autre bout du fil, il lui lance un tonitruant : «On n'a pas besoin de faire venir du monde! Les immigrants nous piquent les emplois!» La réponse de Mme Haapanen fut directe : «Monsieur, est-ce que vous êtes géologue? Si vous n'êtes pas géologue, ce poste n'est donc pas pour vous.»

Pour la vice-présidente de l'IPN, au-delà de ce type de réflexion, l'arrivée de travailleurs qualifiés crée un «cercle vertueux» : salaires dépensés localement, nouveaux services et dynamisme accru. Pour la survie économique et linguistique du Nord, l'immigration n'est pas une option : c'est une nécessité stratégique, conclut-elle. ♥



Paula Haapanen, vice-présidente de l'Institut des politiques du Nord. Photo: Courtoisie

F

Factual

PAR ANDRÉ MAGNY

ÉTUDES OU EMPLOI ?

DES PISTES POUR RÉPONDRE AU DILEMME DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES

Entre travailler tout de suite quand on arrive dans le Nord de l'Ontario ou suivre la voie des études, qui peut s'éterniser, les immigrants doivent parfois se positionner.

Un constat

Le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario est là pour faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants grâce à des liens tissés avec divers organismes œuvrant dans les grands centres du Nord comme Timmins, Sault-Ste-Marie, Sudbury ou encore North Bay. Lors de consultations et de webinaires organisés par le Réseau, un enjeu revient sans cesse : le décalage entre les aspirations académiques et les réalités du terrain.

C'est donc dire que son directeur, Thomas Mercier, en poste depuis sept ans, sait de quoi il parle quand il affirme que la réponse n'est pas unique : elle dépend du profil, du projet de vie et surtout, de la réalité économique régionale.

Il a vu souvent des personnes être encouragées à multiplier des diplômes, financés par le Régime d'aide financière aux étudiants et étudiants de l'Ontario (RAFEO), sans que cela corresponde aux besoins du marché local. Certains pourraient considérer cet amoncellement de diplômes comme une fuite en avant d'autant plus dange-reuse que l'Ontario a revu à la baisse les bourses du RAFEO et ce, dès 2026.

Cependant, d'après Thomas Mercier, hors des grands centres, les domaines de la santé, de l'éducation, des métiers spécialisés, de l'agriculture et de l'hôtellerie sont des secteurs qui recherchent activement de la main-d'œuvre.

Dans ce contexte, le retour aux études peut être une bonne option. Les micro-certifications et les formations courtes, notamment en petite enfance ou dans certains métiers, permettent d'étudier tout en travaillant, limitant ainsi l'endettement.

Ce qui est certain pour le directeur du

Réseau du Nord, c'est que l'emploi demeure le facteur clé d'intégration et de rétention pour les nouveaux arrivants. Mais il ne s'agit pas seulement d'obtenir un poste, il faut aussi pouvoir évoluer dans son domaine.

Le diplôme n'est pas une fin en soi

Le professeur titulaire à l'École des sciences sociales de l'Université Laurentienne, Rachid Bagaoui, privilégie un bon dosage entre la question du diplôme universitaire et l'expérience professionnelle. Car, pour lui, le risque apparaît lorsque le diplôme n'ouvre pas les portes espérées. «On finit par avoir des diplômes, puis on finit par ne pas trouver un boulot suffisamment rémunérateur pour payer ses dettes.» Le problème n'est donc pas le diplôme en soi, mais l'absence d'expérience concrète. Si le diplôme n'est pas accompagné d'une expérience de travail en sol canadien, la personne ne sera pas compétitive, assure le professeur Bagaoui.

Selon lui, il faut rompre avec le mythe selon lequel il y a une pénurie de main-d'œuvre. Même dans des secteurs en demande, comme l'éducation. «Tout le monde ne trouvera pas un boulot », indique M. Bagaoui. Certains deviendront suppléants, d'autres devront se réorienter, voire quitter la région. Les domaines de la santé ou certains métiers spécialisés offrent davantage de débouchés, mais exigent aussi qualifications et expérience.

Sur le terrain

Arrivé à Sudbury au moment de la COVID, Aubain Lamme, originaire de la Côte d'Ivoire, se trouve aujourd'hui à un tournant décisif de sa vie. Père de cinq enfants, engagé dans un parcours universitaire exigeant, il se donne jusqu'en septembre 2026 pour trancher une question fondamentale : poursuivre sa voie académique dans le Nord de l'Ontario ou quitter la région, possiblement pour le Québec.

Titulaire de plusieurs diplômes dont une maîtrise en droit obtenue en Côte d'Ivoire, suivie de deux autres bacs, en sociologie et en éducation de l'Université Laurentienne, il



Thomas Mercier, directeur du Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario.



Aubain Lamme est étudiant à la maîtrise à l'Université Laurentienne de Sudbury. Photo : Courtoisie



Ehouman Coulibaly, étudiant à la maîtrise en études relationnelles à l'Université Laurentienne. Photo : Courtoisie



Letissia Zemirli, diplômée d'un master algérien en sciences forestières, est venue au Collège Boréal parfaire ses connaissances et jouir d'une pratique, ce qui lui a permis de travailler à temps partiel, avant de décrocher un emploi à temps plein. Photo : courtoisie

poursuit actuellement une maîtrise interdisciplinaire en immigration et éducation, dont le sujet de son mémoire est intrinsèquement lié à sa situation : comprendre pourquoi des immigrants francophones diplômés en Ontario peinent à décrocher un emploi dans le Nord? Ses premières constatations indiquent qu'environ 15 % de ceux-ci ne trouvent pas de travail dans leur domaine.

Selon lui, les obstacles sont multiples : reconnaissance partielle des compétences, réseau professionnel limité, rareté des postes spécialisés et, parfois, exigences d'expérience canadienne difficilement accessibles aux nouveaux arrivants. «On nous encourage à étudier, à nous former ici, mais après, l'emploi ne suit pas toujours», observe-t-il.

La situation touche également sa conjointe, qui éprouve elle aussi des difficultés d'insertion professionnelle malgré sa formation en éducation.

Aubain Lamme n'a pas du tout pour but de se présenter comme une victime. Sa thèse se veut une réponse scientifique à une question sociologique. «Je veux comprendre et proposer

des pistes de solution», affirme-t-il.

Il tient à préciser que sa femme et lui ne ressentent «ni colère, ni amertume. Cela fait partie des difficultés de la vie.» Dans sa résilience, M. Lamme demeure profondément attaché à Sudbury et à la communauté francophone du Nord. «Je me donne jusqu'en septembre 2026 pour prendre une décision», dit-il. Son hésitation ne relève pas seulement d'une ambition personnelle, mais d'une réflexion familiale et communautaire. Quitter signifierait chercher de meilleures perspectives économiques, mais rester représenterait un engagement envers une région qui a besoin de professionnels francophones qualifiés.

Reprendre le chemin des études

Issu de la même cohorte que son compatriote, Éhouman Coulibaly est installé à Sudbury depuis six ans. Il n'a pas hésité à retourner aux études, malgré un diplôme universitaire ivoirien en sciences. Père de famille de deux enfants, dont un petit dernier est né à Sudbury, il est aujourd'hui étudiant à la maîtrise en études relationnelles à l'Université Lauren-

tienne, avec comme directeur de thèse, Rachid Bagaoui. Il assume pleinement ce choix exigeant.

Après un baccalauréat en éducation, puis un autre en sociologie, il poursuit maintenant une maîtrise portant sur «l'insertion socioprofessionnelle des immigrants qualifiés». Une réflexion nourrie par sa propre expérience. «Lorsque nous faisons le processus d'immigration, nous venons en tant que travailleurs qualifiés. Malheureusement, on ne nous dit pas vraiment toutes les vérités», confie-t-il. Entre l'espoir d'un emploi rapide et la réalité du marché, il y a parfois une différence.

Sa conjointe a également dû s'adapter. Elle a étudié au Collège Boréal et poursuit maintenant un baccalauréat en éducation, tout en faisant de la suppléance dans les écoles. Le couple jongle avec les responsabilités familiales, ce qui a amené M. Coulibaly à privilégier les études plutôt que la suppléance à temps plein, afin de pouvoir garder son enfant à la maison.

Alors, cela en vaut-il la peine? Pour lui, oui. «C'est globalement positif», résume-t-il. Malgré les doutes et les ajustements, il voit dans ce parcours une manière de mieux comprendre l'expérience des immigrants qualifiés en milieu minoritaire francophone.

La terre promise

Arrivée à Sudbury de sa Kabylie natale, en Algérie, en 2024, Letissia Zemirli avait en poche une maîtrise en sciences forestières. «Par contre, je n'avais pas la pratique nécessaire pour travailler dans le domaine», dit-elle. En raison des témoignages recueillis sur Internet, elle s'est rendu compte que le Collège Boréal lui serait fort utile pour compléter sa formation. Elle aurait pu aller découvrir les forêts dans le nord du Québec, mais histoire d'améliorer quelque peu son anglais, elle a préféré celles du nord de l'Ontario.

Letissia est donc devenue étudiante internationale au Collège Boréal. Dans le cadre de l'appui aux étudiants, elle a eu droit à de l'aide pour faire son CV, ainsi que sa carte santé et un tuteur à l'arrivée pour découvrir les points importants de la ville.

Dans son cas, le nord de l'Ontario lui a complètement réussi. Le Collège Boréal lui a aussi permis de trouver, dans un premier temps, un emploi à la serre, ainsi qu'à la pisciculture du Collège. Et par la suite, elle a décroché un emploi d'été à temps plein pour être technicienne de recherche en forêt près de la mine de Glencore.

À travers les différents intervenants interrogés, pour ceux qui hésitent, le conseil semble clair : bien s'informer, analyser le marché local et envisager des parcours flexibles. Dans le Nord, la réussite passe souvent par un choix stratégique, ancré dans la réalité du territoire. 🌱

F

Factuel

PAR ANDRÉ MAGNY

MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

DEUX PROGRAMMES EN IMMIGRATION, DONT UN FRANCOPHONE, À LA RESCousse DES BESOINS LOCAUX

Fait relativement exceptionnel, les villes du Nord de l'Ontario comme Timmins et Sudbury ont la chance de participer à deux programmes d'immigration pilotes mis en place par Ottawa en 2025.

En proposant aux futurs candidats le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (PPICR) et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones (PPICF), histoire de répondre aux pénuries de main-d'œuvre, les communautés désignées jouent ainsi un rôle central : ce sont elles qui évaluent les besoins locaux et qui émettent des recommandations. Concrètement, il s'agit d'un nombre limité d'autorisations permettant à des travailleurs qualifiés - notamment francophones - de présenter en bout de ligne une demande de résidence permanente.

Les municipalités ne reçoivent pas de financement directement lié au nombre d'immigrants accueillis. En revanche, les organismes locaux responsables de la gestion des programmes PPI-CR et PPICF bénéficient de subventions fédérales pour soutenir leurs activités de recrutement, d'intégration, de sensibilisation et de coordination avec les employeurs. Dans le monde entourant les deux programmes, on parle d'attribution. Il s'agit du nombre maximal de recommandations qu'une communauté peut émettre annuellement dans le cadre de ces programmes. Ce nombre ne détermine pas cependant le montant des subventions reçues, qui sont attribuées indépendamment par le gouvernement fédéral.

Timmins cible l'immigration francophone

Avec 37 % de sa population ayant le français comme langue maternelle, Timmins mise sur l'immigration francophone pour soutenir son développement



L'annonce des deux programmes pilotes à la municipalité de Sudbury, en février 2025. Photo : Courtoisie

économique et renforcer sa vitalité communautaire comme elle l'a fait lors de sa fondation en 1912.

Depuis l'apparition du PPICF l'an dernier, la ville a utilisé toutes les recommandations mises à sa disposition, soit 21 en 2025. Il y en aura 27 en 2026.

«On a quand même comblé toutes les allocations qu'on avait, mais le nombre total n'était que de 21», constate la mairesse Michelle Boileau. Tout en avouant que ce n'est pas un nombre très élevé, elle considère néanmoins que c'est «important quand même dans le contexte». Le programme, d'une durée de trois ans, se poursuivra en 2027, et la municipalité espère qu'il deviendra permanent.

Pourquoi? Parce que Timmins fait face «à une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs prioritaires», comme le mentionne Mme Boileau. C'est le cas notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation comme les services de garde à la petite enfance, les services sociaux et gouvernementaux, les transports, les ressources naturelles et l'agriculture et les services publics. Le secteur minier, stimulé par le prix élevé de l'or, est aussi en pleine expansion.

Des retombées visibles dans la communauté

Sans disposer de statistiques municipales détaillées, Mme Boileau observe une stabilisation des effectifs dans les conseils scolaires francophones, et même une hausse dans l'un d'eux. «On voit aussi une plus grande diversité au sein des salles de classe», note-t-elle.

Il est clair pour celle qui s'est fait élire en 2022 que l'emploi est la clé de l'intégration. «Une fois qu'un nouvel arrivant décroche un bon emploi, ça devient plus facile de le retenir ici dans la communauté», explique Mme Boileau.

Décrivant Timmins comme «une communauté dynamique et vibrante, plus que jamais, grâce à l'immigration» et offrant «une belle qualité de vie», sa ville semble être prête à écrire un nouveau chapitre de son histoire francophone.

Sudbury, même combat

Parmi les villes du Nord de l'Ontario qui misent activement sur l'immigration économique, le Grand Sudbury occupe une place stratégique. Avec un taux de chômage qui oscille autour de 6 %, la municipalité fait face à une réalité bien



Michelle Boileau est à la tête de la ville de Timmins depuis 2022. Crédit : courtoisie

connue dans les régions en croissance : la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée.

«Sudbury affiche l'un des taux de chômage les plus bas du nord de l'Ontario, ce qui explique pourquoi les employeurs recherchent activement des talents qualifiés», souligne Meredith Armstrong, directrice du Développement économique de la Ville du Grand Sudbury. Selon elle, cette pression se fait sentir dans plusieurs secteurs clés de l'économie locale. Les domaines prioritaires identifiés par la Ville incluent la santé, l'éducation, les métiers spécialisés, l'administration, les services sociaux, ainsi que certains secteurs techniques liés à la construction et au génie.

Les emplois les plus en demande varient selon les programmes d'immigration, mais comprennent notamment des éducateurs et éducatrices de la petite enfance, des préposés aux services de soutien à la personne, des infirmiers et infirmières, des mécaniciens, des travailleurs de la construction, du personnel administratif ainsi que des travailleurs sociaux.

Sudbury se distingue sur la scène nationale : elle est l'une des deux seules communautés au Canada, avec Timmins, à offrir le

PPICF et le PPICR. Cela lui permet, comme le précise Natalie Scherbak, coordonnatrice des incitatifs en matière d'immigration à la ville de Sudbury, de cibler des emplois permanents, parfois difficiles à pourvoir. Les secteurs et professions admissibles ont été déterminés à la suite de consultations auprès d'employeurs locaux, d'analyses du marché du travail et de recommandations de comités de sélection communautaire. Pour le volet francophone, les besoins sont particulièrement criants en petite enfance et en services sociaux, tandis que le volet rural attire davantage de candidats dans les métiers spécialisés et les soins de santé.

Le bilinguisme constitue un avantage notable, surtout dans les secteurs en contact direct avec le public. «Le fait que vous soyez bilingue, c'est un atout majeur qui donne souvent un avantage», affirme Mme Scherbak. Elle précise toutefois que la priorité demeure la qualification professionnelle, qu'elle soit universitaire ou issue d'un métier spécialisé.

Et la rétention?

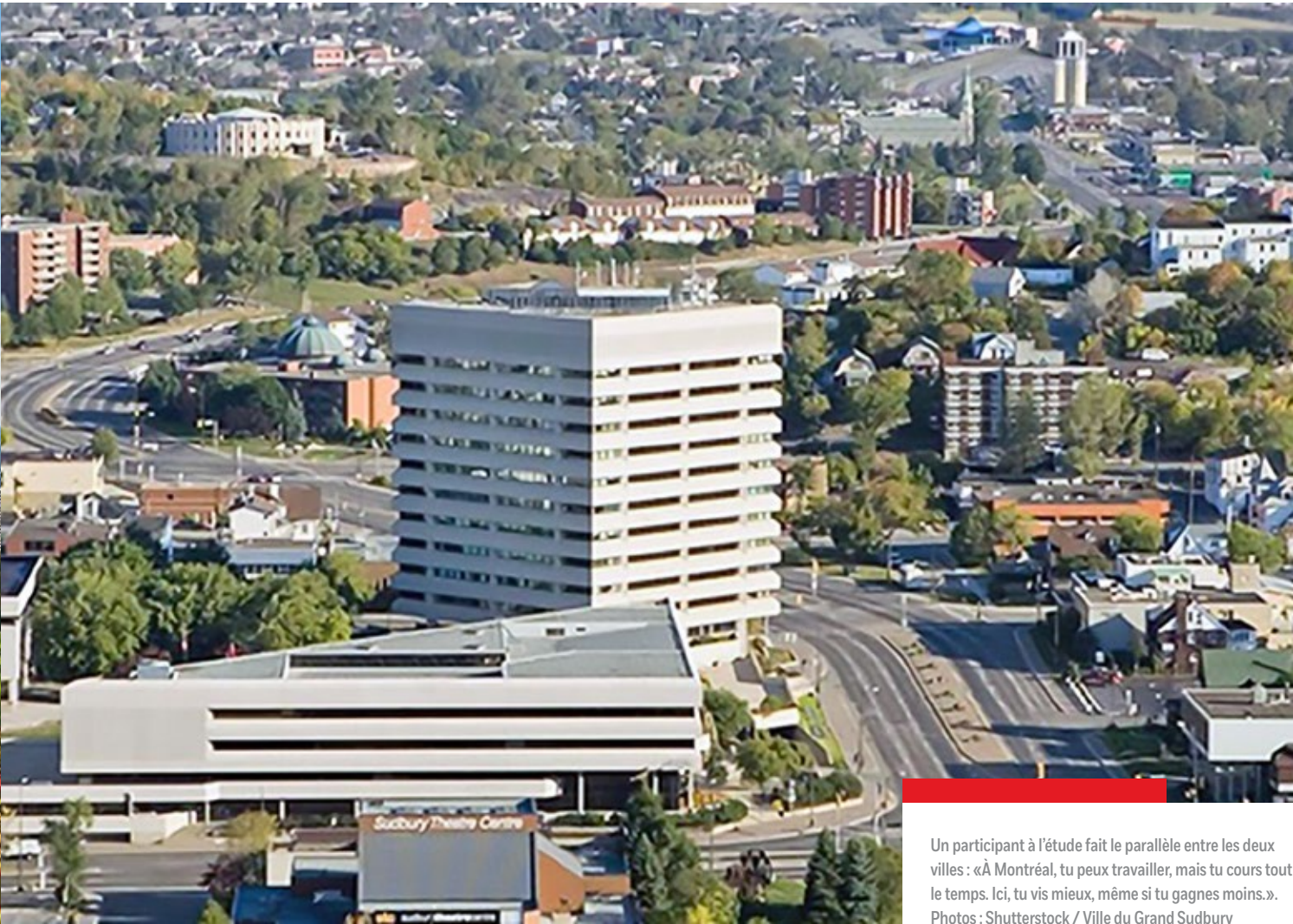
Au-delà du recrutement, la Ville mise aussi sur la rétention. Les familles représentent



En tant que directrice du Développement économique de la Ville du Grand Sudbury, Meredith Armstrong croit en l'importance des nouveaux arrivants francophones pour la vitalité de Sudbury. Crédit : courtoisie

un levier important d'enracinement. «La majorité des personnes qui sont arrivées à travers les programmes sont restées», indique Mme Armstrong, évoquant un taux de rétention avoisinant 95 % en 2023, et 98 % en 2024, selon deux sondages effectués par la Ville. Il est à préciser que ces taux concernent l'ancien programme d'immigration RNIP (Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord), ouvert aux immigrants anglophones et francophones.

Dans un contexte où plusieurs francophones cherchent à s'établir hors Québec depuis la fin du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), Sudbury pourrait se positionner comme une destination attrayante, combinant vitalité économique et présence institutionnelle francophone. Par l'entremise du PPICF et du PPICR - 45 attributions pour le premier et 525 pour le second en 2026 -, la Ville espère continuer d'attirer des travailleurs qualifiés capables de contribuer durablement à son développement. 🌱



Un participant à l'étude fait le parallèle entre les deux villes : «À Montréal, tu peux travailler, mais tu cours tout le temps. Ici, tu vis mieux, même si tu gagnes moins.» Photos : Shutterstock / Ville du Grand Sudbury

ENTRE MONTRÉAL ET SUDBURY

LES TRAJECTOIRES CONTRASTÉES DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS IVOIRIENS

Depuis 2024, trente entretiens menés à Montréal et à Sudbury auprès d'immigrants ivoiriens ont servi de point d'appui à ce récit. L'objectif ne consiste pas à dresser un constat préétabli, mais plutôt de suivre et de donner voix à des parcours concrets : des choix, des hésitations, des ajustements successifs, etc. Cette recherche, en même temps qu'elle fait apparaître le fait qu'on s'inscrit toujours dans un lieu précis, avec ses possibilités et ses contraintes, soulève une question difficile : peut-on jamais s'intégrer totalement ? Dans les discours publics, l'intégration est souvent décrite comme un che-

min balisé. On arrive, on apprend la langue, on trouve un emploi, puis, étape après étape, on devient «d'ici». Cette vision linéaire donne l'impression d'un processus presque automatique. Pourtant, les récits recueillis racontent une autre histoire. L'intégration ne suit ni un ordre fixe ni un rythme uniforme. Elle se fabrique par touches successives, au fil d'ajustements parfois discrets, parfois éprouvants. Lorsque l'on regarde les parcours de près, cette évidence supposée se fissure. Derrière les indicateurs classiques travail, langue, participation civique apparaissent des trajectoires faites d'avancées et de pauses, de reprises et de réorientations. L'intégration ne se résume pas à un seuil franchi une fois

pour toutes. Elle se construit dans la durée, parfois au prix d'une fatigue silencieuse, parfois à travers des renoncements invisibles. De ces expériences ressort une idée centrale : on ne s'intègre jamais hors sol. Le lieu compte. Chaque ville impose ses règles, ses rythmes, ses marchés du travail, ses réseaux plus ou moins accessibles. Elle peut faciliter une trajectoire ou, au contraire, en freiner l'élan. Dès lors, la question se déplace. Il ne s'agit plus seulement de savoir si l'on s'intègre, mais où, comment et à quel coût. En creux, ces parcours invitent à repenser l'intégration non comme une qualité individuelle, mais comme le produit de contextes capables ou non de rendre une vie durablement habitable.

Quand l'intégration de l'un fragilise celle de l'autre dans le couple

L'intégration ne se vit pas seulement individuellement. Elle se joue aussi dans le couple. Ainsi, Hélène a laissé son emploi de préposée aux bénéficiaires à Montréal pour rejoindre son conjoint, qui venait d'obtenir à Sudbury un emploi stable et bien rémunéré. Pour lui, c'était une avancée importante. Pour elle, cela signifiait quitter un travail, s'éloigner de ses repères et recommencer ailleurs. Dans d'autres cas, le mouvement se fait autrement : un conjoint part seul à Sudbury pour suivre une formation, pendant que l'autre reste temporairement à Montréal, afin de préserver l'équilibre familial. Dans la vie conjugale, ce qui intègre l'un peut parfois déséquilibrer l'autre. Une réalité souvent peu dite : l'intégration n'avance pas toujours au même rythme pour les deux conjoints.

Mobilités migratoires et trajectoires non linéaires

Les récits recueillis montrent que l'installation suit rarement une trajectoire rectiligne. Pour beaucoup, elle se fait par étapes successives, au fil de déplacements à l'intérieur du Canada. Ces mobilités ne relèvent pas de l'errance, mais d'une recherche pragmatique : trouver un équilibre de vie tenable. À Sudbury, plusieurs témoignages insistent sur un facteur central : la capacité de la ville à accueillir la vie familiale. Le logement apparaît comme un point d'ancrage décisif. Un père de famille arrivé d'Ottawa résume ce calcul très simplement : «Si Sudbury avait été chère en loyer pour ma famille, je serais reparti ailleurs.» Même lorsque la ville est appréciée pour son calme et son rythme, la possibilité de rester dépend d'abord de cette stabilité matérielle.



KOUASSI Brou Gbalou David. Photo : Courtoisie

SUITE EN PAGE 12

Tableau 1: Montréal et Sudbury : deux temporalités de l'intégration

Dimension observée	Montréal (métropole)	Sudbury (ville moyenne)
Langue	Continuité francophone : entrée plus facile au départ	Anglais majoritaire : adaptation nécessaire
Accès à l'emploi	Opportunités nombreuses, mais instables et concurrentielles	Opportunités plus rares, parfois mieux ciblées
Reconnaissance professionnelle	Fragmentée, souvent partielle ou différée	Plus personnalisée, liée aux besoins locaux
Réseaux sociaux	Denses, mais fragmentés	Moins nombreux, mais plus durables
Logement	Coûts élevés, instabilité fréquente	Plus accessible; soutien possible pour certains ménages
Expérience de l'intégration	Rapide, mais fragile	Plus lente, potentiellement plus profonde
Effet sur les trajectoires	Mobilités fréquentes, sentiment de stagnation possible	Installation progressive, capacité à planifier à moyen terme

SUITE DE LA PAGE 11

À Montréal, les expériences décrivent une dynamique différente. Le travail y est souvent accessible, mais il s'accompagne d'une pression constante sur le temps et les ressources. Pour certains, cette intensité finit par peser sur la qualité de vie. Un participant ayant fait le passage vers Sudbury formule ce choix sans détour :

«À Montréal, tu peux travailler, mais tu cours tout le temps. Ici, tu vis mieux, même si tu gagnes moins.»

Pris ensemble, ces parcours dessinent une logique claire. La mobilité n'exprime pas un échec de l'intégration, mais un ajustement progressif aux réalités locales. S'installer, ce n'est pas seulement trouver un point d'arrivée : c'est chercher un lieu où l'on peut tenir au quotidien et se projeter dans la durée.

Au-delà de l'incompatibilité culturelle
Les parcours recueillis amènent à relativiser une explication souvent avancée dans l'espace public : celle d'une incompatibilité culturelle. Les personnes rencontrées arrivent rarement «démunies». Elles connaissent les règles du système canadien, en saisissent les grandes logiques et partagent, dans l'ensemble, des repères et des valeurs largement communs d'un territoire à l'autre.

Pourtant, les obstacles demeurent. Ce que révèlent les récits n'est pas d'abord un affrontement de valeurs, mais une inégale répartition des ressources selon les lieux. Les difficultés évoquées

je ne m'y voyais pas avancer.»

Ce propos ne renvoie pas à une incompréhension des normes ou des valeurs, mais à une difficulté à se projeter dans l'avenir dans un cadre donné.

Ces situations ne relèvent pas de ressentis isolés. Elles s'inscrivent dans des configurations qui orientent les trajectoires, rendent certains choix possibles et en ferment d'autres. L'intégration apparaît ainsi comme un processus situé, façonné par les contextes dans lesquels elle se déploie. Les territoires ne sont pas de simples décors culturels : ils structurent concrètement les rythmes, les marges et les limites des parcours, bien davantage que ne le ferait une hypothétique incompatibilité culturelle.

Deux villes, deux manières d'habiter l'intégration

Comparer Montréal et Sudbury, ce n'est pas opposer deux modèles figés, mais observer des régularités qui traversent les récits. Les entretiens font apparaître des manières différentes d'entrer, de rester et de se projeter dans la société d'accueil. Le tableau ci-dessous (**Tableau 1**) en synthétise les principales, sans prétendre à une mesure statistique exhaustive.

À Montréal, l'entrée se fait souvent rapidement. La continuité francophone et la densité des réseaux facilitent les premiers pas et donnent parfois l'impression d'une intégration acquise. Mais cette vitesse a un revers. Les récits évoquent une fragilité persistante, surtout autour de l'emploi et du logement, marqués par la concurrence, l'instabilité et une reconnaissance professionnelle qui tarde à s'installer.

À Sudbury, le rythme change. L'adaptation initiale peut être plus exigeante dans un environnement majoritairement anglophone, et les débuts se font pas à pas. Avec le temps, toutefois, plusieurs témoignages soulignent une stabilisation progressive : des réseaux moins étendus mais plus continus, une reconnaissance au travail davantage liée aux besoins locaux, et un accès au logement généralement plus favorable. Pour certains ménages admissibles, des dispositifs existants peuvent aussi faciliter la stabilité résidentielle. Sans dresser une hiérarchie entre les deux villes, la comparaison met surtout en lumière deux rythmes. À Montréal, l'intégration peut aller vite, mais rester précaire. À Sudbury, elle peut prendre plus de temps, tout en offrant une continuité plus propice à la projection dans la durée.

S'enraciner dans la ville

Les parcours racontés ici le montrent clairement : s'intégrer ne consiste pas seulement à habiter quelque part longtemps. Ce qui compte, c'est la possibilité de prendre

Tableau 2: Sentiment d'intégration selon la ville : Montréal et Sudbury

Ville	Se sentir intégré	Intégration mitigée	Non-intégration
Sudbury	Majoritaire	Présente	Marginale
Montréal	Présente	Fréquente	Récurrente

racine, construire des repères, tisser des relations stables et se projeter dans l'avenir.

À Montréal, plusieurs récits évoquent une présence durable sans véritable sentiment d'appartenance. Malgré les opportunités offertes par la métropole, il reste parfois difficile de se sentir réellement installé. Comme le résume l'un des participants :

«Tu peux rester longtemps à Montréal sans jamais avoir l'impression d'y être vraiment installé.»

À Sudbury, les expériences décrivent plus souvent un processus inverse. La continuité des relations et la reconnaissance au fil du temps jouent un rôle central. Être connu, identifié, attendu même, devient un facteur décisif pour envisager l'avenir :

«Ici, les gens te connaissent. Tu sais où aller, qui appeler, et ça donne envie de rester.»

Dans cette perspective, changer de ville n'apparaît pas comme un aveu d'échec, mais comme une tentative de construire une vie qui tienne dans le temps. Se déplacer, c'est parfois chercher un lieu où l'intégration cesse d'être provisoire pour devenir une expérience réellement habitable.

Se sentir intégré

Dans les entretiens menés auprès d'immigrants ivoiriens à Montréal et à Sudbury, une question a recentré l'essentiel : «Ici, est-ce que vous vous sentez intégré ?» Les réponses n'ont pas commencé par les démarches. Elles ont parlé de gestes, de regards, d'attention. Se sentir intégré, c'est souvent se sentir reconnu.

À Sudbury, ce ressenti s'appuie fréquemment sur une chaîne de soutien déjà là : la communauté ivoirienne, des services locaux et des organismes communautaires. Le Contact interculturel francophone de Sudbury (CIFS) revient comme un repère «*francophones avant tout*» et comme un pont vers la vie locale : accueil, orientation, liens en français, sans demander d'effacer son identité. Les récits citent aussi le YMCA et des lieux de culte, vécus comme des espaces de confiance.

Parfois, une scène suffit : «Quand je suis venue pendant mon déménagement, j'ai compris que j'étais chez moi. Il y avait toute une organisation pour m'aider. Je n'ai pas senti ce genre de chose à Montréal.»

Mis bout à bout, ces paroles dessinent une tendance, non pas une vérité absolue, mais un climat.



RECONNAÎTRE LA DIVERSITÉ DES TRAJECTOIRES NE FRAGILISE PAS L'IDÉE D'INTÉGRATION. AU CONTRAIRE, CELA LA REND RÉELLE. CAR L'INTÉGRATION NE SE DÉCRÈTE PAS. ELLE SE CONSTRUIT DANS LE TEMPS, SE NÉGOCIE AU QUOTIDIEN, S'ÉPROUVE DANS LES GESTES ORDINAIRES ET, PARFOIS, SE RÉINVENTE AILLEURS LORSQUE LE CADRE NE PERMET PLUS D'AVANCER».

Le **tableau 2** ne tranche pas. Il indique plutôt où l'appartenance s'installe plus facilement... et où elle résiste. À Montréal, la langue et la présence communautaire rassurent souvent au départ : «À Montréal, je me suis senti bien dès le début. Je parlais la langue, je retrouvais ma communauté, je n'étais pas dépaycé.»

Mais cette aisance initiale ne garantit pas toujours une place durable. Et c'est là que l'on comprend : l'intégration se joue aussi dans des signes minuscules; une conversation qui s'attarde, une porte qui s'ouvre, une aide qui arrive sans qu'on la demande... Parfois, c'est ce détail qui fait naître une phrase simple : «Ici, je peux rester.»

Penser l'intégration à partir des territoires

Ce travail, né d'entretiens de terrain, rappelle une évidence trop souvent oubliée : l'intégration ne se vit jamais hors sol. Une adresse n'est pas un enracinement. Une

présence comptée n'est pas une vie qui tient. Tout se joue dans des lieux concrets là où l'on cherche un emploi, où l'on fait reconnaître ses compétences, où l'on apprend la langue, où l'on se loge, où les services soutiennent... ou ne parviennent pas toujours à répondre pleinement aux besoins et aux objectifs des immigrants.

Reconnaître la diversité des trajectoires ne fragilise pas l'idée d'intégration. Au contraire, cela la rend réelle. Car l'intégration ne se décrète pas. Elle se construit dans le temps, se négocie au quotidien, s'éprouve dans les gestes ordinaires et, parfois, se réinvente ailleurs lorsque le cadre ne permet plus d'avancer.

Les parcours recueillis le rappellent avec force : on ne s'intègre pas «en général». On s'intègre quelque part. Et ce *quelque part* compte. Ce qui pèse, ce sont les conditions du quotidien : trouver sa place au travail, voir ses compétences reconnues, se loger sans s'épuiser, progresser avec la langue, compter sur des services stables, et surtout rencontrer des relations qui reconnaissent.

L'intégration n'est ni un acquis, ni une promesse automatique. Elle se consolide ou se fragilise selon les territoires. Quand un lieu ne permet plus de se projeter, partir n'est pas toujours renoncer. C'est parfois chercher, lucidement, un espace où l'on peut enfin respirer et durer.

Penser l'intégration à partir des territoires, c'est alors déplacer la question. Non seulement : *qui s'intègre ?* Mais surtout : quels lieux rendent l'intégration possible ?



À Sudbury, la continuité des relations et la reconnaissance au fil du temps jouent un rôle central.

Note de contexte
Ce texte constitue un **compte rendu de synthèse** issu d'un travail de recherche universitaire soutenu en 2024, fondé sur des entretiens qualitatifs menés auprès d'immigrants ivoiriens installés à Montréal et à Sudbury.



Des nouveaux arrivants initiés au ski de fond et à la raquette au Club de ski de Hearst, fin février 2026, dans le cadre des activités en plein air organisées par la CFA du Corridor du Nord de l'Ontario. Photos : Courtoisie



F
Factuel

PAR VENANT
NSHIMYUMURWA

COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ACCUEILLANTES (CFA)

COMPRENDRE UN LEVIER D'INTÉGRATION MAJEUR POUR LE GRAND SUDBURY ET LE NORD

Depuis 2020, l'initiative Communautés francophones accueillantes (CFA) transforme le paysage de l'immigration dans le Grand Sudbury et, plus récemment, dans le Corridor Nord de l'Ontario. Entre succès locaux et défis administratifs, retour sur un modèle de gouvernance « par et pour » qui mise sur l'accompagnement, le leadership inclusif et le dynamisme économique pour enraciner durablement les nouveaux arrivants.

Lancé en 2019 au sein d'une initiative pancanadienne comptant aujourd'hui 24 collectivités, le projet Communauté francophone accueillante (CFA) de Sudbury, actif depuis 2020, facilite l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants d'expression française. Il y a lieu de noter que Sudbury a, dès le départ, fait partie des 14 communautés pilotes sélectionnées par IRCC.

Selon Monique Beaudoin, coordonnatrice du CFA Sudbury et des services d'établissement, abrités par le Centre de santé communautaire du Grand Sudbury, cette mission repose sur trois piliers stratégiques : L'accompagnement direct tout au long du parcours d'intégration; le leadership inclusif, en favorisant l'accès des immigrants aux instances décisionnelles (conseils d'administration, comités, conseils scolaires) et le développement économique, pour assurer la stabilité financière par l'emploi et l'entrepreneuriat.

Thomas Mercier est directeur du Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario, un projet financé par IRCC et qui a notamment pour tâche de créer des liens entre les organismes de toutes les régions du Nord de l'Ontario.

Il dresse plutôt un bilan positif de cette première phase. Il souligne la pérennité d'initiatives phares telles que l'événement *Par ici le talent*, les activités sociales (dont l'Agneau bingo avec le Carrefour francophone), les foires d'emploi avec la Société économique de l'Ontario (SÉO) et le forum communautaire annuel.

Une approche «par et pour» la communauté

La gouvernance des CFA — incluant celle du Corridor du Nord de l'Ontario lancée le 1er avril 2025 et abritée par le District de Cochrane, une coalition de municipalités le long de la route 11 — s'appuie sur des conseils consultatifs communautaires, comme le souligne M. Mercier. «En regroupant des partenaires diversifiés (organismes culturels, municipalités, services d'établissement et institutions postsecondaires), ce modèle garantit une représentativité réelle du milieu», indique-t-il.

Si le choix des sites est une codécision avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), les communautés bénéficient d'une grande latitude pour définir leurs priorités locales. Toutefois, cette autonomie se heurte à des contraintes administratives.

«Le financement transitant par le programme d'établissement d'IRCC, les activités doivent respecter des ententes de contribution formelles», explique Thomas Mercier. Selon lui, ce cadre crée parfois un décalage entre la vision communautaire et les exigences techniques, comme l'obligation de servir exclusivement des résidents permanents ou la lourdeur des rapports iCARE.

Pour M. Mercier, cette rigidité limite l'ambition initiale : créer des communautés

véritablement ouvertes à tous, sans distinction de statut migratoire.

Le leadership inclusif

Selon Thomas Mercier, le leadership inclusif des CFA du Nord de l'Ontario repose sur deux piliers : l'engagement civique et l'essor économique.

La CFA de Sudbury privilégie la mobilisation active par des ateliers sur la gouvernance (CA), le jumelage avec des organismes de bénévolat et la sensibilisation des employeurs pour favoriser l'inclusion sectorielle.

Quant à la CFA du Corridor du Nord, elle met l'accent sur l'intégration politique et communautaire via des rencontres avec les élus, des foires de bienvenue et des formations pour préparer les nouveaux arrivants à siéger au sein d'instances décisionnelles.

À ce sujet, Marie-Josée Tremblay, coordonnatrice de la CFA du Corridor du Nord précise qu'«afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque milieu, nous avons mis sur pied des comités d'accueil régionaux qui ciblent les intérêts réels des nouveaux arrivants».

Elle explique que cette approche personnalisée a donné naissance à une programmation riche et diversifiée :

• **Échanges culturels** : En collaboration avec les partenaires, les Soirées Mosaïque célèbrent la diversité par la gastronomie et les arts, tandis que des cercles de conversation facilitent l'apprentissage du français et de l'anglais.

SUITE EN PAGE 16



La cérémonie de lancement officiel du projet de la CFA du Corridor Nord en août 2025. De gauche à droite : Joyce Motuke Malembe (Agente de développement RIF), Fatou Condé (co-ordonnatrice de communication), Thomas Mercier (directeur du RIF), Jean-Emmanuel Yameogo (agent CFA), Marie-Josée Tremblay (coordonnatrice CFA), Purvi (IRCC) et Jean-Paul Kalwahali (agent de projet RIF). Photo : Courtoisie

SUITE DE LA PAGE 15

- **Activités familiales et sportives :** Des initiatives hivernales, comme les journées de luge, permettent de découvrir les plaisirs du Nord dans une ambiance conviviale.
- **Patrimoine et histoire :** Des excursions en canot de voyageur, notamment vers New Falls, offrent une immersion unique dans l'époque de la traite des fourrures et sensibilisent les participants à la culture des Premières Nations.
- **Vie communautaire :** Des soirées musicales et des projets artistiques complètent l'offre, mettant en lumière les talents locaux.

Pour ce qui est du bilan global, Mme Tremblay mentionne que cette première année a été placée sous le signe du dynamisme, renforçant tant le rayonnement communautaire que le soutien au tissu économique local.

Un appui a été donné aux employeurs avec inclusion en milieu de travail.

«Nous avons organisé un webinaire avec un expert en ressources humaines pour outiller les employeurs face aux enjeux de l'inclusion. En collaboration avec le projet Culture Entreprise, nous avons apporté une expertise spécialisée en diversité et inclusion à une institution financière majeure couvrant l'ensemble du territoire», dit-elle.

Attraction et rétention des talents

Concernant l'attraction et la rétention des talents dans la région, Thomas Mercier souligne l'importance du rôle des CFA.

«Notre impact sur la promotion et l'attraction est majeur», affirme-t-il. Grâce à leur visibilité internationale, les CFA mettent en lumière des régions situées hors des grands centres urbains. Des régions comme le Nord de l'Ontario connaissent d'ailleurs une croissance démographique sans précédent.

Toutefois, si l'immigration francophone a bondi entre 2023 et 2025, Thomas Mercier nuance : il est encore trop tôt pour chiffrer la rétention, les données statistiques pour ces nouveaux arrivants n'étant pas encore disponibles.

«Si l'emploi est le premier pilier de l'enracinement, l'aspect social est tout aussi crucial», précise-t-il. Des initiatives comme celles de la CFA de Sudbury ou les récents partenariats du Corridor du Nord illustrent ces efforts pour ancrer durablement les nouveaux arrivants dans leur milieu de vie.

Thomas Mercier insiste également sur une nécessaire transparence quant à la réalité linguistique du Nord de l'Ontario : «Le français seul ne suffit pas toujours. Le marché du travail se divise concrètement en trois catégories : l'unilinguisme français (les opportunités y sont très limitées), l'unilinguisme anglais, marché standard, majoritaire et le bilinguisme : c'est là que le français devient un levier stratégique, offrant les meilleures perspectives de carrière, à condition d'être couplé à l'anglais», tient-il à clarifier.

Pour lui, la promotion des régions doit refléter cette dualité. Le perfectionnement linguistique sur place devient alors une priorité absolue, d'où la mise en place d'outils concrets comme les cercles de conversation de la CFA du Corridor du Nord.

Pour la pérennité des programmes mis en place, Thomas Mercier révèle trois axes stratégiques à considérer, à savoir le renforcement des partenariats, la diversification des revenus (en réduisant la dépendance au palier fédéral) et enfin la sensibilisation provinciale. Selon lui, ils vont intensifier des démarches auprès de la province, l'objectif étant de les inciter à s'investir davantage pour offrir un soutien holistique aux nouveaux arrivants.

La CFA du Corridor Nord couvre enfin un vaste territoire, ce qui soulève d'importants défis logistiques pour garantir l'équité des services. Interrogée sur cette réalité, la coordonnatrice de cette CFA, Mme Tremblay, souligne que le défi majeur réside dans la disparité de développement de l'immigration francophone selon les milieux.

«Alors que certaines régions l'ont intégrée depuis des années au point d'en faire une norme quotidienne, d'autres n'en sont qu'à leurs débuts», explique-t-elle.

Cette hétérogénéité impose une adaptation constante des interventions pour répondre aux besoins spécifiques de chaque communauté, tout en assurant une répartition juste des ressources, précise Mme Tremblay. ♡

AFMO : UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR LE DÉVELOPPEMENT MUNICIPAL FRANCOPHONE EN ONTARIO



AFMO Association francophone des municipalités de l'Ontario

En Ontario, l'Association francophone des municipalités de l'Ontario (AFMO) joue un rôle stratégique pour soutenir les municipalités francophones et francophiles et pour faire progresser les enjeux municipaux au sein de la francophonie ontarienne.

Depuis plus de trois décennies, l'organisation agit comme un espace de concertation, de représentation et de développement des compétences pour les acteurs municipaux qui souhaitent renforcer la vitalité de leurs collectivités.

UN RÉSEAU AU SERVICE DES MUNICIPALITÉS

L'AFMO a pour mission de soutenir et d'accompagner les municipalités et collectivités francophones afin de répondre à leurs besoins professionnels, politiques et stratégiques dans le cadre municipal.

Concrètement, l'association permet aux élus, gestionnaires municipaux et partenaires institutionnels de se retrouver autour d'enjeux communs, de partager leurs réalités et d'identifier des solutions adaptées aux défis croissants du secteur municipal.

À travers ce réseau, l'AFMO contribue à renforcer la capacité d'action des municipalités francophones dans plusieurs domaines clés : gouvernance, développement territorial, services municipaux et innovation publique.

UNE VOIX POUR LA FRANCOPHONIE MUNICIPALE

Dans une province où la francophonie est présente dans de nombreuses régions, l'AFMO joue également un rôle important de représentation.

L'organisation travaille à maintenir et améliorer l'accès aux services municipaux en français, notamment en contribuant à l'évolution des politiques et des cadres législatifs liés aux services en français en Ontario.

Elle agit également comme un vecteur de sensibilisation auprès des partenaires gouvernementaux et municipaux afin de mieux faire reconnaître les réalités et les besoins des collectivités francophones.



Cette dimension de représentation est essentielle pour assurer que les politiques publiques tiennent compte de la diversité linguistique et culturelle des territoires.

UNE ORGANISATION EN ÉVOLUTION

Dans un contexte municipal en transformation, l'AFMO poursuit également une démarche de modernisation et de développement organisationnel.

L'association a notamment amorcé l'élaboration d'un plan stratégique visant à renforcer son positionnement et à accroître son impact dans l'écosystème municipal ontarien.

- Cette démarche vise notamment à :
- mobiliser davantage de municipalités et de membres associés
 - renforcer les communications et la visibilité de l'organisation
 - moderniser les outils numériques et les processus internes
 - développer des partenariats structurants avec les acteurs municipaux et communautaires.

L'objectif est clair : faire de l'AFMO une organisation encore plus influente et structurante pour les municipalités francophones.

UN ACTEUR CLÉ POUR L'AVENIR DES COLLECTIVITÉS

Alors que les municipalités jouent un rôle de plus en plus central dans la croissance et la qualité de vie des citoyens, les organisations capables de rassembler les acteurs municipaux deviennent des leviers essentiels. L'AFMO s'inscrit pleinement dans cette dynamique.

En favorisant la collaboration, en soutenant le développement des compétences et en portant la voix des municipalités francophones, l'association contribue à bâtir des collectivités plus fortes, plus innovantes et mieux connectées à leurs réalités linguistiques et culturelles.

Dans une société en pleine transformation, le leadership municipal francophone représente non seulement un enjeu identitaire, mais aussi un véritable moteur de développement pour l'ensemble des régions.



DÉVELOPPEMENT

UN CATALYSEUR DE COLLABORATION MUNICIPALE

Au-delà de son rôle de représentation, l'AFMO agit comme un véritable catalyseur de collaboration entre municipalités.

Ses activités, notamment, congrès annuel, rencontres professionnelles, initiatives de réseautage et projets stratégiques, permettent de favoriser le partage d'expertise et la diffusion des meilleures pratiques.

Ces espaces d'échange contribuent à créer un environnement propice à l'innovation municipale et au développement de solutions concrètes pour les collectivités.

Les municipalités participantes peuvent ainsi bénéficier d'un réseau de soutien et d'apprentissage qui renforce leur capacité à relever les défis contemporains de la gouvernance locale.



RÉSEAUTAGE



CARRIÈRE

F
Factuel

PAR VENANT
NSHIMYUMURWA



La quatrième édition de l'Agneau Bingo. Photo : CSCGS

INTÉGRATION ET INCLUSION

CES INITIATIVES
COMMUNAUTAIRES
COURONNÉES DE SUCCÈS

Plusieurs initiatives dédiées aux nouveaux arrivants dans le Nord de l'Ontario marquent des points, en matière l'intégration culturelle. À travers les témoignages de leurs initiateurs, nous vous offrons un aperçu sur ces idées qui ont su charmer et rassembler la communauté.

L'Agneau Bingo : une tradition sudburoise revisitée sous le signe de l'inclusion

L'initiative Agneau Bingo tire ses racines d'une tradition unique à Sudbury : le *Porchetta Bingo*.

Comme l'explique Stéphane Gauthier, directeur général et culturel du Carrefour francophone, il s'agit d'un jeu

de bingo festif où, au lieu de remporter de l'argent, les participants gagnent de la porchetta, une spécialité de porc épicé typique-mient italienne.

Très populaire dans les bars locaux, ce jeu rassemble les gens autour de cartes et de convivialité.

Afin de rendre cette activité accessible aux nouveaux arrivants — dont plusieurs ne consomment pas de porc — les organisateurs ont choisi d'adapter la formule.

«Nous avons intégré l'agneau, une viande très recherchée», précise M. Gauthier.

On y a ajouté des saveurs africaines et caribéennes.

Cette version, baptisée *Agneau Bingo*, se veut plus inclusive et attire autant les nou-

veaux résidents que la jeunesse.

Depuis son lancement en 2022, le nombre des participants à l'événement ne cesse de croître. La quatrième édition, tenue en janvier 2026, a réuni près de 80 personnes.

Pour favoriser l'intégration, l'animation est assurée par un duo composé d'un membre de la communauté d'accueil et d'un nouveau venu, dans une ambiance rythmée par la musique.

En plus du plat de viande, les participants peuvent gagner du matériel promotionnel ou des billets de spectacle pour faire découvrir les organismes partenaires, explique Ahmed Saba, agent de liaison culturelle au Centre de santé communautaire du Grand Sudbury.

Pour Stéphane Gauthier, la répétition de l'événement — déjà à sa quatrième édition — est un véritable gage de succès : «Les gens le réclament et s'attendent à ce qu'il revienne périodiquement.»

Plus qu'un simple jeu, l'Agneau Bingo remplit sa mission première : créer des moments de plaisir pour tisser des liens durables entre différents membres de la communauté.



La troisième édition *Par ici, le talent*. Photo : Joël Ducharme CC BY 4.0

Par ici, le talent : un projet rassembleur

Initié par l'ancienne agente de liaison inter-culturelle du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury, Priscilla Mbemba, *Par ici, le talent* est un spectacle communautaire annuel produit par le Théâtre du Nouvel-Ontario (TNO), en collaboration avec La Slague et le Carrefour francophone.

Ce concours théâtralisé offre une vitrine unique aux nouveaux arrivants francophones de Sudbury, favorisant ainsi leur intégration par les arts.

Pour la troisième édition de *Par ici le talent* qui s'est déroulée fin janvier, le format a évolué.

«Nous sommes passés du simple concours de talent à une véritable œuvre de théâtre communautaire», précise Ahmed Saba, agent de liaison culturelle au Centre de santé communautaire. Sous la direction artistique de Marie-Pierre Proulx (TNO), le projet a misé cette année sur le thème universel du voyage, permettant d'aborder avec sensibilité les périples de l'immigration.

Au-delà de la performance, l'objectif est la rencontre interculturelle. Selon Ma-

rie-Pierre Proulx, cette édition a permis aux participants de tisser des liens serrés avec des résidents établis à Sudbury depuis longtemps.

Le spectacle s'ouvrait d'ailleurs sur une scène symbolique : le moment où un personnage quitte son foyer pour entamer son grand voyage vers le Canada.

Selon Ahmed Saba, l'activité *Par ici le talent* représente un apport majeur pour les immigrants et les nouveaux arrivants. Elle leur offre avant tout une scène pour s'exprimer.

Pour plusieurs talents qui manquaient jusqu'ici d'occasions pour se distinguer, ce projet permet de se mettre en scène et de présenter leur savoir-faire devant un public, parfois pour la toute première fois.

Aussi, l'expérience est d'autant plus enrichissante que les participants bénéficient de l'accompagnement de professionnels, favorisant ainsi le développement de leurs compétences techniques.



NOUS SOMMES PASSÉS
DU SIMPLE CONCOURS DE
TALENT À UNE VÉRITABLE
ŒUVRE DE THÉÂTRE
COMMUNAUTAIRE».

AHMED SABA

SUITE EN PAGE 21



Le Cabaret africain 2026. Photo : Mehdi Mehenni



Ace Munyakazi, élève Allié membre du comité d'accueil à l'École secondaire Sacré-Cœur, honoré en mai 2024. Photo : Archives / Le Voyageur

Une nouvelle arrivante initiée au camping par deux personnes de la communauté d'accueil, lors de l'édition Chez-nous, c'est chez vous 2024. Photo : Réseau du Nord

SUITE DE LA PAGE 19

Les Alliés : un accompagnement qui fait toute la différence

Le projet *Les Alliés* est né d'un constat partagé par deux conseils scolaires de Sudbury : l'augmentation marquée du nombre d'élèves issus de l'immigration.

Selon Monique Baudouin, coordonnatrice des services en établissement et du projet Communauté francophone accueillante, il était devenu essentiel d'outiller tant les élèves que les enseignants pour garantir un accueil inclusif et respectueux des diverses cultures.

Pour répondre à ce besoin, le milieu scolaire s'est inspiré des programmes de travailleurs d'établissement déjà en place dans le Sud de l'Ontario, mais inexistant dans le Nord. Grâce au financement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) obtenu en 2020, le Centre de santé communautaire du Grand Sudbury a pu embaucher les premiers travailleurs en établissement francophones de la région pour encadrer cette initiative.

Rosemonde Katché, travailleuse en établissement dans les écoles, explique le fonctionnement du programme : « Pour sélectionner un *Allié*, nous choisissons un élève prêt à devenir un mentor pour ses pairs. » Les élèves sélectionnés reçoivent une formation de deux jours, puis collaborent avec les travailleurs pour planifier les activités de l'année.

« Ce sont eux qui proposent les meilleures stratégies pour accueillir leurs amis; nous sommes là pour les écouter », précise-t-elle.

En pratique, un ou deux Alliés sont généralement assignés à chaque classe. Mme Katché souligne que cet apprentissage par les pairs facilite grandement l'intégration.

Les résultats sont d'ailleurs tangibles : « On voit une intégration beaucoup plus rapide. Les nouveaux arrivants sont épanouis et plusieurs souhaitent même devenir des Alliés à leur tour l'année suivante pour accueillir les prochains arrivants », indique-t-elle.

Kevin Kouako, également travailleur d'établissement, souligne que les nouveaux élèves s'intègrent mieux grâce à l'accompagnement de leurs pairs. Ces derniers les guident dans les routines quotidiennes : s'orienter entre les salles, se rendre au gymnase ou respecter les règles de circulation dans les couloirs. Selon lui, les nouveaux arrivants apprennent ainsi des gestes concrets qui peuvent leur être inconnus, comme l'utilisation de certains outils ou le fonctionnement du transport scolaire.

Cette entraide est mutuelle. Si les nouveaux arrivants gagnent en autonomie, les élèves Alliés qui les encadrent développent leur sens du bénévolat et leur habileté relationnelle. Pour souligner cet engagement, une fête de reconnaissance est organisée en mai,

où un certificat leur est remis pour leur apport essentiel à l'intégration des nouveaux élèves.

Le Cabaret africain : un rendez-vous incontournable

Organisé à Sudbury par le Contact inter-culturel francophone de Sudbury (CIFS), le Cabaret africain est devenu un rendez-vous annuel incontournable célébrant la richesse des cultures africaines à travers la danse, la musique et la gastronomie.

À ses débuts, il y a 26 ans, l'événement n'était qu'une modeste rencontre communautaire. Le coordinateur du CIFS, Gouled Hassan, rappelle que l'idée d'origine était simplement d'offrir aux familles un lieu de rassemblement convivial.

Le succès a toutefois été fulgurant : d'une cinquantaine de participants à l'origine, le cabaret en accueille aujourd'hui près de 500.

Selon M. Hassan, cette réussite repose sur l'implication exceptionnelle de la communauté. Avec plus de 80 bénévoles actifs dans tous les secteurs — de la cuisine au défilé de mode, en passant par la décoration et l'accueil —, l'événement appartient véritablement à ceux qui le façonnent.

Au fil du temps, la mission du Cabaret a également évolué. Si l'aspect social demeure, l'objectif principal est désormais de valoriser la diversité culturelle des personnes issues de l'immigration et de faire rayonner leur apport au sein de la société sudburoise.

En ce qui concerne les défis, Gouled Hassan souligne le manque de financement récurrent. « C'est un enjeu constant, car la réussite du cabaret repose largement sur nos partenaires. Or, comme la plupart d'entre eux s'engagent de manière ponctuelle, nous devons renégocier chaque année et réinventer notre formule », explique-t-il.

Chez nous, c'est chez vous : tisser des liens au cœur du Nord

L'initiative *Chez nous, c'est chez vous* a pour mission de favoriser l'établissement des nouveaux arrivants francophones en créant des ponts durables avec leur communauté d'accueil. Comme le souligne Marie-Josée Tremblay, coordonnatrice de la Communauté francophone accueillante (CFA) du corridor du Nord de l'Ontario, ce projet vise à « répondre aux besoins des nouveaux arrivants, appuyer les initiatives locales et renforcer le parcours d'intégration francophone ».

Après un lancement réussi en 2022, l'édition de 2024 a marqué les esprits en rassemblant nouveaux arrivants, employeurs et partenaires communautaires dans une atmosphère festive et inclusive. Les participants ont pu s'immerger dans la culture locale en découvrant les joies de la vie au chalet et des activités de plein air, emblématiques du Nord de l'Ontario.

Forte de ce succès, la troisième édition se tiendra en août 2026 à Moonbeam. 🌿

F
Factual

PAR ANDRÉ MAGNY

S'ÉTABLIR DANS LE NORD

DES GESTIONNAIRES ET DES AGENTS EN PREMIÈRE LIGNE POUR ASSURER DES SERVICES ESSENTIELS AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

Logement, travail, éducation, santé. Autant de mots ayant des résonnances très concrètes lorsqu'on s'installe dans un nouveau pays. Plusieurs organismes et institutions du Nord de l'Ontario utilisent les services d'établissement financés par Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada (IRCC) pour rendre plus facile l'arrivée de ces futurs Franco-Ontariens.

Les services proposés dans le cadre du Programme d'établissement visent à soutenir l'intégration économique, sociale, culturelle et civique des nouveaux arrivants. Selon les documents consultés de l'IRCC, ces services sont principalement destinés aux résidents permanents, mais «les réfugiés et les personnes protégées» - celles trouvant asile au Canada pour des raisons humanitaires – peuvent aussi y avoir accès.

Par l'intermédiaire d'organismes communautaires, sont proposés des services d'évaluation des besoins, d'information et d'orientation, d'évaluation et de formation linguistique, des services liés à l'emploi et de réseautage, afin de mieux aiguiller les nouveaux arrivants.

Pour la région de Sudbury, c'est Monique Beaudoin, qui est la coordonnatrice des services en établissement au sein du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury (CSCGS).

À titre d'image, elle voit un peu ces services, qui existent depuis 2020, comme «un genre de modèle de tentacules dans la communauté», c'est-à-dire, que le Centre de santé communautaire aiguille, dirige les nouveaux arrivants vers de nombreuses ressources.

Son collègue Baba Fofana, agent de première ligne, explique que lors d'une première visite, les besoins de chacun

sont évalués. Si un nouvel arrivant a des enfants, il sera dirigé vers un TÉE, un travailleur d'établissement dans les écoles, qui verra à les guider à travers le système scolaire francophone. Ça peut être aussi vers le système de garderies si les enfants ne sont pas d'âge scolaire. «On les aide aussi à remplir des documents administratifs comme la carte santé», poursuit M. Fofana. Au sein du Centre de santé communautaire, les services d'établissement permettent aussi aux nouveaux arrivants de rencontrer une personne pour les renseigner notamment sur comment trouver un médecin de famille ou les vaccins à donner à leurs enfants. De l'aide pour trouver du logement à louer est également proposée.

En ce qui concerne l'employabilité, Mme Beaudoin mentionne que des vases

communicants existent entre ses services et la Société Économique de l'Ontario et Options emploi pour aider les immigrants dans ce domaine.

Gratuité des services

Alors que les nouveaux arrivants sont en général vus trois fois par les services d'établissement du CSCGS – et cela peut être davantage selon les besoins -, la coordonnatrice aime à rappeler que les services sont gratuits. «On est financé par l'IRCC pour offrir des services en français dans le but de renforcer le parcours de l'immigration francophone. Comme nous sommes une communauté en situation minoritaire, c'est vraiment important pour nous d'assurer que les nouveaux arrivants francophones utilisent les services en français.»

Selon les chiffres communiqués par Mme Beaudoin, entre avril et décembre 2025, plus de 250 évaluations de besoins auprès de nouveaux arrivants francophones ont été réalisées par ses services. L'évaluation de besoin constitue la première étape lorsqu'on s'adresse au service d'établissement. Monique Beaudoin précise que la plupart d'entre eux proviennent du Cameroun, avec la Côte d'Ivoire en deuxième place. Et sur les 250 personnes reçues, 26 seulement avaient une connaissance suffisante pour communiquer facilement en anglais.

Elle ajoute qu'avant 2023, presque 100 % des nouveaux arrivants francophones à Sudbury étaient des migrants interprovinciaux.

Une première année motivante

L'ACFO Temiscaming en est à ses premières armes avec les services en établissement. Le 30 mars marque la fin de cette première année de services auprès de ceux



Monique Beaudoin occupe le poste de coordonnatrice des services en établissement au sein du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury. Photo : Courtoisie



À titre d'agent de première ligne, Baba Fofana est celui qui analyse les besoins des nouveaux arrivants lors de leur première visite au CSCGS. Photo : Courtoisie



Fatou Ba en train de recevoir un nouvel arrivant dans les bureaux de l'AFNOO. Photo : Courtoisie



La trésorière de l'ACFO Temiscaming, Lise Dominique Turgeon Nackers, est ravie de la première année d'existence des services d'établissement qui ont été offerts dans la région de Liskeard. Photo : Courtoisie



ON EST FINANCÉ PAR L'IRCC POUR OFFRIR DES SERVICES EN FRANÇAIS DANS LE BUT DE RENFORCER LE PARCOURS DE L'IMMIGRATION FRANCOPHONE. COMME NOUS SOMMES UNE COMMUNAUTÉ EN SITUATION MINORITAIRE, C'EST VRAIMENT IMPORTANT POUR NOUS D'ASSURER QUE LES NOUVEAUX ARRIVANTS FRANCOPHONES UTILISENT LES SERVICES EN FRANÇAIS».

MONIQUE BEAUDOIN

SUITE EN PAGE 24

SUITE DE LA PAGE 22

et celles arrivant dans la région de New Liskeard. «On a 23 clients à l’heure actuelle. La plupart viennent du Cameroun, quelques-uns de la République centrafricaine et du Burkina Faso», explique la trésorière de l’ACFO Temiscaming, Lise Dominique Turgeon Nackers. Ce sont uniquement des francophones. Certains arrivent avec leurs familles, d’autres en tant que célibataires.

La majorité de ces nouveaux arrivants ayant déjà un emploi à leur arrivée, l’organisme franco-ontarien va plutôt se concentrer vers la recherche d’un logement. «C’est notre défi numéro un», avoue Mme Turgeon Nackers. C’est le bouche à oreille qui semble fonctionner le mieux, pour ces chercheurs d’appartement, grâce notamment aux deux agents d’établissement de l’ACFO Temiscaming qui sont aux aguets.



MON RÔLE EST D’AIDER LES NOUVEAUX ARRIVANTS À COMPRENDRE LEUR NOUVEAU MILIEU DE VIE ET À SE SENTIR RAPIDEMENT CHEZ EUX, JE LES ACCOMPAGNE DANS LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES, MAIS AUSSI DANS LES ASPECTS TRÈS CONCRETS DU QUOTIDIEN».

FATOU BA

Après un an d’existence, les services d’établissement sont une source de satisfaction pour Mme Turgeon Nackers. «On a un bel échange avec nos nouveaux arrivants. Notre but pour cette première année était de bien les accueillir et de faire en sorte de les maintenir ici.» Les agents d’établissement ont été là pour veiller à la formation en anglais, grâce à des vidéo-conférences, ainsi que pour organiser diverses activités tant culturelles que sportives, afin qu’ils se sentent vraiment bien accueillis. Si cette première année affiche un taux de rétention de 100 % avec tous ces nouveaux arrivants au grand plaisir de la trésorière, l’objectif de la seconde année sera, non seulement de recevoir de nouvelles familles, mais également de faire en sorte «d’éduquer notre population à l’accueil des nouveaux arrivants».

Attention à l’arnaque et à l’exploitation : tous les services destinés aux personnes nouvellement arrivées francophones qui sont financés par IRCC sont gratuits

Depuis quelque temps, les organismes financés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), dont les services d’établissement du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury (CSCGS), constatent que certaines personnes nouvellement arrivées à Sudbury sont victimes d’arnaques ou d’exploitation. Nous tenons à insister que nos services sont gratuits. De plus, les membres de notre équipe sont formés et doivent adhérer à un standard de qualité en vertu de notre financement gouvernemental.

Il y a des individus dans la communauté qui sont prêts à aider les personnes nouvellement arrivées et qui ne s’attendent à aucune compensation. Ce sont des actes de générosité. Cependant, nous savons que certains individus demandent une compensation financière pour les soutiens qu’ils offrent aux

nouveaux arrivants. En plus de vous exploiter, ces individus n’ont pas les connaissances pour bien vous orienter.

Si on vous demande une compensation monétaire pour vous transporter aux services; pour remplir vos formulaires; pour vous orienter sur l’établissement; ou pour tout autre service en lien avec l’établissement, la recherche d’un logement, la recherche d’un emploi – sachez que vous vous faites exploiter. Les services d’établissement ne vont jamais vous demander une compensation financière pour nos services rendus.

Si jamais vous êtes en doute, veuillez communiquer avec nous au 705-885-1058 ou à immigration@santesudbury.ca

Le CSCGS est financé par IRCC et nous sommes un pourvoyeur officiel de services en établissement. Cherchez le logo d’IRCC!

a desservi «environ 130 clients uniques dans la région du Nord-Ouest, tous services confondus en établissement», d’après Mme BA.

Christelle Talla est l’une de ses clientes. Arrivée seule en 2024 à Thunder Bay en provenance du Cameroun, elle s’est retrouvée dans cette ville du nord sans connaître personne, alors que sa sœur est retournée vivre à Ottawa après l’avoir accueillie à Thunder Bay. C’est l’un de ses cousins habitant au Québec qui lui a conseillé de tenter de trouver un centre francophone. Elle a finalement abouti à l’AFNOO.

Grâce aux bons soins de Fatou Ba, Mme Talla a pu rencontrer quelqu’un qui l’a aidée à refaire son CV aux normes canadiennes, elle qui était comptable au Cameroun. Elle a postulé au conseil scolaire catholique où elle a finalement décroché un emploi.

Elle est très reconnaissante envers les services d’établissement. Ça l’a sauvée de la solitude, selon elle. «Maintenant, je me sens à l’aise. Il y a plein d’activités au centre francophone ; ça me permet de sortir, de changer d’air, de rencontrer de nouvelles personnes.»

Les services d’établissement de l’AFNOO lui ont permis de suivre des cours en anglais, de faire du bénévolat et même de participer à un concours culinaire organisé par AfroGourmets en partenariat avec Centr’Elles de Thunder Bay où elle a obtenu la 2^e place en cuisinant un plat aux racines camerounaises. Et pour Christelle Talla, pas question pour le moment de quitter Thunder Bay : «Je me sens déjà comme en famille.»

«On était peu habitués à avoir des nouveaux arrivants», souligne Mme Lise Dominique Turgeon Nackers. L’ACFO Temiscaming veut donc montrer aux gens comment on approche les nouveaux arrivants, comment on les accueille, afin que tout se passe pour le mieux.

Du côté du nord-ouest

À Thunder Bay, c’est l’Association des francophones du nord-ouest de l’Ontario (AFNOO) qui offre les services d’établissement, afin de soutenir le développement et l’intégration de la communauté francophone dans la région.

Un peu comme c’est le cas au CSCGS, Fatou Ba, à titre d’agente d’établissement, accompagne les nouveaux arrivants dans les nombreuses démarches nécessaires à leur installation. Son travail consiste à orienter les familles vers les services essentiels, à les aider dans leurs recherches de logement ou d’emploi et à leur expliquer le fonctionnement des institutions locales.

«Mon rôle est d’aider les nouveaux arrivants à comprendre leur nouveau milieu de vie et à se sentir rapidement chez eux», explique-t-elle. «Je les accompagne dans les démarches administratives, mais aussi dans les aspects très concrets du quotidien.» Dans une région où les distances sont importantes, Fatou Ba assure également un service de transport pour permettre aux nouveaux arrivants de se rendre à leurs rendez-vous.

Briser la solitude

Au cours de la dernière année, l’AFNOO



Le directeur des Programmes et des Services en immigration au Collège Boréal, Frédéric Boulanger, à droite, et le directeur général des Compagnons des francs loisirs, Arnaud Claude, à gauche, ont évoqué leur approche collaborative pour les services d’établissement dans le Nipissing, à l’occasion du 7^e Forum provincial des Réseaux en immigration francophone de l’Ontario, tenu en juin 2025, à London. Au milieu : Jean-Claude N’DA, agent de projet Toronto, York, Peel et Simcoe au Réseau de soutien à l’immigration francophone du Centre-Sud-Ouest de l’Ontario.

EN PLUS D’UNE APPROCHE PERSONNALISÉE POUR L’INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE BORÉAL MISE SUR LE PARTENARIAT LOCAL POUR MAXIMISER LES SERVICES EN IMMIGRATION

Après 20 ans à offrir des services en immigration, notamment en matière d’établissement et d’intégration socioéconomique, le Collège Boréal a développé une certaine expertise dans le domaine.

Dans le Nord de l’Ontario, Le Collège Boréal compte un site à Sudbury, un deuxième au Nipissing et un troisième à Timmins. Il est également présent avec ces services dans 10 autres régions en Ontario, qui servent ainsi annuellement quelque 5 000 personnes, selon Frédéric Boulanger, directeur des Programmes et des Services en immigration.

Habitué de former une main-d’œuvre pour répondre à la demande des employeurs de la région, au fil des ans, le Collège Boréal a su identifier des barrières empêchant une bonne intégration des nouveaux arrivants. Ce faisant, le Collège Boréal a développé une approche centrée sur l’humain, évaluant les besoins de ses clients pour mieux les orienter et les accompagner jusqu’à une intégration aboutie. Ce qui a donné le modèle d’intégration socio-économique basée sur «trois accélérateurs» qui sont : apprentissage de la langue,

accès à la formation et insertion professionnelle, par l’entremise de stages et de bénévolat.

En somme, ces trois leviers permettent aux clients de Boréal d’apprendre à mieux maîtriser l’anglais et/ou le français, acquérir une expérience locale du monde du travail, ainsi qu’un diplôme ou un certificat canadien. Conscient que ce n’est pas tout le monde qui possède ces trois compétences, M. Boulanger estime qu’il est important de faire un plan en amont quand un nouvel arrivant est reçu la première fois. Il faut lui expliquer les embûches et lui offrir un plan sur le long terme, afin de décrocher une carrière durable.

Frédéric Boulanger affirme que ce ne sont pas forcément tous les clients qui ont besoin d’être accompagnés suivant les trois accélérateurs. «Tout plan est personnalisé en fonction où en est le client dans son parcours», assure-t-il, précisant que pour la formation langagière, par exemple, des cours adaptés à l’emploi du temps du client sont offerts en ligne.

S’appuyer sur ce qui existe déjà

Une nouvelle approche chez Boréal, permet depuis 2025 de développer des partenariats locaux, en s’appuyant sur les synergies qui existent déjà, au lieu de tout réinventer,

comme l’explique Frédéric Boulanger. «L’intégration socio-économique ne peut pas se faire seule.» En se basant sur un réseau déjà existant, cela permet «au nouvel arrivant de se réaliser pleinement», estime le gestionnaire. «On n’est pas là pour travailler en silo.»

Pour preuve, M. Boulanger met de l’avant un projet qui existe depuis un an entre le Collège Boréal et les Compagnons des Francs Loisirs à North Bay. Médium de développement et d’intervention culturelle et communautaire, assurant le développement du fait français dans la région du Nipissing, les Compagnons des francs loisirs ont une entente formelle avec le Collège Boréal. Pour Frédéric Boulanger, il s’agit «d’un projet unique». C’est la première fois que dans une entente avec Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada (IRCC) - le bailleur de fonds du Programme des services d’établissement -, que «le partenaire est cité», assure M. Boulanger, «où il a un champ d’actions spécifiques à son expertise».

Quel est donc la part des Compagnons des francs loisirs dans ce partenariat? Les travailleurs en établissement dans les écoles (TÉE) de North Bay, par exemple.

M. Boulanger avoue que le Collège Boréal aurait pu avoir ses propres TÉE, mais il a privilégié un partenariat avec un organisme francophone qui a un ancrage communautaire local. «Nous, c’est vraiment de collaborer avec une agence qui a des forces, afin que le nouvel arrivant ait accès à tous les services dans une communauté. On voulait vraiment travailler avec un partenaire, qui est là depuis longtemps, comme les Compagnons des Francs Loisirs.» Dans cette entente, le Collège Boréal s’occupe évidemment de ce qu’il fait déjà ailleurs, comme la formation langagière et tout ce qui se rapporte à trouver un emploi durable. Les deux partenaires partagent les mêmes bureaux, dans un édifice du centre-ville de North Bay. «Nos ressources sont ainsi combinées.»

IRCC dispose maintenant d’un fournisseur capable d’inclure et d’impliquer d’autres partenaires dans ses services en immigration. «Ça, c’est bonne presse auprès du bailleur de fonds», estime M. Boulanger. Et comme ce partenariat a des effets multiplicateurs des deux côtés, il permet aux Compagnons des francs loisirs d’atteindre certains objectifs dans d’autres services, comme les garderies, estime le directeur.

Frédéric Boulanger croit tellement en cette nouvelle formule – même le côté anglophone ne semble pas l’avoir selon lui – qu’il y a fort à parier que dans le prochain appel d’offre prévu en 2029, d’autres partenariats soient clairement identifiés. Pour l’heure, des pourparlers ont eu lieu avec La Clé D’La Baie, un organisme sans but lucratif offrant de multiples services aux francophones et francophiles du comté de Simcoe. « Ultimement, on veut optimiser le financement qui est disponible dans une région. On pense que si on collabore, on va réussir à maximiser l’impact de chaque dollar», conclut le directeur des Programmes et des Services en immigration au Collège Boréal.



Boréal, le partenaire incontournable de votre réussite en Ontario!

- > Services en immigration
- > Services d'établissement
- > Cours de langue
- > Études postsecondaires
- > Formation continue

De Toronto à Ottawa, en passant par Sudbury, Hearst, Kapuskasing, North Bay, Sturgeon Falls, Timmins et Windsor, **Boréal : un choix qui change tout.**

Boréal



Bienvenue aux nouveaux arrivants à Sudbury

L'immigration francophone joue un rôle essentiel dans la vitalité et l'avenir du Nord de l'Ontario.

Les francophones font partie intégrante du tissu culturel et communautaire de notre région.

En continuant d'investir dans les services d'établissement et les ressources d'accueil, nous aidons les nouveaux arrivants à s'intégrer, à réussir et à contribuer pleinement à la vie de notre communauté.

À toutes celles et ceux qui choisissent le Grand Sudbury pour bâtir leur avenir : bienvenue chez vous.

Viviane Lapointe, Députée de Sudbury
705-673-7107 • Viviane.lapointe@parl.gc.ca



La Ligne d'avis juridique et la Clinique juridique communautaire de Sudbury souhaitent la bienvenue aux nouveaux arrivants dans le Nord de l'Ontario

* * * * *

LIGNE D'AVIS JURIDIQUE

Pour les régions du Nord
(de Muskoka jusqu'à la limite du Manitoba)

1-87 POUR AVIS / 1-877-687-2847

Elm Place
40 rue Elm, bureau 272
Sudbury, P3C-1S8
705-674-3200



Une arrivée réussie au Canada, ça n'arrive pas tout seul

Que vous veniez vivre, travailler ou étudier au Canada, profitez d'un accompagnement financier personnalisé, à chaque étape de votre projet.

Découvrez nos offres pour les nouveaux arrivants au **desjardins.com/nouveauxarrivants**.



VOS POSTES RESTENT VACANTS?

La pénurie de main-d'œuvre touche de nombreuses entreprises du Nord de l'Ontario

Trouver des travailleurs qualifiés peut devenir un véritable défi.

Depuis plus de 25 ans, la **SÉO** contribue à la croissance des entreprises et à l'attraction de talents d'ici et d'ailleurs, au bénéfice de la vitalité économique des communautés francophones et bilingues de l'Ontario.



Avec **Recrute Nord**, la **Société Économique de l'Ontario** accompagne les employeurs qui souhaitent recruter des talents francophones et bilingues, ici et à l'international.

Nous vous aidons à :

- recruter des travailleurs qualifiés
- accéder à des talents spécialisés dans les métiers en forte demande
- faciliter les démarches liées à l'immigration (demandes de permis de travail, accompagnement du travailleur avec la résidence permanente)

Parlons de vos besoins en main-d'œuvre. Contactez-nous dès aujourd'hui :
705 479-0116, poste 309 RecruteNord@seo-ont.ca



La Société Économique de l'Ontario est financée en partie par le gouvernement du Canada par le biais du Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees and Citizenship Canada





C PAR INES BOUGUERRA, PH. D.
Contribution SCIENCES HUMAINES ET INTERDISCIPLINARITÉ

Table de discussion dans le cadre de la consultation communautaire, menée en marge du Forum communautaire de la CFA Sudbury, en novembre 2022. Photo : Archives / Le Voyageur

LES RÉPERCUSSIONS DE LA DISCRIMINATION SUR L'INCLUSION DES IMMIGRANTS NOIRS À SUDBURY

En 2021, le coordinateur de l'initiative des communautés francophones accueillantes (CFA) et des représentants d'associations ethnoculturelles ont approché le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario (RSIFNO) pour faire état d'une certaine tendance à la discrimination qui commençaient à se ressentir dans la communauté, contre les immigrants noirs. En ma qualité d'ex-agente de développement socioéconomique au RSIFNO, j'ai mis en avant l'importance d'avoir des données probantes afin de vérifier ce constat.

Ainsi, le RSIFNO m'a chargé de mener une étude pour déceler l'ampleur de la discrimination supposée à laquelle les immigrants francophones noirs sont confrontés à Sudbury. L'étude a permis une meilleure compréhension de la complexité du phénomène. Elle a également mis l'accent

sur une confluence entre la discrimination, l'intégration et l'inclusion des francophones noirs dans la communauté.

La recherche s'est déroulée en deux temps. Dans un premier temps, un questionnaire a été administré à 173 immigrants francophones noirs, en provenance de 16 pays africains, en plus de Haïti. En second temps, des entrevues semi-directives ont été réalisées avec 30 immigrants, issus de la minorité visible et établis à Sudbury. Le repérage de récurrences, à partir des données textuelles récoltées, a permis d'identifier certains facteurs qui alimentent la discrimination.

Pourquoi s'établir à Sudbury?

Sudbury est la première destination pour seulement 33 % des interviewés. La majorité des participants à cette étude avaient amorcé leur séjour au Canada, soit dans la province de Québec ou dans d'autres villes ontariennes.

Deux principales raisons d'immigration ou de migration des immigrants noirs à Sudbury ont été identifiées: 1) vivre dans un milieu immersif afin d'optimiser leurs compétences linguistiques et celles de leur descendance, et 2) intégrer une institution postsecondaire en français pour poursuivre des études postsecondaires ou pour les reprendre pour s'accommoder aux besoins du marché d'emploi local.

Les migrations interprovinciale et intraprovinciale démontrent que ni la maîtrise de la langue française ni les qualifications professionnelles n'ont permis de mettre les immigrants interviewés sur la voie du marché de travail francophone canadien.

Discrimination à Sudbury

Plus que la moitié des participants à l'étude a été victime de discrimination (57%). Selon les secteurs, la discrimination est plus prononcée dans ceux de l'emploi (58%) et l'éducation (46%).

Tableau 1: Taux de discrimination vécue et perçue à Sudbury

Secteur dans lequel la minorité racisée estime être discriminée	% vécue	% (perçue)
Accès aux soins	24	30
Accès aux services publics	21	20
Accès aux services privés	19	14
Éducation	46	37
Emploi	58	68
Accès aux postes décisionnels	18	38
Justice	9	19
Accès au logement	28	40
Accès aux activités récréatives	6	11
Accès des organismes issues de la diversité aux financements	12	17

Selon leur niveau d'instruction le plus élevé, les détenteurs d'un diplôme d'études post-secondaires (79 %) ont vécu plus de discrimination que ceux qui ont un diplôme d'études secondaires (21 %). De plus, et selon la variable âge, 67 % des immigrants ayant un âge compris entre 25 ans et 45 ans ont déclaré avoir vécu de la discrimination. Le croisement des variables socio-démographiques (âge *versus* statut relatif au travail et aux études) montre que la plupart des participants âgés entre 25 ans et 45 ans sont des travailleurs à plein temps (45 %) ou des étudiants à plein temps et qui travaillent à temps partiel (24 %).

Selon 58 % des participants, les détenteurs d'un diplôme international d'études supérieures semblent subir de la discrimination. Quoique ces participants ont un diplôme et ont une expérience professionnelle dans leurs pays d'origine, la non-reconnaissance des diplômes internationaux (72 %) et de l'expérience professionnelle étrangère (28%) les a conduits à une situation de déqualification professionnelle.

Ainsi, 57 % des interviewés se sont résolus à reprendre les études, afin d'obtenir un diplôme canadien et assurer un éventuel accès au marché du travail. Ce choix ne semble pas, cependant, prémunir les immigrants noirs de la discrimination. En effet, 46 % de la population étudiée ont indiqué avoir subi des actes discriminatoires dans le secteur de l'éducation. Selon les paliers d'éducation, la discrimination est plus vécue dans les institutions post-secondaires (38 %) et dans les écoles élémentaires (33 %), alors que 19 % et 10 % ont été respectivement discriminés dans les écoles secondaires et les garderies. Il est important de préciser qu'un bon nombre des participants à cette étude travaille dans les secteurs de l'éducation et de la petite enfance.

Inclusion des nouveaux arrivants noirs

Le sentiment d'inclusion de la population de cette étude dépend des nombres d'années de résidence et évoluent selon la période d'établissement à Sudbury. Durant les premiers mois de résidence, la majorité des nouveaux arrivants se sentent inclus dans la communauté francophone locale (73 %). Cependant, ce sentiment d'inclusion s'atténue à partir d'une période de résidence comprise entre un an et cinq ans. La figure 1 (voir tableau Fig.1) montre que les immigrants noirs se sentent peu inclus, voire non inclus au cours de la première dizaine d'années de résidence à Sudbury.

Bien que l'accueil des nouveaux arrivants dans une communauté de langue officielle en situation minoritaire soit considéré comme l'étape initiale du parcours d'intégration, il semble qu'il ne donne pas lieu à un sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale. Il s'avère important de

souligner le rôle joué par les acteurs collectifs en matière d'inclusion des diversités culturelle et raciale. La communauté d'accueil doit adopter une démarche qui permet d'établir une symbiose entre les minorités, tout en tenant compte de la diversité comme un «bien commun».

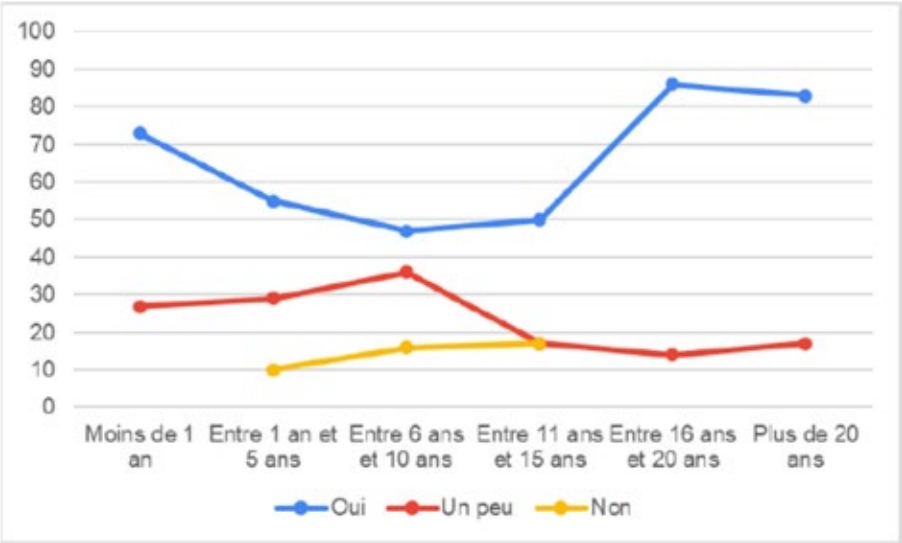
De plus, l'intégration communautaire ne peut être aboutie pour des immigrants qui restent reclus dans leur propre communauté. Bien que les associations ethnoculturelles et estudiantines jouent un véritable rôle dans l'attraction des immigrants, mais aussi dans leur accueil et leur établissement, cette solidarité communautaire ne doit, en aucun cas, s'accompagner d'une immigration-rupture avec la communauté d'accueil. «Quand j'ai commencé à réseauter, j'ai rencontré plein de gens. Ces personnes-là m'ont accueilli à Sudbury et aidé. En fait, je me suis senti en famille parce que ce sont des Haïtiens», a expliqué un participant.

La réclusion des groupes ethniques conduit à la stérilisation des cultures. Un certain nombre de participants affirment qu'il était nécessaire pour eux de se distancier de leur communauté ethnique pour se rapprocher de la communauté locale. Les propos de cet immigrant montrent que l'intégration dans la communauté d'accueil est aussi un choix : «je me suis un peu éloigné de ma communauté justement pour m'ouvrir aux autres».

Un manque d'interaction entre les diverses communautés francophones conduit, d'une part, à la genèse de préjugés contre la communauté francophone de Sudbury. D'autre part, il limite l'ouverture à la diversité ethnoculturelle. La commu-

SUITE EN PAGE 30

Fig. 1: évolution du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone selon le nombre d'années de résidence à Sudbury





Ines Bouguerra présentant les résultats de sa recherche pour le compte du Réseau du Nord, lors du Forum communautaire de la CFA Sudbury, en novembre 2022. Photo : Archives / Le Voyageur

SUITE DE LA PAGE 29

nauté d'accueil risque de développer des stéréotypes à l'égard de la minorité immigrante racialisée. Selon une immigrante, «quand il y a un Noir dans un magasin, on ne va pas lui donner assez d'attention parce qu'on sait que probablement il n'a même pas d'argent. S'il regarde cette affaire qui est chère, il cherche peut-être à la voler». La verbalisation de ces préconceptions peut générer des microagressions. «Les gens me disent que chez moi, en Côte d'Ivoire ou en Afrique, il n'y a pas encore de maisons. Vous vivez chez vous dans les bois? C'est comme ça qu'on me pose la question», a rapporté un participant.

«On n'est pas assez Franco-Ontariens pour être intégré dans leur francophonie»

La compréhension de la dynamique sociohistorique et de l'expérience commune vécue par les Franco-Ontariens détermine l'intégration des immigrants francophones racialisés.

Selon les témoignages de participants, il faut que les nouveaux arrivants soient conscientisés de l'histoire et de la culture francophone en situation minoritaire. En plus, la communauté sudburoise francophone doit revoir ses «frontières ethniques» entre ses membres et ceux des communautés immigrantes. Par ailleurs, elle doit repenser sa perception du nouvel arrivant comme «altérité».

Un protectionnisme culturel et identitaire risque, d'une part, d'entraver le développement du sentiment d'appartenance

chez les immigrants à la francophonie ontarienne. D'autre part, il conduit à la dissémination de la francophonie qui devient de plus en plus diversifiée. «Ça donne l'impression qu'il y a une communauté francophone et une communauté franco-ontarienne».

Le bilinguisme, chez certains Franco-Ontariens devient un privilège, voire une stratégie pour faire face à une insécurité linguistique. Ce capital qui se manifeste par un jonglage linguistique, fait obstacle à l'intégration des immigrants francophones unilingues ou ceux ayant des connaissances de base en anglais.

Désenchantement du secteur économique
L'expérience professionnelle des immigrants francophones marque un bilinguisme asymétrique à la faveur de l'anglais. La langue constitue une barrière à l'intégration socioéconomique des immigrants. En outre, elle entrave la mise en valeur des expériences acquises par l'immigrant dans son pays d'origine.

Dans le secteur de l'enseignement, marqué par une pénurie, l'intégration dans le milieu de travail sudburois semble problématique. Selon les participants, les diplômés de la faculté de l'éducation de l'université Laurentienne sont victimes de discrimination en matière de recrutement à Sudbury et de mobilité professionnelle. Ils ont également mis l'accent sur le phénomène du népotisme dans le secteur de l'enseignement.

«Les gens qui ont leurs parents, leurs tantes, leurs oncles et sont déjà enseignants, vont dans ces écoles autant de fois qu'ils

veulent. Ils sont même là à choisir leur classe en venant donner des noms à l'université». La participante ajoute : «les emplois qui sont ici sont pour les enfants des gens qui sont déjà enseignants. Si on te donne un emploi ici, c'est juste de la suppléance. Tu ne peux pas avoir de poste».

Cette forme de favoritisme, bien qu'elle limite l'égalité d'accès au marché d'emploi, renvoie à un certain protectionnisme de ce secteur contre les diplômés immigrants noirs. «Les Franco-Ontariens acceptent plus les Québécois que les francophones noirs. C'est triste!», déplore un immigrant. «Ça pouvait aussi être perçu comme une menace. Une personne, deux personnes, ça va, mais là, quand ça commence à être beaucoup, les gens ont commencé à voir ça comme si on vient prendre leurs places».

Les stagiaires et les enseignants interviewés expliquent également la difficulté à être acceptés et respectés dans les écoles. «Un enfant qui te dit pourquoi tu vas m'enseigner ? Pourquoi tu vas remplacer madame X ? Tu ne peux pas enseigner. Tu es noire». Dès lors, les enseignants francophones racialisés sont sujets à une triple minorisation : appartenance à une minorité visible et minorité linguistique, ainsi qu'une minorité basée sur l'accent. «On a toujours des difficultés à prononcer les noms des élèves qui ont des noms anglophones et pas francophones».

Conclusion

Dans l'ensemble, l'étude confirme que le système d'immigration au Canada permet de recruter des compétences et une main d'œuvre qualifiée, mais l'écart entre le discours politique et la réalité vécue devient évident. En ce sens, il faut repenser les stratégies de promotion de l'immigration francophone pour bien refléter les caractéristiques d'une communauté de langue officielle en situation minoritaire.

Bien que l'analyse qualitative ait permis de relever un amalgame conceptuel chez les immigrants noirs entre les concepts de racisme et de la discrimination, leur intégration n'est pas à l'abri d'actes discriminatoires qui varient selon l'âge, le nombre d'années de résidence, etc. Ainsi, leur inclusion se fait dans le temps et prend plus d'une dizaine d'années.

L'intégration économique ne mène pas nécessairement à l'inclusion des immigrants issus de la minorité visible. Seule, elle ne conduit pas à l'exposition aux diverses cultures immigrantes. La circulation des idées, des objets culturels et artistiques, des accents, etc. est inhérente à la redéfinition d'une francophonie de plus en plus diversifiée dans le Nord de l'Ontario. Ainsi, la sensibilisation et l'éducation de la communauté locale du Nord de l'Ontario quant à la diversité culturelle semblent prioritaires. ♡

Ici, chaque famille compte.



Un lieu pour apprendre.
Une communauté pour grandir.
Ici, j'appartiens, je réussis, je vois grand.



Conseil scolaire
du Grand Nord

Besoin de parler? Fem'aide est toujours à l'écoute.

LA LIGNE DE SOUTIEN POUR
LES FEMMES FRANCOPHONES
DE L'ONTARIO

Disponible 24/7 par téléphone,
SMS et clavardage pour soutenir
et connecter les victimes et
 survivantes de violence aux
services communautaires.



Téléphone
1-877-336-2433

Text / SMS
1-877-336-2433

Clavardage
www.femaide.ca

GRATUIT • CONFIDENTIEL
DISPONIBLE 24/7

Ontario 

**L'école catholique :
c'est mon aventure à **Moi** !**

**Inscrivez votre enfant de la
maternelle à la 12^e année**



NOUVELON.CA  





**Étudier à
L'UNIVERSITÉ DE HEARST**

 **Hearst**  **Kapuskasing**  **Timmins**

**L'université
francophone qui
repense l'université**

Programmes
de premier et deuxième cycle

- Administration des affaires et gestion
- Sciences humaines et sociales interdisciplinaires
- Psychologie
- Diplôme d'études supérieures en psychothérapie

Pour plus d'informations : 

Repenser son univers.



**Choisis un milieu inclusif
et accueillant.**

Découvre ton école publique de langue
française au cspne.ca !



**Conseil scolaire public
du Nord-Est de l'Ontario**



Que ce soit pour travailler ou pour apprendre,
venez construire votre avenir avec nous!

Au **Conseil scolaire catholique des
Grandes Rivières**, dans le Nord de l'Ontario,
l'enseignement est :

- en français
- gratuit
- ancré dans nos
valeurs évangéliques!

 cscdgr.education



**La FARFO souhaite la bienvenue
aux nouveaux arrivants dans
le Nord de l'Ontario**

**Parce que nous croyons
fort aux vertus de la diversité,
venez rejoindre notre
grande famille !**

Pour devenir membre, écrivez à :
info@farfo.ca ou appelez le 1-800-819-3236

FARFO 

**Fédération des aînés et des retraités
francophones de l'Ontario**

La FARFO défend les droits des
personnes francophones 50 ans et plus
et fait la promotion de leurs intérêts

www.farfo.ca

C

Contribution

PAR ISABELLE CARIGNAN



De gauche à droite : Lyailya, Miras, Ahmet et bébé Murat lors de la soirée multiculturelle de l'école publique Hélène-Gravel, en mai 2025. Photo : Isabelle Carignan

DU KAZAKHSTAN À SUDBURY

LYAILYA MAKHAMBET : UNE FRANCOPHILE INSPIRANTE ET REMARQUABLE

D'origine kazakhe, Lyailya est arrivée au Canada en 2018 avec son mari Ahmet Chalakh et son garçon Miras, d'abord à Belleville (Ontario) pour ensuite venir s'établir à Sudbury en 2020, en pleine pandémie, pour le travail de son mari. Sudbury s'est avérée un choix idéal pour la famille, notamment grâce à sa communauté bilingue, les écoles de langue française pour Miras et les nombreuses occasions d'apprentissage du français pour Lyailya. Tous les deux ont commencé à apprendre le français en 2019. À l'automne de cette

même année, Miras a intégré la classe de jardin à l'école élémentaire publique Cité Jeunesse, à Trenton, une école de langue française. De son côté, Lyailya s'est inscrite à un cours de français langue seconde destiné aux nouveaux arrivants du Canada. Fait important à noter : en 2018-2019, lors de leur arrivée au Canada, Miras a fait sa maternelle en anglais, non pas par choix, mais parce qu'il n'y avait pas d'école francophone à Belleville à ce moment-là. De plus, l'école catholique n'avait pas accepté son inscription au programme d'immersion française.

Ma rencontre avec Lyailya

J'ai rencontré Lyailya pour la première fois en visioconférence, en avril 2020, puisque Miras était dans la même classe virtuelle que mon garçon Anthony, en jardin. Dès le départ, je l'ai trouvée dynamique et positive, mais surtout très persévérante, car elle essayait toujours de parler en français.

Avec les années, elle est devenue une très bonne amie à moi et nos garçons se sont liés d'amitié dès les premières classes virtuelles. J'ai trouvé fascinant à ce moment-là qu'une mère choisisse l'école de langue française (et non l'immersion française) pour son enfant. Et Miras, tout comme sa mère, parle très bien le français et utilise la langue de Molière à l'école et dans la vie de tous les jours. Par contre, à la maison, l'identité et l'appartenance à la culture kazakhes restent primordiales pour toute la famille : on parle kazakh, on mange kazakh et on respire en kazakh!



À FORCE DE CÔTOYER LYAILYA, J'AI APPRIS QUE LE FRANÇAIS ÉTAIT SA SEPTIÈME LANGUE! C'EST FRANCHEMENT IMPRESSIONNANT! EN EFFET, CETTE FEMME POLYGLOTTE EST BILINGUE EN KAZAKH ET EN RUSSE, ET ELLE PARLE ÉGALEMENT L'ANGLAIS, LE FRANÇAIS, LE TURC, L'ARABE ET ELLE S'EST RÉCEMMENT MISE À L'ESPAGNOL!».

Pour revenir au français, chaque fois qu'elle s'adresse à moi, que ce soit à l'oral ou à l'écrit (textos, courriels, etc.), elle le fait en français. Elle est vraiment un modèle francophile remarquable.

Lyailya sous toutes ses formes

De plus, Lyailya est le modèle parfait d'une personne immigrante voulant s'intégrer au milieu francophone minoritaire. Elle est toujours en quête d'informations pour trouver des cours de français pour les immigrants ou des manières de pratiquer la langue. Elle cherche également à vivre des expériences culturelles et à s'enrichir en français, que ce soit à travers le théâtre, la musique, la lecture, le cinéma, la radio francophone ou des ateliers culturels. Son fils, Miras, partage cet intérêt pour la culture francophone : ensemble, ils lisent des auteurs français, chantent des chansons populaires et regardent des films familiaux, en français. Miras a également chanté dans une chorale francophone pour enfants, *Les petits chanteurs du Nord*, et a participé à un camp de théâtre au Théâtre du Nouvel-Ontario (TNO), renforçant ainsi son attachement à la langue française et à la culture d'ici.

À force de côtoyer Lyailya, j'ai appris que le français était sa septième langue! C'est franchement impressionnant! En effet, cette femme polyglotte est bilingue en kazakh et en russe, et elle parle également l'anglais, le français, le turc, l'arabe et elle s'est récemment mise à l'espagnol! En 2008, elle a même appris le mandarin et le malaisien alors qu'elle y habitait, entre 2010 et 2012. Enfin, en 2024, elle a commencé l'apprentissage de l'anishinaabemowin, dans le but de mieux comprendre la langue et les enseignements des peuples autochtones. Une vraie machine!

Par ailleurs, elle est très engagée dans la communauté scolaire. Depuis quelques



Miras, à droite, et son ami Anthony, à gauche, dans un tournoi de soccer. Photo : Courtoisie

années, elle fait partie du comité de parents de l'École publique Hélène-Gravel, l'école de nos garçons. Pendant nos rencontres, elle prend toujours la parole en français, avec détermination, même si elle a peur de faire des erreurs.

Par ailleurs, Lyailya est tellement engagée dans la communauté scolaire qu'elle a même donné des ateliers – en français – dans la classe de Miras pour faire découvrir à tout le monde son beau pays d'origine qu'elle adore : le Kazakhstan.

Depuis plusieurs années, elle fait partie du comité organisateur de la soirée multiculturelle qui a lieu depuis plusieurs années à l'École publique Hélène-Gravel pour faire découvrir la richesse de cette belle école de langue française accueillant des élèves provenant de cultures différentes.

Son travail à l'Université Laurentienne

Depuis 2023, Lyailya travaille au bureau des droits de la personne de l'Université Laurentienne. Elle peut donc mettre à profit toutes les langues qu'elle a apprises, dont les deux langues officielles du Canada!

Lyailya est actuellement en congé de maternité. Murat, le petit frère de Miras, est né à Sudbury. Pour continuer à pratiquer la langue française pour elle-même et pour bébé Murat, elle participe à des groupes de

Un parcours universitaire brillant

Lyailya a un parcours universitaire remarquable. Au Kazakhstan : baccalauréat universitaire en études régionales (relations internationales spécialisées sur le Moyen-Orient). En Malaisie, elle a fait un master en administration des affaires (MBA). Au Canada, pendant la pandémie, elle a suivi un programme collégial pour l'enseignement de l'anglais langue seconde et autres langues (TESOL). Elle est actuellement étudiante au doctorat en études interdisciplinaires à l'Université Laurentienne

jeux en français avec des familles francophones du Grand Sudbury.

En conclusion, Lyailya est extrêmement joviale, dynamique et persévérante. Son parcours, du Kazakhstan au Canada, est remarquable et inspirant. Francophile engagée et polyglotte accomplie, elle a choisi le français et le fait rayonner au quotidien, tout en mettant fièrement en valeur la langue et la culture kazakhes, qu'elle transmet avec amour à ses enfants, et qu'elle partage avec un grand enthousiasme au sein de la communauté de Sudbury. 🌱

F

Factuel

PAR VENANT
NSHIMYUMURWA

BÂTIR AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

LE PARI GAGNANT DE JOËL BIKAKALA ET MARIE EVARISTE TAVARES

De Kinshasa à Sudbury, de Dakar à Kapuskasing, l'Ontario devient le nouveau théâtre de l'ambition africaine. Joel Bikakala, barbier passionné, et Marie Évariste Tavares, entrepreneuse de la mode, ont quitté les capitales de la RDC et du Sénégal pour bâtir leur rêve dans le Nord de la province. Portraits croisés de deux visages de l'immigration francophone qui, à force de détermination, transforment le paysage économique et social de leurs communautés d'accueil.

L'incroyable ascension de Joël Bikakala, le barbier qui unit les communautés

Arrivé de la République démocratique du Congo en 2019, Joël Bikakala a transformé un talent personnel en une entreprise florissante au cœur du Grand Sudbury. Entrepreneur résilient qui a su dompter le froid, la langue et la pandémie pour bâtir le BK Sudbury Hair Salon.

Comme pour beaucoup d'immigrants, l'arrivée de Joël Bikakala à Sudbury n'a pas été de tout repos. Initialement venu pour étudier à l'Université Laurentienne, il se heurte rapidement à des «contraintes personnelles» qui bousculent ses plans.

«L'environnement était nouveau, le climat était un choc, et il y avait la barrière de la langue», confie-t-il. Francophone d'origine, Joël doit s'adapter à une ville majoritairement anglophone. Ces défis le poussent à réorienter son parcours : après deux ans d'adaptation, il choisit finalement le Collège Boréal pour poursuivre sa formation.

Une opportunité née d'un besoin communautaire

Au Congo, la coiffure n'était pour Joël qu'un talent, pas un métier. C'est en observant son nouvel environnement qu'il a eu le déclic. «Je voyais des gens avec des cheveux crépus non coiffés, ce n'était pas beau à voir. Quand je demandais pourquoi, les gens, surtout dans la communauté noire, me répondaient qu'ils n'avaient nulle part où aller.»

Sentant qu'il peut aider sa communauté, il décide de transformer ce savoir-faire en gagne-pain. Mais lancer une entreprise en tant qu'étudiant international est un parcours du combattant : inéligible aux financements classiques, Joël doit faire preuve de «sagesse» et de patience. C'est avec ses propres économies qu'il achète le strict minimum : une chaise, une table et un miroir. Le BK Sudbury Hair Salon ouvre officiellement ses portes le 17 novembre 2020.

À peine lancé, le salon doit fermer ses portes en raison des confinements liés à la pandémie. «J'ai vraiment eu le sentiment d'abandonner», avoue l'entrepreneur. Pourtant, c'est durant cette période sombre qu'il réalise l'importance vitale de son service. Malgré la fermeture du local, son téléphone ne cesse de sonner : les clients le réclament à domicile. Cette demande persistante renforce sa détermination. À la réouverture, son «appétit» pour les affaires est décuplé.

Un salon, toutes les cultures

Aujourd'hui, le succès de Joël Bikakala repose sur sa capacité d'adaptation. S'il a commencé par servir la communauté noire, il a vite compris que pour prospérer à Sudbury, il devait s'ouvrir au monde.

«Si je m'étais focalisé uniquement sur les



Joel Bikakala, barbier-entrepreneur à Sudbury, et Marie Évariste Tavares, entrepreneuse de la mode à Kapuskasing.

Africains, mon business allait échouer», explique-t-il avec lucidité. Il a donc perfectionné sa technique pour répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée.

Le pari est réussi : aujourd'hui, le BK Sudbury Hair Salon est devenu un véritable carrefour multiculturel. «La majorité de mes clients sont d'origine asiatique. Je sers toute la communauté de Sudbury, peu importe d'où les gens viennent.» En février 2026, il a même eu pour client le... maire de Sudbury!

En transformant les obstacles en opportunités, Joël Bikakala n'a pas seulement créé un salon de coiffure ; il a bâti un lieu de rencontre où chaque chevelure, peu importe sa texture, trouve son expert.

Pour comprendre la croissance fulgurante de son entreprise, il faut d'abord saisir l'homme derrière les ciseaux. Car pour Joël Bikakala, la coiffure est bien plus qu'une question d'esthétique : c'est une mission. «En plus d'être coiffeur, je suis pasteur», confie-t-il. Cette dimension spirituelle forge son caractère et sa vision des affaires : dès le premier jour, il ne s'agissait pas simplement de s'installer derrière une chaise,



LA MAJORITÉ DE MES
CLIENTS SONT D'ORIGINE
ASIATIQUE. JE SERS TOUTE
LA COMMUNAUTÉ DE
SUDBURY, PEU IMPORTE
D'OÙ LES GENS VIENNENT».

JOËL BIKAKALA

mais de bâtir une véritable institution.

Les deux premières années ont été consacrées à ce travail de fond : transformer une modeste installation en une référence incontournable. Très vite, Joël a compris que pour grandir, il devait transmettre. «Je ne voulais pas être le seul à travailler. Mon idée était de former les autres pour qu'ensemble, nous puissions mieux servir la communauté.»

Cette philosophie de partage a porté ses



fruits. Joël se souvient avec fierté de son premier apprenti, alors encore au secondaire, qu'il a formé de A à Z. Aujourd'hui, ce jeune homme est devenu le meilleur coiffeur du salon. Cette stratégie de mentorat a permis une expansion spectaculaire : d'une seule chaise à ses débuts, le salon en compte aujourd'hui dix, portées par une équipe de huit coiffeurs passionnés, bientôt rejoints par de nouvelles recrues.

Un carrefour des cultures au cœur de la ville

Plus qu'un simple barbershop, l'établissement de Joël est devenu un véritable pilier communautaire. La diversité y est une force motrice : on y parle français et anglais, et l'équipe représente fièrement au moins cinq pays différents. Cette richesse humaine transforme chaque coupe de cheveux en un moment d'échange interculturel.

«Ce qui me rend heureux aujourd'hui, c'est de me sentir utile», explique Joël. Le salon est devenu un lieu de rassemblement tel qu'il inspire désormais de nouveaux projets d'envergure pour la communauté. En regardant son salon bourdonner d'activité, Joël Bikakala ne voit pas

seulement des clients, mais le reflet d'une vision réussie : celle d'un business qui ne grandit pas seulement pour lui-même, mais avec et pour les autres.

Fort de son expérience d'immigrant devenu un des piliers de sa communauté, Joël partage aujourd'hui sa vision pour encourager ceux qui hésitent encore à franchir le pas de l'entrepreneuriat.

«Il faut essayer» : Le courage du premier pas

Pour Joël Bikakala, la peur est un obstacle naturel, mais elle ne doit jamais être une fin en soi. Son premier conseil pour un nouvel immigrant est d'une simplicité désarmante : il faut essayer.

«Tu as un talent, tu as un don, tu as une initiative ou un projet en tête ? La seule façon de lui donner vie, c'est de commencer», affirme-t-il.

Selon lui, l'action est le meilleur remède à l'appréhension. Que ce soit dans le domaine de la coiffure ou tout autre sec-

SUITE EN PAGE 38

SUITE DE LA PAGE 37

teur, le potentiel réside en chacun, attendant simplement d’être exploité.

Le mentorat : La boussole de la réussite
Si le premier pas est individuel, la suite du voyage gagné à être partagée. Joël insiste lourdement sur l’importance de s’entourer. Pour lui, avoir un mentor est un atout inestimable qui peut transformer une idée fragile en un projet solide.

«Si tu as très peur de commencer, attache-toi à quelqu’un qui a déjà fait ses preuves dans le domaine», conseille le pasteur-entrepreneur. Le rôle du mentor dépasse la simple transmission de connaissances techniques ; il s’agit d’un échange humain profond.

En combinant sa gestion du BK Hair Salon et sa mission pastorale à la CENA Sudbury, Joël Bikakala incarne la réussite de l’intégration par l’audace et la foi.

Aux nouveaux arrivants, il laisse ce message d’espoir : votre talent est une richesse, et avec les bons conseils, il peut devenir le moteur de votre nouvelle vie ici.

Le parcours de résilience de Marie Evariste Tavares

Arrivée au Canada dans un tourbillon d’émotions et confrontée à la rudesse du Nord de l’Ontario, Marie Evariste Tavares raconte son intégration, entre deuil personnel et choc culturel.

Le 20 septembre 2021 restera à jamais gravé dans la mémoire de Marie Evariste Tavares. C’est sous la grisaille de l’automne canadien que la jeune femme originaire du Sénégal a posé ses valises pour la première fois. Mais au-delà du froid qui commençait à s’installer, c’est un vide immense qui l’habitait : elle venait de perdre son père.

«Je passais par plein d’émotions. Je m’éloignais de ma famille dans un moment difficile», confie-t-elle. Entre le deuil et l’inconnu, Marie Evariste a dû puiser dans ses ressources pour entamer ce nouveau chapitre à des milliers de kilomètres de chez elle.

Le choix de l’inconnu : Pourquoi le Nord ?

Si Marie Evariste s’est retrouvée dans le Nord de l’Ontario, c’est un peu par mimétisme et beaucoup par hasard. À Dakar, l’idée du Canada était sur toutes les lèvres. « Presque tous mes amis ont étudié à l’Université de Hearst », explique-t-elle. Séduite par l’idée de suivre leurs traces, elle dépose sa demande sans vraiment savoir où se situe la ville sur la carte.

Le destin joue alors un second tour : le campus de Hearst affichant complet, on lui propose une place à Kapuskasing. Sans hésiter, Marie Evariste accepte, prête à relever le défi.

L’arrivée dans cette petite communauté du Nord a été un véritable saut dans le vide. Loin de l’effervescence de Dakar, Marie Evariste a dû apprivoiser une réalité austère.

Le climat, d’abord, fut son premier grand choc. Mais c’est l’absence de commodités urbaines qui a été le plus difficile à gérer. «À Kapuskasing, il n’y a pas de transport. Quand il y avait des tempêtes, j’étais obligée de marcher pour aller à l’université ou au travail », se souvient-elle.

L’étudiante a également dû faire le deuil du «luxe» de la grande ville, celui de pouvoir entrer dans une boutique et de tout y trouver. «C’est une petite ville, il n’y avait pas ça. C’était vraiment un choc.»

Malgré les tempêtes de neige bravées à pied et l’éloignement familial, Marie Evariste Tavares incarne cette détermination propre aux nouveaux arrivants qui choisissent les régions rurales. Son histoire est celle d’une transition courageuse entre la chaleur du Sénégal et la solidarité nécessaire pour survivre — et s’épanouir — dans le Nord ontarien.

Comblant un vide mode à Kapuskasing

Depuis l’année dernière, Marie Evariste Tavares apporte une touche de chic et de festivité à Kapuskasing. Avec sa boutique «Élégance locale by Eva», elle répond à un besoin criant de la communauté : pouvoir s’habiller pour les grandes occasions sans avoir à quitter la ville ou à parier sur des achats en ligne incertains.

Le projet est né d’un constat simple, mais frustrant. Mariages, graduations, baptêmes, anniversaires... les événements ne manquent pas à Kapuskasing, mais les tenues adéquates, elles, se faisaient rares.

«Ici, il y a tellement d’événements, mais on peine à trouver un habit convenable», explique Marie Évariste. Jusqu’à tout récemment, les résidents n’avaient que deux options : commander sur Internet au risque d’être déçus par la taille et la qualité, ou faire des heures de route. «C’est comme ça que j’ai pensé à ce commerce.»

Un saut dans le vide avec 2 000 \$

Déterminée, l’entrepreneure s’est lancée dans l’élaboration d’un plan d’affaires rigoureux malgré des ressources initiales modestes. Sans capital de départ important, elle a d’abord déniché des fournisseurs de confiance pour tester ses produits.

«J’avais 2 000 \$ quand j’ai commencé. J’ai acheté quelques tenues pour tester la qualité. Je voulais vraiment m’assurer du produit avant de foncer», confie-t-elle. Un pari risqué, mais payant : dès le premier mois, le succès est au rendez-vous.

Une clientèle au-delà des attentes

Si Marie Évariste pensait initialement s’adresser principalement aux nouveaux arrivants et aux étudiants universitaires, elle a été agréablement surprise par l’accueil de toute la communauté.

«Je me disais que les gens nés ici avaient leur routine de s’habiller. Mais curieusement, ce sont les Kapuskois qui sont venus en grand nombre», se réjouit-elle. Le soutien local a été immédiat, propulsé par un bouche-à-oreille efficace et une forte présence sur Facebook.

Aujourd’hui, Élégance locale by Eva n’est plus seulement une boutique ; c’est la preuve qu’avec une bonne idée et une volonté de fer, on peut transformer les défis logistiques d’une petite ville en une affaire florissante.

Sa boutique propose une vaste sélection de vêtements pour hommes, femmes et enfants, couvrant toutes les catégories de besoins.

Le chemin n’a cependant pas été sans embûches. «J’ai connu des obstacles administratifs et financiers», confie-t-elle. À ses débuts, la municipalité l’a contactée pour signaler qu’il lui manquait des documents essentiels, notamment l’enregistrement officiel de l’entreprise et une assurance obligatoire. Après une brève fermeture pour régulariser sa situation, elle a pu rouvrir ses portes.

Un autre défi de taille demeure la gestion du temps : Marie doit jongler entre sa boutique et son emploi régulier à la Chambre de commerce de Kapuskasing, ce qui limite ses heures d’ouverture.

Soutien de la communauté et de son entourage

«Je me sens extrêmement épaulée. Mon mari est mon premier pilier : il gère le quotidien avec notre fils et n’hésite pas à ouvrir la boutique pour me permettre de me concentrer sur le cœur de l’entreprise. Mais la force me vient aussi de mes clients. Leurs compliments sur la beauté et la qualité des vêtements sont mon plus grand moteur. C’est d’ailleurs pour répondre à leur demande croissante, de Montréal jusqu’au Sénégal, que nous développons actuellement notre boutique en ligne.»

Concernant la provenance des collections, l’entrepreneure affirme que «pour offrir des pièces uniques, je collabore avec un réseau de fournisseurs européens et internationaux rigoureusement sélectionnés en France, en Turquie, en Belgique et en Espagne.»

Aux femmes immigrantes qui hésitent à se lancer, elle dit : «Mon conseil est simple : foncez. Tant qu’on ne se jette pas à l’eau, on ne peut pas savoir de quoi on est capable. N’attendez pas que tout soit parfait ; dès que vous avez une idée, commencez.»

Pour l’avenir, Marie a l’ambition de faire de sa boutique la destination incontournable pour les robes de bal. «Je ne veux plus que les jeunes filles de la région aient à se déplacer jusqu’à Toronto ou Sudbury pour trouver la perle rare. Dans cinq ans, j’imagine une clientèle venant de partout pour vivre l’expérience directement ici, à Kapuskasing.»



Ian Ruhetamacumu a commencé dans le monde des affaires à Thunder Bay, avec la création de 807 Empire, spécialisée dans la personnalisation de vêtements. Photo : Courtoisie

PARTIR DE SON PAYS POUR SE LANCER EN AFFAIRES
COMMENT THUNDER BAY A RÉUSSI À IAN RUHETAMACUMU

Alors que les nouveaux arrivants sont souvent aux prises avec une recherche d’emploi, certains décident plutôt de s’en créer un, en dépit des défis qui peuvent les attendre.

Avec l’agence numérique Web Boost, une firme peut obtenir les outils pour numériser ses idées à travers un site web plus performant. L’entreprise a été démarrée par un nouvel arrivant, inspiré par le Nord de l’Ontario.

Arrivé tout d’abord en 2016 à Waterloo, en provenance du Rwanda, Ian Ruhetamacumu s’est par la suite dirigé quelques mois plus tard vers Thunder Bay, à la Lakehead University, en génie informatique. Et c’est pendant ses études universitaires qu’est née 807 Empire, spécialisée dans la personnalisation de vêtements à travers l’impression de divers logos ou dessins. Bien qu’il ait dû quitter la région en 2025 pour démarrer sa seconde entreprise, Web Boost - compte tenu qu’il y a davantage de compagnies à Toronto qu’à Thunder Bay -, le Nord est loin d’avoir été rayé de sa vie. Bien au contraire. Il a encore des clients à Thunder Bay comme Tech Products ou Superior MediSpa.

Les défis

Les années passées à Thunder Bay ont appris au jeune entrepreneur qu’il était capable de démarrer une compagnie, lui qui n’avait aucune expérience. «Mais le plus grand défi, confie-t-i, c’est de comprendre la législation» entourant la création d’entreprises. Par exemple, «quand je suis arrivé, il était impératif que je prenne un partenaire canadien; je ne connaissais pas trop les trucs à l’époque.» Cependant, ce qu’il a vite compris, c’est qu’il est très important d’être en règle lorsqu’on a une compagnie, sinon, c’est là que le fisc s’en mêle.

En dépit de cette adaptation apprise parfois à la dure face aux règles entourant le démarrage d’entreprises en Ontario, Ian se considère «chanceux», car comme le Nord est plus petit, il a pu rencontrer plus facilement des partenaires et des mentors. «C’était parfois les gens avec lesquels je joue au foot ou les gens avec qui je suis allé à l’école, des gens de la communauté francophone aussi. J’ai eu un encadrement qui m’a aidé.»

À Thunder Bay, le nouvel arrivant a senti une solidarité. On lui a même prêté un local



Tout en gardant des clients à Thunder Bay, Ian Ruhetamacumu a aussi démarré Web Boost à Toronto. Photo : Courtoisie

F
Factuel

PAR MEHDI MEHENNI



Kevin Kouako, travailleur d'établissement dans les écoles, pour le compte du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury, en compagnie de son ex-collègue, TÉE, Eva Irié.
Photo : Archives / Le Voyageur

UNE UNIVERSITAIRE, UN TRAVAILLEUR D'ÉTABLISSEMENT ET UNE PARENTE EN PARLENT

POURQUOI CHOISIR UNE ÉCOLE FRANCOPHONE POUR SES ENFANTS

Kevin Kouako, travailleur d'établissement dans les écoles, pour le compte du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury (CSCGS), observe, depuis un peu plus de deux ans, de nouveaux arrivants, notamment «des familles en provenance du Cameroun», précise-t-il, qui préfèrent ou pensent inscrire leurs enfants dans des écoles anglophones.

C'est le cas de la famille Mango, arrivée directement du Cameroun à Sudbury, début février 2026, et dont la mère, Anne Micheline, avait approché les services d'établissement du CSCGR.

En voulant se renseigner sur les services offerts, elle a fait part de sa volonté d'inscrire ses trois enfants dans une école anglophone.

Le Cameroun, étant un pays qui a pour langues officielles l'anglais et le français, son enfant aîné, François Mahel, fréquentait une école francophone, alors que sa jeune sœur Paule Yris et la cadette Jeanyce

Francine allaient dans une école et une garderie anglophones.

«Pour l'aîné, j'étais finalement pour l'inscrire dans une école d'immersion et ses deux sœurs dans une école anglophone», confie Anne Micheline, soulignant le fait que, en arrivant à Sudbury, elle n'avait aucune connaissance des choix d'école ni sur le déroulement des inscriptions.

Elles avaient d'ailleurs fini par faire plusieurs préinscriptions, dans des écoles anglophones et d'immersion, et pendant qu'elle attendait une réponse, l'équipe du CSCGS l'a convaincu d'opter pour une école francophone.

«Je me suis dit qu'il valait mieux les mettre tous les trois dans une même école, car cela est plus pratique pour les déplacements, et qu'au bout du compte, mes enfants allaient au moins ne pas perdre leur français, car c'est la langue que nous parlons le plus à la maison», indique-t-elle. Les trois enfants sont maintenant inscrits à l'École St-Denis, en 1e et 2^e année, et à la maternelle.

Une crainte non fondée

Chantal Mayer-Crittenden, Professeure agrégée à l'École d'orthophonie de l'Université Laurentienne, affirme avoir assisté, il y a deux ans, à un comité consultatif où des parents s'inquiétaient que leurs enfants n'apprennent pas l'anglais s'ils allaient les inscrire dans une école de langue française.

Ces nouveaux arrivants, ne maîtrisant pas eux-même la langue anglaise, et ayant eu des difficultés à trouver du travail, entendent faire éviter à leurs enfants de vivre la même expérience, plus tard. Mais est-ce que ce raisonnement est juste ? Chantal Mayer-Crittenden est catégorique : «Pas du tout.»

«La langue majoritaire s'apprend très facilement par les enfants. Ils sont exposés à cette langue-là, non seulement dans la communauté, mais aussi à l'école de la langue minoritaire.»

Dans les écoles de langue française, les élèves étudient l'anglais dès la 4^e année, en plus de la parler avec leurs camarades de classe.

Chantal Mayer-Crittenden dit avoir eu plusieurs discussions avec des collègues à elle du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique, sur ce sujet. «Et justement, les enfants qui sont dans des écoles de langue française sont beaucoup exposés à l'anglais, parce qu'il y a tellement d'élèves qui arrivent en parlant l'anglais. Donc, l'anglais, ça s'apprend, ça s'attrape, comme on dit souvent.»

Parce que les enfants sont beaucoup exposés à l'anglais et sont motivés à apprendre l'anglais, ajoute-t-elle, «ces deux facteurs sont très importants lorsqu'on parle de l'acquisition d'une langue».

L'inverse n'est pas vrai, par contre, selon l'universitaire : «Si on n'inscrit pas nos enfants dans une école de langue française, c'est un peu plus difficile pour que l'enfant apprenne cette langue en contexte minoritaire, parce que là, ils ne sont pas suffisamment exposés.»

Un suivi sur dix ans... et des résultats préliminaires édifiants

Pour preuve, la professeure avait entamé, en 2015, d'évaluer des élèves à la maternelle pour une période de dix ans. Ces élèves sont aujourd'hui en 9^e année dans des écoles de langue française, et Chantal Mayer-Crittenden affirme que les résultats préliminaires sont édifiants. «En maternelle, il y avait des enfants qui étaient plutôt francophones et des enfants qui étaient plutôt anglophones. Et puis, vraiment, c'était un continuum. Et ce qu'on remarque maintenant en 9^e année, c'est que tous les élèves, peu importe s'ils étaient plus anglophones ou plus francophones à la maternelle, ils ont réussi mieux aux épreuves en anglais qu'aux épreuves en français, malgré



Chantal Mayer-Crittenden, Professeure agrégée à l'École d'orthophonie de l'Université Laurentienne. Photo : Courtoisie



La famille Mang, arrivée début février à Sudbury. Anne Micheline, la mère, Jean, le père, François Mahel, le grand frère, Jeanyce Francine, la cadette au milieu, Paule Yris, la deuxième fille. Photo : Courtoisie

le fait qu'ils ont fréquenté une école de langue française de la maternelle à la 9^e année.»

Pour elle, cela ne veut pas dire que ces élèves n'ont pas bien réussi en français. «Mais qu'ils ont tout de même mieux réussi en anglais.»

Chantal Mayer-Crittenden estime que «cela vient illustrer l'impact de l'exposition, de la communauté, des réseaux sociaux, de l'influence des parents. C'est vraiment puissant. Ces enfants-là, il y en a qui étaient issus de foyers francophones, d'autres exogames et d'autres anglophones. Mais rendus en 9^e année, ils semblent tous avoir des profils très semblables, à savoir qu'ils sont tous bilingues.»

L'importance de la communication parents-enfants

Chantal Mayer-Crittenden relève aussi le fait que si les parents eux-mêmes ne parlent pas l'anglais, «la communication entre le parent et l'enfant est affectée, et ça, c'est inquiétant».

«C'est très important que le parent et l'enfant puissent avoir des communications, des échanges qui touchent à divers thèmes. Cela peut être dans le domaine affectif, comme ça peut être une discussion plus large, sur différents sujets. Lorsque les parents n'ont qu'une compétence de base dans la langue de l'enfant, les discussions un peu plus soutenues et un peu plus complexes deviennent très difficiles.»



EXPRIME-TOI!

DEVIENS JOURNALISTE POUR LE JOURNAL TAPAGE

Tu es étudiant.e entre la 5^e et la 12^e année et tu t'intéresses au journalisme?
Tu peux pratiquer tes talents tout en étant rémunéré.

POUR T'INSCRIRE OU OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS,
COMMUNIQUE AVEC :

MEHDI MEHENNI • tapage@levoyageur.ca
redaction@levoyageur.ca | Tél. : 705-673-3377, poste 6209 • Sans frais : 1-866-926-3997



**VOTRE FAMILLE
ACCUEILLIE PAR
LA FAMILLE**



*Le Centre de santé
communautaire
du Grand Sudbury,
actif dans le dossier
d'immigration
francophone depuis
1996.*

 Centre de
santé communautaire
du Grand Sudbury
santesudbury.ca



UN CADRE DE VIE PROCHE DE LA NATURE

Communauté francophone en expansion
Associations culturelles
Opportunités de carrière intéressantes

On vous attend dans le Nord-Ouest de l'Ontario

L'Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario
vous accompagne avec des services directs d'établissement :

- Accueil, Emploi et Intégration
- Établissement dans les écoles (TEE)
- Connexions communautaires



Association des francophones
du Nord-Ouest de l'Ontario



afnoo.org |      Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



LA MEILLEURE ÉDUCATION EN ONTARIO



DES EMPLOIS ET DES ÉCOLES GRATUITES POUR GRANDIR EN FRANÇAIS

→ Faire carrière dans un
milieu bienveillant et
engagé

→ Les conseils scolaires
catholiques francophones
du Nord de l'Ontario vous
accueillent!



Conseil scolaire
de district catholique des
Aurores boréales



CONSEIL
SCOLAIRE
CATHOLIQUE
NOUVELON



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE DES
GRANDES
RIVIÈRES



FRANCO-NORD
Conseil scolaire catholique

«

À SUDBURY,
la diversité et la francophonie font partie de ce qui rend notre communauté forte. Nous sommes fiers d'accueillir de nouveaux arrivants francophones qui contribuent à la vitalité culturelle, sociale et économique de notre ville. »





Paul Lefebvre
Mayor | maire

À SUDBURY...
le PPICF favorise la croissance de la main-d'œuvre.







Federal Economic Development Agency for Northern Ontario
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario

Votre voix du Nord de l'Ontario à Ottawa !

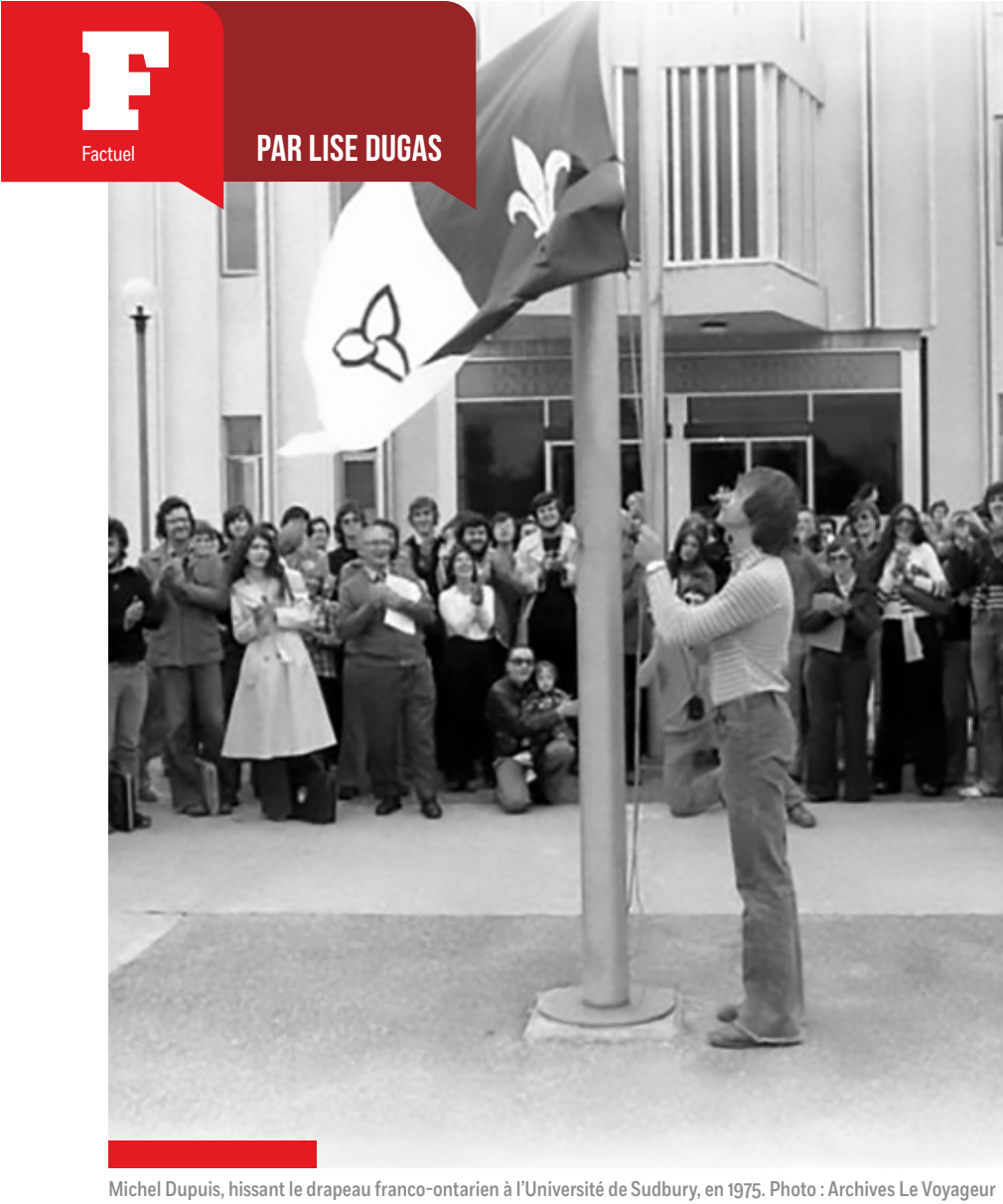
MON BUREAU EST À VOTRE SERVICE !





JIM BÉLANGER
DÉPUTÉ | SUDBURY-EST—MANITOULIN—NICKEL BELT

3049, autoroute 69 Nord | jim.belanger@parl.gc.ca
Val Caron, Ontario P3N 1R8 | (705) 897-0488



Michel Dupuis, hissant le drapeau franco-ontarien à l'Université de Sudbury, en 1975. Photo : Archives Le Voyageur

DES INCONTOURNABLES DE LA CULTURE LOCALE POUR ENTAMER SON INTÉGRATION

Vous êtes un nouvel arrivant de la Ville du Grand Sudbury ou d'une des régions environnantes du Nord de l'Ontario. Par où commencer pour obtenir des renseignements au sujet de l'endroit qui devient votre nouveau pied-à-terre? Les chances sont que vous ayez été moindrement informés avant votre arrivée pour ne pas vous sentir trop dépayés. Le temps de l'année pourrait également avoir un impact choc, surtout si votre arrivée s'est déroulée en plein cœur de l'hiver avec ses froids glacials, ses tempêtes de neige et ses fluctuations de température.

Chose certaine, avant même de penser aux nombreuses activités disponibles, les

besoins de base doivent être rencontrés pour s'adapter en douceur. Beaucoup de questions se posent, telles un endroit où demeurer, où obtenir ses denrées alimentaires, où inscrire ses enfants au niveau scolaire et où regarder pour trouver un emploi valorisant qui en même temps saura subvenir adéquatement aux besoins de la famille.

L'importance d'une bonne intégration pour un nouvel arrivant va dès lors de pair avec sa compréhension et sa connaissance de son entourage. Une fois les besoins de base initiés, on encourage à aller de l'avant pour en connaître le plus possible pour rendre l'intégration encore plus réussie.

Abordons donc ensemble quelques incontournables de la culture franco-ontarienne.

On peut retrouver une bonne ressource, entre autres, dans les écrits de l'auteur Serge Dupuis, notamment l'ouvrage intitulé *Les francophones de Sudbury : une brève histoire*. Les passages au sujet de l'effervescence et de la diversité culturelles seraient particulièrement pertinents pour les nouveaux arrivants.

On ne peut pas passer à côté de chansons iconiques franco-ontariennes pour en nommer que quelques-unes telles que *Notre Place*, les paroles composées par M. Paul Demers et la musique par M. François Dubé, chantée pour la première fois en 1989 et nommée l'hymne officiel des Franco-Ontariens en 2017, suite au décès de M. Demers.

Parmi celles-ci, on retrouve également *Mon beau drapeau*, paroles de M. Jean-Pierre Perreault et la musique de M. Brian St-Pierre, interprétée par Mme Martine Lafontaine. La chanson est remaniée en 2025 pour coïncider avec le 50e anniversaire du drapeau franco-ontarien.

Et comme chanson reliée à la résistance franco-ontarienne, on fait mention de *Personne ne pourra m'arrêter*, paroles de Mme Amélie Larocque et la musique par Mme Mélissa Ouimet, M. Luc Tellier et M. David Guertin-Chauvette.

Le drapeau franco-ontarien occupe également une place importante dans les cœurs des Franco-Ontariens. En septembre 2025, on célèbre 50 ans de son existence, où il fut hissé pour la toute première fois à Sudbury sur les lieux du campus de l'Université de Sudbury. Ses co-créateurs sont M. Gaëtan Gervais et M. Michel Dupuis. Les composantes du drapeau représentent la francophonie, avec la fleur de lys, à la gauche, l'emblème floral de l'Ontario, avec la fleur de trille, à la droite, ainsi que les couleurs vertes et blanches pour représenter l'été et l'hiver.

On peut se tourner vers d'autres sources incontournables qui contribuent largement à l'épanouissement culturel des Franco-Ontariens, La Place des Arts. Cet emplacement regroupe depuis 2022 les sept institutions artistiques francophones du Regroupement des organismes culturels de Sudbury (ROCS), composées du Carrefour francophone de Sudbury, du Centre franco-ontarien de folklore, du Théâtre du Nouvel-Ontario, des Éditions Prise de parole, de la Nuit sur l'étang, de la Galerie du Nouvel-Ontario, ainsi que du Salon du livre du Grand Sudbury.

Avec une foule d'activités possibles, les nouveaux arrivants pourront sûrement y trouver intérêt, allant de spectacles à des soirées de contes, des pièces de théâtre, des livres d'auteurs franco-ontariens, des concerts, des expositions d'art et de foire de livres.

Qui parle culture, parle également de gastronomie. Comment passer à côté de pâtisseries comme les tartelettes au beurre? Ce dessert sucré est grandement apprécié dans toutes les régions du Nord de l'Ontario. 🍷

Ta **carrière Franco-Nord** pour bâtir ton avenir,
L'**école catholique** pour inspirer tes enfants,
Un milieu naturel où ta **famille s'épanouit**.

FRANCO-NORD
Conseil scolaire catholique

NOUS JOINDRE :
Courriel : information@franco-nord.ca
Téléphone : 1-705-472-1702
Adresse : 681-C, rue Chippewa Ouest, North Bay (Ontario) P1B 6G8, Canada
Site Web : <https://www.franco-nord.ca>
Facebook : facebook.com/CSCFrancoNord
Au plaisir de t'accueillir, ainsi que ta famille!

Le Nord de l'Ontario,
un véritable milieu de vie.

POUR VRAI

Photo du lac Nipissing, North Bay (Ontario), Canada

DÉCOUVREZ-NOUS!





**Chez nous,
c'est chez vous!**

3^E ÉDITION

RÉSERVEZ LA DATE !

 **28, 29 & 30 août 2026**

 **Camp Ongrandi**
Moonbeam, ON P0L 1V0





**Communauté francophone
accueillante**
Corridor du Nord de l'Ontario

35
programmes offerts
EN FRANÇAIS

106 options de parcours



Université Laurentienne
Laurentian University

Pour une **francophonie** inclusive.

MEMBRE DU RÉSEAU
vie de campus



Service d'établissement
Pour les nouveaux arrivants francophones
District du Timiskaming

Depuis le 7 avril 2025, l'ACFO Témiskaming a lancé son service d'établissement pour accompagner les nouveaux arrivants francophones qui s'installent dans le district du Timiskaming

Nos services

- Accueil et orientation
- Aide administrative
- Aide à la recherche de logement et d'emploi
- Intégration sociale, culturelle et communautaire
- Accompagnement linguistique
- Soutien familial

Que vous soyez, un(e) nouvel(le) arrivant(e) ou un(e) employeur(se), n'hésitez pas à nous rendre visite ou nous contacter:

 New Liskeard (Bureau principal) : 59 avenue Whitewood, New Liskeard, ON P0J 1P0
Kirkland Lake (Bureau satellite) : 23 chemin Government Est, Kirkland Lake, ON P2N 1A1

 (705) 647-6105

 etablissement@acfotem.org

 www.acfotem.org

 ACFO-Région Témiskaming

Financé par:  Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Funded by:  Immigration, Refugees and Citizenship Canada

ACFO
TÉMISKAMING

**CONNECTEZ-VOUS,
COLLABOREZ,
CONTRIBUEZ !**

Le Réseau du Nord et ses comités locaux rassemblent les acteurs clés pour coordonner et renforcer l'immigration francophone dans tout le Nord de l'Ontario.

Découvrez nos plans d'actions locaux :





Comités locaux en immigration francophone (CLIF)

 **RÉSEAU
du NORD** | Soutien à l'immigration
FRANCOPHONE

Financé par:  Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Funded by:  Immigration, Refugees and Citizenship Canada



Université
de Sudbury

UNIVERSITÉ de SUD

Ici, ton prochain chapitre t'attend.

Étudie en français et découvre
nos 33 programmes et options!



Administration
et sciences
commerciales



Sciences
de la santé



Sciences
humaines
et sociales



Sciences



Mineure en
leadership
intégrée dans tous
nos programmes

usudbury.ca

Admissions sans frais, ouvertes en tout temps