



Discours prononcé

par

**Gordon M. Nixon
Chef de la direction**

Musée canadien de l'immigration du Quai 21

Le 27 mars 2014

Merci. Je suis très heureux d'être ici pour célébrer le rôle du Quai 21 et vous parler de diversité et d'immigration, des sujets qui ont beaucoup retenu mon attention ces 13 dernières années dans le cadre de mes fonctions de chef de la direction de RBC. J'ai parlé souvent de ces sujets qui, bien que distincts, sont étroitement liés.

Ayant présidé pendant ces 13 années notre Conseil sur la diversité, et pendant cinq ans le Toronto Region Immigrant Employment Council, j'ai travaillé très activement à la promotion de la diversité. Et comme je prends ma retraite, c'est peut-être l'une des dernières fois où j'ai l'occasion de parler publiquement sur ce sujet – ou, du moins, la dernière fois qu'on s'intéresse à ce que j'ai à dire.

On ne saurait trop insister sur le rôle passé, présent et futur de la diversité et de l'immigration au Canada. Notre pays serait très différent aujourd'hui sans la contribution essentielle de l'immigration à sa formation, et il tire de la diversité une force dont le caractère international est unique. L'influence qu'ont exercée la diversité et l'immigration dans notre histoire continuera de s'exercer avec la même vigueur dans l'avenir.

Le Musée canadien de l'immigration du Quai 21 est maintenant un musée national, avec pour nouvelle mission d'informer l'ensemble de la population canadienne. Le déjeuner de ce matin était traditionnellement un événement réservé aux gens de Halifax. Mais aujourd'hui, nous donnons le coup d'envoi d'une série d'événements destinés à aider le Musée à célébrer et à faire connaître à un public beaucoup plus large les multiples facettes de l'histoire de l'immigration canadienne. Ces événements feront connaître au public le rôle passé et présent du Quai 21, et ce que représente ce lieu.

Le Canada est un pays extraordinaire – où il fait bon vivre, travailler et fonder une famille. Et nous ne sommes pas les seuls à en être conscients. Les palmarès qui classent les pays selon la qualité de vie indiquent que les Canadiens ont édifié une nation prospère – une société civile diversifiée, riche en possibilités et considérée comme un chez-soi par des gens de multiples origines. Il est indéniable que nous tirons notre force et notre prospérité économique à la fois de ce que nous avons en commun et de ce qui nous distingue les uns des autres.

La diversité n'est rien de neuf pour le Canada. En fait, la diversité a toujours été un élément central de l'identité canadienne. Il suffit pour s'en rendre compte de songer à nos origines, à l'apport des Autochtones, des Français et des Anglais, ainsi qu'à celui de gens venus de centaines de pays, dont ceux pour qui le Quai 21 a été le point d'entrée au pays.

L'histoire de l'immigration au Canada est aussi une histoire d'intégration. L'expérience canadienne montre que l'intégration peut être réalisée sans sacrifier la diversité des identités, et que ces dernières créent une vitalité et une mosaïque qui contribuent à définir le Canada.

L'un des documents du Musée décrit le Quai 21 comme un bâtiment modeste en bordure de la mer à Halifax. Ne jugez pas ce livre à sa couverture, car le Quai 21 a joué

un rôle de premier plan lors de l'arrivée d'immigrants sur nos rivages. De 1928 à 1971, plus d'un million de personnes sont entrées au Canada en passant par le Quai 21, et l'on estime qu'à l'heure actuelle un Canadien sur cinq est directement lié au Quai 21. Ces quelques faits en disent long sur l'importance du rôle de l'immigration dans la construction de notre pays – et sur le rôle du Quai 21 dans l'accueil des immigrants.

Ces hommes, ces femmes et ces enfants courageux qui sont entrés au Canada par le Quai 21 y ont fait leurs premiers pas dans l'établissement d'une nouvelle vie dans un nouveau pays. Le Quai 21 a été la porte d'entrée menant aux occasions que les nouveaux Canadiens ont saisies afin d'accéder à de nouveaux sommets. En travaillant à réaliser leurs rêves, ces gens ont contribué à l'économie et à la prospérité du Canada, et à la construction d'un grand pays.

Aujourd'hui, parmi les pays du G8, le Canada est celui dont le taux de croissance démographique est le plus élevé – et cela, grâce à l'immigration. Le Canada accueille chaque année près d'un quart de million d'immigrants permanents – l'un des taux les plus élevés dans l'ensemble des pays développés. Selon les projections, le pourcentage de Canadiens nés à l'étranger atteindra 28 % en 2031, contre 20 % à l'heure actuelle. Et sans l'immigration, notre taux de croissance irait en diminuant, une situation catastrophique pour n'importe quelle économie.

L'immigration et la diversité sont des motifs de célébration, et non pas de crainte, car elles donnent de la force à notre pays – où nous savons favoriser le multiculturalisme comme nulle part ailleurs. Nous sommes loin d'être parfaits, mais nous sommes un exemple pour le monde, et nous devrions chercher davantage à tirer profit de notre force.

Les immigrants canadiens n'arrivent plus des mêmes pays qu'autrefois. Ils sont moins nombreux à provenir d'Europe, et plus nombreux à quitter l'Asie, l'Amérique du Sud, les Antilles et l'Afrique pour s'établir ici. Les immigrants actuels contribuent à la diversité de façon différente de ceux d'hier, en raison de leur profil différent, lui-même lié à l'évolution des caractéristiques démographiques mondiales.

Cette population diversifiée recèle des occasions formidables ; j'ai souvent dit que c'était l'un des principaux avantages concurrentiels du Canada. Mais ce n'est un avantage que dans la mesure où nous sommes inclusifs. Un contexte d'inclusion véritable est celui où chacun a le sentiment qu'il peut librement donner son opinion et faire profiter les autres de ses connaissances et de son expérience. Être inclusif, c'est aller plus loin en matière de diversité.

À RBC, nous disons souvent : « La diversité est un avantage, mais en faire quelque chose est un atout. » C'est dans cette optique que nous nous employons à créer un environnement offrant à tous un accès équitable aux mêmes possibilités – et constituant pour nous un réservoir de forces à la fois individuelles et collectives. Si tous les employés d'une entreprise pensent et agissent de la même façon, les choses sont très uniformes, mais l'entreprise est perdante sur le plan de l'innovation et de la flexibilité.

Même si les caractéristiques de l'immigration ont changé, quatre aspects fondamentaux sont demeurés les mêmes :

- En premier lieu, ce qui amène les gens au Canada : la possibilité de construire leur avenir, et le désir de contribuer à la société.
- Deuxièmement, la détermination et la motivation des immigrants à réussir. Gardons à l'esprit qu'être un immigrant n'est pas facile, quel que soit le pays d'accueil.
- Troisièmement, notre besoin d'immigrants au Canada pour croître et poursuivre la construction du pays.
- Enfin, l'accueil que les immigrants reçoivent en tant que nouveaux contributeurs à notre société et à notre prospérité économique commune.

Les institutions telles que le Quai 21 sont importantes parce qu'elles nous aident à apprendre de notre histoire pour donner forme à notre avenir. L'immigration est étroitement liée à l'histoire du Canada. Nous célébrons ce passé et nous en tirons des leçons afin d'aller plus loin.

Le lien entre l'histoire du Canada et l'immigration future, Lester Pearson le comprenait lorsqu'il a déclaré que la destinée du Canada était d'unir, non de diviser ; de partager dans la coopération, non pas dans la séparation ou le conflit ; de respecter notre passé et d'accueillir notre avenir.

Je suis convaincu que la diversité et l'inclusion sont déterminantes pour stimuler la productivité, l'innovation et la prospérité économique. La prospérité future du Canada dépendra de plus en plus d'entreprises novatrices, très productives et assez souples pour tirer profit des occasions qui se présenteront – peu importe le moment ou l'endroit.

Pour cela, toutefois, nous devons demeurer une destination de choix pour les immigrants qualifiés : les entrepreneurs, les professionnels et les scientifiques. Le talent a acquis une mobilité sans précédent, et l'on s'attend à des pénuries de compétences dans de nombreuses économies. Les immigrants potentiels ont plus de choix que jamais auparavant, et il ne suffira pas de leur ouvrir nos portes pour les attirer.

Les grandes entreprises canadiennes comme RBC sont bien connues ; toutefois, nous sommes un pays d'entrepreneurs et de petites entreprises. Même si le quartier des affaires de Toronto est dominé par les tours des grandes sociétés financières, il suffit de regarder au nord de la route 401 pour découvrir une quantité phénoménale d'entreprises en plein essor et créatrices d'emplois dont beaucoup ont été fondées, et sont encore dirigées, par des Canadiens de première ou de deuxième génération appartenant à des minorités visibles.

Le Canada doit tirer profit de la diversité actuelle et future de sa main-d'œuvre, et les grandes entreprises comme RBC doivent répondre à l'appel. Si l'immigration a été très

importante pour notre économie par le passé, elle le sera encore plus à mesure que notre population vieillira et que s'intensifiera la concurrence internationale pour le talent.

Cependant, pour s'établir au Canada, les nouveaux arrivants actuels doivent déployer encore plus d'efforts que les générations précédentes. Un sondage réalisé en 2012 par Recherche économique RBC a révélé que si les immigrants touchaient un salaire égal à celui des personnes nées au Canada, leur revenu personnel totaliserait 31 milliards de dollars de plus, ce qui représente plus de 2,1 % du PIB du Canada. Cela signifie que nous ne parvenons pas à tirer pleinement avantage du potentiel de ces personnes extrêmement compétentes – et donc qu'une partie du potentiel économique de notre pays nous échappe.

Nous devons choisir : soit devenir plus inclusifs, plus innovateurs et plus prospères, soit faire face à un avenir incertain.

La croissance actuelle du Canada étant aussi tributaire de l'immigration qu'il y a 100 ans, nous devons reconnaître qu'il se pose de nouveaux défis qui exigent de nouvelles solutions.

Nous sommes en train de donner forme à la prochaine étape de la croissance de notre grand pays, une démarche importante à laquelle participent un grand nombre de partenaires et d'intervenants : les entreprises et leurs dirigeants, tous les paliers de gouvernement, les organismes qui soutiennent les nouveaux arrivants, et enfin les nouveaux arrivants eux-mêmes.

J'aimerais soumettre quelques idées et suggestions à chacun de ces groupes.

En ce qui a trait aux entreprises, elles font face – directement ou indirectement – à une concurrence mondiale. Le meilleur avantage concurrentiel est un effectif possédant une expérience de nature internationale. J'aimerais vous donner un exemple de ce que cela signifie pour RBC.

Nous sommes une entreprise canadienne ayant des activités dans plus de 40 pays. Nous devons donc pouvoir envoyer des employés à l'étranger et en accueillir de l'étranger. Les Canadiens que nous envoyons dans d'autres pays nous permettent à la fois de comprendre d'autres marchés et de tirer avantage des caractéristiques de notre marché ici même.

Parallèlement, nous recrutons des gens qui ont acquis une expérience bancaire dans d'autres pays. Certaines personnes peuvent s'interroger sur la pertinence en contexte canadien d'une expérience bancaire acquise au Brésil ou en Chine. Or, il importe de préciser qu'en raison des caractéristiques de l'immigration canadienne, bon nombre de nos clients et de nos clients potentiels proviennent de ces pays.

C'est un atout précieux pour notre entreprise que d'avoir à son service des gens qui comprennent les attentes de ces personnes à l'égard d'une banque, ainsi que les normes bancaires auxquelles elles sont habituées. Surtout, comme ces employés seront eux-mêmes passés par le processus d'immigration pour s'établir au Canada, qui

serait mieux placé qu'eux pour comprendre les nouveaux arrivants et les aider à se créer un nouvel avenir ?

Une entreprise a tout à gagner en comprenant qu'une expérience internationale constitue un atout. Trop souvent, nous entendons une autre opinion, étroite et négative, selon laquelle l'intégration des nouveaux arrivants à la main-d'œuvre du pays serait freinée par leur manque d'expérience acquise au Canada. Il faut donc se réjouir de voir se répandre l'opinion selon laquelle une expérience de nature internationale est directement applicable au contexte du Canada moderne. En fait, la Commission ontarienne des droits de la personne s'est prononcée sur la question en déclarant récemment qu'exiger d'une personne qu'elle possède une « expérience canadienne » est une forme de discrimination.

Nous n'agissons pas rationnellement si nos processus d'embauche ne prennent pas en considération de nouveaux Canadiens qui possèdent les compétences et les titres de compétences requis (diplômes d'études ou attestations techniques). Nombre de ces personnes parlent plusieurs langues et comprennent différentes cultures. Elles peuvent aider les entreprises à refléter les collectivités et les clientèles qu'elles servent, de même qu'à conquérir de nouveaux marchés.

Si nous offrons aux nouveaux arrivants l'occasion d'utiliser les compétences qu'ils ont acquises et de prendre de l'expérience au Canada, nous en retirerons aussi un avantage au chapitre de la mobilisation de l'effectif. À RBC, nous avons constaté que les employés qui sont de nouveaux arrivants comptent parmi ceux dont le niveau de mobilisation est le plus élevé. La mobilisation du personnel est un facteur de succès pour une entreprise. L'ouverture aux immigrants est l'un des leviers à cet égard dont disposent les employeurs.

À RBC, nous intégrons à nos plans d'affaires des objectifs en matière de diversité, dont des cibles fermes pour le nombre de postes de cadres supérieurs occupés par des femmes et des membres de minorités visibles. Je suis heureux de dire que les pourcentages à ce chapitre s'établissent respectivement à 37 % et à 15 % dans notre organisation à l'échelle du Canada ; cependant, nous cherchons constamment de nouvelles façons de faire mieux.

Ceux d'entre nous qui occupent des postes de direction ont l'obligation et la responsabilité de participer activement à ces efforts. Compte tenu des avantages commerciaux indéniables que procurent la diversité et l'inclusion, il est non seulement équitable, mais bon pour les affaires d'en faire la promotion.

Les dirigeants d'entreprise peuvent et doivent jouer un rôle actif, et un bon point de départ consiste à s'assurer que leur entreprise favorise la diversité et l'inclusion. Dans une organisation, l'exemple vient des dirigeants. En jouant un rôle actif, ceux-ci découvrent les avantages et les possibilités liés à la diversité et à l'inclusion, et ils se mettent à encourager les autres à faire comme eux.

Les efforts des dirigeants doivent être visibles. Nous donnons l'exemple à un grand nombre de personnes – tant par ce que nous faisons que par ce que nous choisissons de ne pas faire. Les dirigeants doivent être des mentors et des initiateurs de projets.

Le programme Dialogue sur la diversité RBC nous indique que le mentorat est un processus qui agit dans les deux sens. Les mentorés apprennent des choses sur le leadership et les normes du travail au Canada, tandis que les mentors apprennent à mieux connaître des bassins de talents plus vastes et les marchés culturels. Vous découvrirez vous-mêmes – et aiderez les nouveaux Canadiens à découvrir et à ressentir – ce que signifie véritablement être inclus dans notre société.

Étant moi-même un homme blanc de grande taille et de culture anglo-saxonne, je représente à bien des égards le stéréotype dont la promotion de la diversité nous a affranchis. Et je dois dire que pour la majeure partie de ma carrière, je n'ai jamais eu à me demander si celle-ci était favorisée ou non par mes origines. Cela dit, c'est peut-être en raison de mes origines que j'ai pu prendre conscience de la richesse et de l'avantage concurrentiel formidables que nous tirons de notre diversité, et devenir encore plus déterminé à faire en sorte que l'ensemble de notre milieu de travail soit fondé sur les principes d'équité et d'égalité.

Nous avons tous subi, et subissons encore, les effets de vastes préjugés, et plutôt que de prétendre que ces préjugés n'existent pas, nous devons trouver des façons de les déceler et mettre en place des stratégies pour les neutraliser.

Comme j'ai présidé notre Conseil sur la diversité dès mon entrée en poste comme chef de la direction, il m'a été plus facile de donner l'exemple ; et c'est grâce à des personnes comme Zabeen Hirji, ainsi qu'à d'autres dont j'ai beaucoup appris, que la diversité est bien intégrée à nos valeurs et à notre culture. Lorsque les gens se mettent à comprendre la valeur de la diversité, il se produit de merveilleux changements dans les comportements, et il n'en résulte que des bonnes choses.

Nous entendons souvent dire que le rôle du gouvernement est de créer les circonstances favorables pour permettre au secteur privé de stimuler la croissance économique. Les gouvernements doivent continuer de collaborer pour trouver des façons d'accroître la participation des immigrants récents à la population active. Ils doivent continuer de réduire les barrières interprovinciales qui font obstacle aux mouvements de la main-d'œuvre, et investir substantiellement dans les programmes de formation relais qui aident les immigrants à s'établir et à se préparer à entrer sur le marché du travail.

Tous les paliers de gouvernement peuvent créer des occasions de rapprocher les gens. Les efforts concertés à cet égard facilitent l'intégration des nouveaux arrivants à la société canadienne, et permettent à ces derniers de commencer plus rapidement à contribuer à la croissance économique.

Les politiques en matière d'immigration peuvent encourager l'intégration ; elles continuent en outre de promouvoir activement et de multiples façons la sensibilisation à l'égard de la diversité et le maintien de celle-ci, notamment par le biais de l'éducation,

du soutien accordé aux centres communautaires et du financement d'activités culturelles.

Le palier municipal joue un rôle particulièrement important. Les villes assurent la prestation des programmes sociaux qui aident le plus directement les immigrants. Elles peuvent élaborer des stratégies, et même des marques, qui attirent les nouveaux arrivants qualifiés – des stratégies qui aident les immigrants à trouver des emplois à la mesure des études qu'ils ont faites.

Par ailleurs, les villes sont bien davantage que des formes d'organisation de nature strictement économique. Elles rassemblent les gens et créent de nouvelles possibilités. Les immigrants arrivent souvent en quête d'une vie meilleure, de sorte que la ville où ils choisissent de s'établir représente pour eux l'espoir d'un changement positif. La probabilité d'un tel changement est beaucoup plus forte dans les villes diversifiées et stimulantes qui offrent un large éventail de commodités.

Les villes qui offrent ce type d'environnement riche et dynamique exercent un attrait sur les nouveaux arrivants qualifiés, et sont donc plus susceptibles de devenir des pôles de croissance économique. Les villes doivent être agréables pour les gens qui y vivent, favoriser les déplacements à pied et comporter tous les services nécessaires, dont des parcs et un bon réseau de transport en commun. Une ville où il fait bon vivre est une ville inclusive, qui suscite un sentiment d'appartenance et le désir de contribuer au mieux-être commun.

Comme plus de 80 % des Canadiens habitent dans les zones urbaines, beaucoup d'entre nous – notamment un grand nombre d'aînés et de nouveaux arrivants – tirent profit de stratégies intégrées à ce chapitre.

Les villes comme Toronto et Vancouver et les provinces comme l'Alberta sont naturellement favorisées par l'immigration ; cependant, ce sont des villes comme Halifax et Montréal qui, pour assurer leur avenir, doivent trouver des façons d'inciter les nouveaux arrivants à s'y établir durablement. Une ville est soit en essor, soit en déclin, et sa capacité d'attirer les gens et de conserver sa population est un facteur clé à cet égard.

Nous devons aussi reconnaître le rôle que jouent, dans la réussite du système d'immigration, divers organismes de soutien ou sans but lucratif, ainsi que les immigrants eux-mêmes.

Le secteur privé et les administrations publiques doivent travailler de concert afin de soutenir tant le secteur de la petite entreprise que le large éventail d'organismes qui ont pour tâche d'offrir des services aux nouveaux Canadiens.

Parmi ces organismes, mentionnons le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), l'Immigrant ACCESS Fund et Avantage Professionnel, sans oublier Centraide/The United Way, qui soutient de nombreux organismes d'aide aux nouveaux Canadiens. Ces divers organismes offrent souvent aux immigrants des possibilités de réseautage essentielles, et aident les entreprises à mieux comprendre les compétences

et les aptitudes de ces derniers. C'est ce type d'action qui est nécessaire pour aider les petites entreprises à tirer avantage du bassin de nouveaux arrivants, et donc à stimuler leur participation à la population active.

Enfin, les immigrants eux-mêmes doivent prendre en main leur propre développement. Ils doivent comprendre les limites qu'ils s'imposent s'ils ne sortent pas de leur zone de confort, et repousser ces limites. Les immigrants doivent établir et consolider des relations et des réseaux professionnels dans leur domaine, et participer à des activités et à des programmes les aidant à se préparer à la transition vers un nouvel emploi.

Les nouveaux immigrants doivent chercher des conseils et de l'information concernant le marché du travail, et ne pas hésiter à s'engager dans des activités bénévoles, car celles-ci permettent d'acquérir une précieuse expérience et de nouer des contacts.

Nous étudions l'histoire afin de bâtir l'avenir en tirant profit des leçons du passé. Les leçons de notre histoire sont claires et nous indiquent la voie que nous suivrons pour assurer notre réussite et notre prospérité économique futures : tout comme il l'a fait avec succès par le passé, le Canada continuera de miser sur l'immigration pour assurer sa prospérité économique.

La diversité a été un atout pour le Canada, et demeure l'un de nos avantages concurrentiels clés.

Nous avons su tirer profit de notre diversité, mais nous devons faire encore mieux à cet égard pour conserver cet avantage concurrentiel.

Le Musée canadien de l'immigration du Quai 21 nous rappelle le premier chapitre de l'histoire d'un million de personnes qui ont littéralement franchi ses portes pour entreprendre une nouvelle vie au Canada. Ce lieu marque donc aussi une étape dans l'histoire des millions de descendants de ces personnes.

Le Quai 21 a joué un rôle de premier plan non seulement dans l'accueil des immigrants au Canada, mais dans la création même de notre pays, en raison de la contribution essentielle des immigrants à la croissance et à la prospérité du Canada.

Le Musée canadien de l'immigration du Quai 21 nous raconte l'histoire des nouveaux Canadiens, une histoire qui doit être racontée et entendue. Voilà pourquoi les événements comme celui d'aujourd'hui sont si importants.

Et c'est pour cette raison qu'aujourd'hui RBC est fière d'annoncer un don de 500 000 \$ au projet Canada : Jour 1 du Musée. Cette exposition itinérante à l'échelle nationale présentera aux visiteurs une riche expérience d'histoire vivante, y compris des témoignages personnels, des œuvres d'art originales et des images d'archives.

Nous espérons que tous pourront voir cette exposition et véritablement comprendre l'apport de la diversité, de l'inclusion et de l'immigration à la société canadienne.

Merci.