



Devenir un havre sûr pour la communauté néocanadienne



Passons à l'action Stratégie d'établissement locale

Funded by:

Financé par :



Citizenship and
Immigration Canada

Citoyenneté et
Immigration Canada

Préparé pour : Partenariats locaux en matière d'immigration du Grand Sudbury

Septembre 2011

Table des matières

Avant-propos	4
Sommaire de gestion	6
Introduction	7
Nos sincères remerciements	11
Aperçu	12
Retraçons nos pas	14
Devenir un havre sûr : Faire du Grand Sudbury une ville de choix pour l’immigration	15
Enjeux majeurs du Grand Sudbury	17
Initiatives préparatoires de notre nouvelle vision	18
Les recherches : fournir une assise factuelle à la réorientation des politiques	18
Ne pas faire du sur-place	19
Les voix de la communauté	23
Secteurs clés	
a. Services linguistiques	25
b. Emploi	29
c. Logement	33
d. Éducation	37
e. Gouvernement	40
Thèmes	
f. Attraction et rétention	43
g. Établissement	47
h. Santé familiale	51
i. Inclusion sociale	55
j. Intégration à la main-d’œuvre	60
Planification des actions	63
Les prochaines étapes (stratégie de mise en œuvre)	66

Annexes

- A. Profil démographique de la ville du Grand Sudbury (tendances de l'immigration)
- B. Réalisations jusqu'à présent
- C. Déclaration d'appui
- D. Glossaire
- E. Carte : la ville du Grand Sudbury en comparaison avec les villes du sud de l'Ontario

Avant-propos



C'est avec grand plaisir que je présente ce rapport à la communauté du Grand Sudbury. Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont consacré leur temps et leurs efforts pour faire de ce rapport un document qui amènera le changement – le changement qui permettra au Grand Sudbury de continuer de grandir et de prospérer à l'avenir. Il est essentiel que nous, la communauté, sachions créer un environnement qui favorise l'inclusion de tous les résidents et résidentes, qui reconnaisse l'ampleur des compétences et des talents des nôtres, et qui devienne une destination de choix pour les personnes et les familles qui viennent s'établir dans ce magnifique pays. En nous appliquant à atteindre les buts et les objectifs présentés dans ce rapport, nous avançons dans la voie de la réalisation du plein potentiel de notre communauté.

Avec mes sincères salutations,

Scott Fisher, coordonnateur du projet
Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI)



Nous sommes ravis d'avoir enfin un excellent rapport à soumettre au gouvernement au nom du comité des PLI et du conseil de gestion, qui comprend plusieurs représentants et représentantes de notre communauté. Piloté par Scott Fisher, le vaillant coordonnateur de notre projet de PLI, avec l'aide de Gary J. Michalak & Associates, ce rapport s'efforce de bien représenter les recommandations formulées par des membres de la communauté dans plusieurs domaines ayant trait à l'immigration et à ses enjeux. Ce rapport de grande envergure est le fruit d'au moins deux années de travail accompli par des membres de la communauté francophone et anglophone et de nombreux représentants et représentantes des groupes ethniques et de la diversité de notre communauté.

Nous remercions tout particulièrement les membres du conseil de gestion, qui ont pu profiter du travail de nombreux bénévoles pour examiner divers enjeux ayant trait à l'établissement, à l'éducation, à l'intégration, à la religion et au logement. Les membres de ce conseil que je tiens à remercier sont :

- Guadalupe Luna
- Carlos Siller
- Mahinaz Shakeib
- Vinay Grover
- Nancy Dubé
- Jennifer Olsten
- Lola Harvey
- Meron Yeshoa
- Muhammad Javid
- Tayyab Butt (ancien membre du conseil)
- Iseline Gandaho (ancien membre du conseil)
- Jean-Mathieu Chénier (membre du personnel de la Société de développement du Grand Sudbury)

ainsi que la Ville du Grand Sudbury, qui a été un partenaire à part entière dans cette initiative. Grâce au travail accompli par un groupe efficace de citoyens et de citoyennes intéressés, notre ville s'affiche comme une communauté accueillante pour les nouveaux arrivants (personnes immigrantes et réfugiées). Ce fut un plaisir de travailler avec un pareil groupe de personnes sincèrement engagées.

Ce rapport nous met au défi de réaliser ses recommandations pour que notre ville continue d'être un milieu de choix pour les nombreuses personnes qui envisagent de s'installer définitivement dans la ville du Grand Sudbury.

Gabrielle Lavigne, M.A.

Présidente du conseil de gestion
PLI – Sudbury

Sommaire de gestion

Les Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) de la Ville du Grand Sudbury sont une initiative financée par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Leur but est de développer des partenariats locaux et de cerner des solutions durables en réponse aux besoins des nouveaux arrivants. Partout dans la communauté, des discussions ont eu lieu en vue de créer une communauté accueillante et diversifiée. Ces discussions portaient souvent sur des groupes ou des objectifs particuliers. Les PLI du Grand Sudbury ont pu fournir un mécanisme pour assurer la convergence de ces idées et de ces discussions et les intégrer dans un plan d'action.

Cet exercice a lieu à un moment très opportun, étant donné que notre ville connaît une croissance rapide dans plusieurs de ses industries et secteurs. La tendance est à l'intensification des compétences de la main-d'œuvre et nous devons être mieux préparés pour répondre à la demande future. Notre profil démographique, ainsi que le très faible nombre d'immigrants et d'immigrantes qu'attire notre ville, sont des facteurs qui limitent potentiellement la croissance de notre ville, de ses habitants et de la communauté en général.

Tout en reconnaissant le travail accompli antérieurement par des membres de la communauté, les PLI du Grand Sudbury ont véritablement démarré en avril 2010. Un forum sur la gouvernance a eu lieu peu après pour établir la structure et l'orientation du conseil des PLI. La communauté a établi dix (10) grands thèmes/secteurs à titre de priorités en vue de faire du Grand Sudbury une communauté accueillante et ouverte qui attire et retient les immigrants et immigrantes.

Ces thèmes/secteurs sont :

- Éducation
- Emploi
- Logement
- Services linguistiques
- Gouvernement
- Attraction et rétention
- Familles en santé
- Inclusion sociale
- Intégration à la main-d'œuvre
- Établissement

On a établi un conseil de gestion (CG) qui a tenu des réunions mensuelles pour évaluer le progrès et orienter les PLI du Grand Sudbury. Des réunions en petit groupe et des groupes de discussion, qui s'ouvraient notamment à la population étudiante internationale grandissante, ont eu lieu tout au long du processus. En mars 2011 a eu lieu un exercice de validation, dans le cadre d'un événement communautaire de grande envergure.

Le rapport final est le fruit d'efforts considérables et de la participation communautaire grâce à une représentation bien diversifiée. Ce document impressionnant aidera la communauté à aller de l'avant et à continuer de grandir et de prospérer à l'avenir. Pour assurer sa pertinence, les PLI du Grand Sudbury tiendront un forum communautaire annuel où l'on évaluera les plans d'action et les changements communautaires en vue d'y apporter des changements au besoin, de manière à s'adapter aux nouvelles réalités dans la communauté. Le rapport final n'est pas un document statique, mais plutôt un catalyseur du changement. Il est une réalisation de la communauté, qui continuera de le modifier et de l'améliorer au fil des années.

Introduction

La Ville du Grand Sudbury a été créée officiellement le 1^{er} janvier 2001, lors de la fusion du premier palier administratif, la Municipalité régionale de Sudbury, et des communautés du second palier administratif : Capreol, Nickel Centre, Onaping Falls, Rayside-Balfour, Walden, Sudbury et Valley East. Le Grand Sudbury compte environ 164 000 habitants en 2010.

Le Grand Sudbury est la capitale régionale du nord-est de l'Ontario. Située à 390 kilomètres au nord de Toronto, à 290 kilomètres à l'est de Sault-Sainte-Marie et à 483 kilomètres à l'ouest d'Ottawa, le Grand Sudbury occupe une position géographique centrale en Ontario, au point de convergence de deux grandes routes provinciales, la route 69 sud et la route 17 (la route transcanadienne).



Cette ville accueillante pour les nouveaux arrivants impressionne par la beauté de son milieu naturel, notamment les 330 lacs à l'intérieur des limites de la municipalité. Mère Nature a certainement composé ici un magnifique environnement pour les personnes

qui apprécient les loisirs au grand air dans un environnement sain et sécuritaire.

Des renseignements et des données statistiques sur la ville du Grand Sudbury se retrouvent à l'annexe A et à l'annexe E.

La capitale éducative du Nord

Le Grand Sudbury est doté d'un ensemble d'institutions - l'Université Laurentienne et ses universités fédérées, l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO), l'École d'architecture du Nord de l'Ontario (EANO) dont la création vient d'être approuvée, Cambrian College, le Collège Boréal - qui ont fait de cette ville un nouveau foyer d'éducation en Ontario. Sudbury a aussi des incubateurs de nouvelles connaissances en ces institutions récentes ou établies de longue date qui sont de classe mondiale : l'Observatoire de neutrinos de Sudbury (SNOLAB), Mining Innovation, Rehabilitation and Applied Research Corporation (MIRARCO), Centre Vale pour la vitalité des lacs, Centre for Excellence in Mining Innovation (CEMI), Centre for Integrated Monitoring Technology (CIMTEC), un bureau de coordination ontarien du Réseau canadien de recherche sur les impacts climatiques et l'adaptation (C-CIARN Ontario) et, à Cambrian College, le Sustainable Energy Centre (SEC) et le Northern Centre for Advanced Technology (NORCAT). Au Collège Boréal, un des trois seuls collèges francophones de l'Ontario, on a établi le Centre Xstrata Nickel de recherches appliquées en biodiversité. On constate ainsi que les études supérieures sont un moteur de croissance important dans la communauté et qu'elles ont le potentiel d'engendrer des innovations et de créer de nouvelles possibilités commerciales et économiques.

Un foyer des soins de santé et des recherches en santé

L'Hôpital régional de Sudbury Regional Hospital (HRSRH) est une ressource régionale et un centre spécialisé pour plus de 530 000 habitants

du nord-est de l'Ontario. Il est en train de devenir un hôpital d'enseignement pleinement agréé en collaboration avec l'École de médecine du Nord de l'Ontario qui est affiliée à l'Université Laurentienne de Sudbury et Lakehead University à Thunder Bay.

On retrouve aussi à Sudbury le Centre de cancérologie du Nord-Est de l'Ontario (CCNEO), affilié avec l'Institut national du cancer du Canada et l'Ontario Clinical Oncology Group, qui permet au CCNEO d'avoir accès aux essais de traitements les plus nouveaux.

Devenir un havre sûr pour les citoyennes et citoyens néo-canadiens

Imaginons un havre sûr : ce qui nous vient à l'esprit, c'est la vision d'une communauté invitante, sécuritaire et sympathique. Nous croyons fortement que la ville du Grand Sudbury possède toutes les qualités qu'il faut pour offrir un havre sûr aux immigrants et aux immigrantes qui voient en notre ville leur milieu de choix pour y vivre, y travailler et s'y amuser.

Lance Secretan, l'auteur de *Reclaiming Higher Ground*, croit que les organisations ont sacrifié l'âme au profit de la personnalité. Son but est de nous aider à ranimer et à ramener l'âme dans les organisations afin d'en faire des milieux voués aux valeurs élevées (*sanctuaries*). En nous inspirant de la vision de Secretan, nous fixons comme but que le Grand Sudbury devienne reconnu comme un milieu d'épanouissement pour les personnes de partout au monde qui envisagent d'émigrer vers un nouveau pays.

Témoignages

Premier témoignage

Alors que j'habitais le Canada depuis quelques années et que je vivais dans la région du Grand Toronto, j'ai décidé d'avancer d'un pas de plus dans l'expérience de mon nouveau pays : je voulais quitter Toronto, où j'habitais depuis

mon arrivée au Canada, et me réinstaller dans une autre partie du pays. Je sentais que j'avais besoin d'un changement de paysage, donc j'ai décidé de déménager dans le Nord, à Sudbury. Toutefois, ce n'était pas une décision facile. Je voulais m'assurer que la ville que j'appellerais mon « chez-moi » avait tout ce qu'il fallait pour soutenir ma carrière et mon style de vie.

Alors que j'envoyais mon curriculum vitae à des employeurs potentiels partout en province, je faisais des lectures et je m'informais autant que possible sur les communautés où j'irais peut-être habiter. Je désirais vivre dans une ville où il y aurait beaucoup d'emplois dans mon domaine. Or, j'ai appris qu'un certain nombre d'entreprises qui offraient de bonnes possibilités de carrière se trouvaient à Sudbury. Je tenais aussi à habiter une ville qui offrait de nombreuses possibilités de loisirs, de divertissements et d'activités qui éveillaient mon intérêt. Heureusement, Sudbury offre justement tout cela. L'ambiance multiculturelle de Sudbury alimente un milieu artistique et théâtral animé, offre un grand choix de cuisines internationales et permet de faire de nouvelles rencontres variées. Les arts, la cuisine et la culture étant justement les trois principales choses qui me stimulent, c'est avec plaisir que je signale que Sudbury les offre en abondance. Un autre de ses atouts, c'est qu'après Ottawa, Sudbury est la ville où se trouve la plus grande communauté canadienne-française à l'extérieur du Québec. Pour les nouveaux arrivants, peut-on imaginer une meilleure façon de vivre l'expérience canadienne que de la vivre tant en anglais qu'en français?

De plus, parce que mes parents sont établis dans le Grand Toronto, Sudbury est bien située pour moi, à une distance raisonnable de chez eux. À bien y penser, Sudbury n'est pas loin de

n'importe quel endroit où je voudrais aller, tout en étant assez loin pour conserver sa propre personnalité distincte. Dans l'immobilier, on dit que l'emplacement compte par-dessus tout, et il faut dire que nous sommes bien situés ici : nous sommes au cœur du nord de l'Ontario, une région pleine de promesses et bien branchée sur le reste du Canada et du monde.

Pour moi, Sudbury est une ville qui m'offre la perspective d'une vie plus qu'idéale. Alors, venez donc y faire une visite et vous en jugerez vous-même. On vous dira *welcome* et bienvenue!

Deuxième témoignage

Nous devons choisir une ville du Canada dans laquelle nous installer et heureusement, nous avons choisi Sudbury. Notre histoire de réussite a commencé avec une demande de résidence permanente en juin 2007. Pendant que j'attendais une réponse positive, ma femme a eu l'occasion de demander l'admission à un programme d'études supérieures dans son domaine d'études à l'Université Laurentienne de Sudbury. Elle a été retenue comme candidate à la maîtrise en biologie, donc notre demande de visa a été traitée plus rapidement et nous avons pu arriver au Canada à l'automne de 2009, juste avant le début de son année universitaire.

Dans la période de planification avant notre départ vers ce nouveau pays, nous avons cherché à nous informer au sujet de Sudbury et de sa communauté sri-lankaise. Grâce au site Internet de l'Université Laurentienne, nous avons pu repérer le professeur Laxman Amaratunga, originaire du Sri Lanka, et on nous a présentés à tous les Sri-Lankais qui habitent Sudbury. Le directeur de l'Agence ontarienne de développement international (AODI), qui habite

à Sudbury, était au courant de nos plans de voyage et il était là pour nous accueillir à l'aéroport Pearson de Toronto le jour de notre arrivée, le 4 août 2009. Après les formalités administratives ayant trait à l'immigration à l'aéroport, il nous a conduits jusqu'à la résidence étudiante de l'Université Laurentienne, où nous avons habité pendant nos deux premières années à Sudbury. La Résidence des étudiants adultes de l'Université Laurentienne s'occupe des étudiants mariés et de leurs familles, donc notre famille n'a pas eu besoin de chercher un logement. Nous étions bien dans la communauté qui entourait la résidence universitaire et les habitants de Sudbury ont été très gentils avec nous, peu importe où nous allions. Notre premier hiver au Canada a été une expérience un peu rude pour nous, étant donné que nous étions habitués à un climat tempéré où la température est toujours à peu près la même toute l'année. Mais nous savions que Sudbury était une ville du nord de l'Ontario et que l'hiver serait plus froid que dans d'autres villes de la province. Grâce aux renseignements obtenus d'autres amis, nous étions prêts à affronter le climat et le choc culturel. Un peu plus tard, nous avons décidé que nous avions besoin d'un véhicule pour mieux nous établir à Sudbury. Ma femme a pu obtenir de l'aide financière du Régime d'aide financière aux étudiantes et aux étudiants de l'Ontario (RAFÉO), le programme d'aide aux études qui est financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario. Cette bonne aide financière nous est arrivée au bon moment, alors que nous étions encore en train de régler nos besoins de base.

Le deuxième défi après notre arrivée à Sudbury a été de trouver un emploi. Au Sri Lanka, je travaillais comme gestionnaire principal des relations avec la clientèle dans une grande

banque commerciale, donc ma recherche d'emploi allait être un défi. Nous savions que notre décision d'immigrer au Canada serait cruciale pour nos carrières, parce que nous étions bien établis professionnellement dans notre pays à ce moment-là. Cependant, en pensant à l'avenir de notre fils, nous avons décidé de partir pour le Canada. Le programme du YMCA pour les nouveaux arrivants m'a aidé à ajuster mon curriculum vitae et le personnel m'a donné des conseils précieux pour ma recherche d'emploi. Je me suis inscrit à tous les services d'affichage d'emplois que j'ai pu trouver et j'ai affiché mon curriculum vitae. J'ai postulé chaque emploi qui correspondait à mes compétences, à mon niveau de scolarité, etc. Quelques jours plus tard, des employeurs ont répondu et j'ai eu l'occasion de faire quelques entrevues au téléphone et en personne, ce qui m'a donné la chance de mieux comprendre ce que les employeurs du Canada recherchent. Le fait que je n'avais pas les titres de compétences canadiens, ni d'expérience de travail au Canada, explique mes insuccès au début. Cependant, cela m'a motivé à continuer d'explorer les possibilités et à obtenir une qualification qui me permettrait de décrocher un emploi. Quelques jours plus tard, une compagnie d'assurances m'a embauché en posant une condition : que j'obtienne un agrément pour la vente d'assurances, ce que j'ai pu faire en quelques mois. Toutefois, je n'ai pas eu beaucoup de succès dans ce domaine, parce que je n'avais pas à Sudbury un réseau personnel qui m'aurait permis de repérer des clients. Par conséquent, je devais faire de la sollicitation sans rendez-vous et souvent, les Sudburois avaient de la difficulté à me comprendre, vu mon accent sri-lankais. En plus, la vente d'assurances m'obligeait à me déplacer beaucoup en voiture et ma rémunération dépendait entièrement des commissions. Cela ne me convenait pas très

bien, parce que je voulais avoir un salaire fixe pour pouvoir planifier mes dépenses mensuelles. Donc, j'ai poursuivi ma recherche d'emploi. Après un certain temps, la Banque CIBC a affiché un emploi à temps partiel à Val Caron et j'ai eu la chance de l'obtenir. Même s'il ne s'agissait que de 7,5 heures de travail par semaine et que j'allais devoir faire un assez long trajet chaque jour, j'ai décidé d'accepter cet emploi, parce que je savais que je pourrais ensuite postuler des emplois affichés à l'intérieur de l'organisme. C'était un emploi de débutant, et comme j'avais dix années d'expérience bancaire comme gestionnaire intermédiaire, les responsables de l'embauche à la banque doutaient que j'aimerais vraiment accepter cet emploi. Étant donné qu'à ce moment-là, nous avions déjà acheté un véhicule et que j'avais obtenu un permis de conduire canadien, je pouvais me rendre à Val Caron sans problème. Pendant l'entrevue, j'ai expliqué à l'employeur que j'aimerais bien commencer ma carrière canadienne dans le domaine bancaire au bas de l'échelle (comme caissier), parce que j'aurais l'occasion de tout apprendre à partir du point de départ et acquérir les compétences nécessaires pour gravir les échelons. Quelques mois plus tard, j'ai pu obtenir un emploi à temps plein dans la succursale de la banque la plus proche de notre demeure.

Notre fils a commencé l'école à MacLeod Public School en 5^e année. Il a beaucoup aimé son école et s'est fait beaucoup de bons amis. Il a appris la langue rapidement et ses enseignants aimaient beaucoup ses travaux scolaires. Plus tard, pour le garder occupé, nous l'avons inscrit chez les Louveteaux et dans un club de badminton. En quelques mois, tous les membres de notre famille s'étaient ajustés aux conditions de vie au Canada, avaient adopté le style de vie canadien et étaient très heureux du

choix de Sudbury comme destination finale. Après un certain temps, nous avons voulu profiter des équipements disponibles dans mon lieu de travail et nous avons commencé à chercher une maison dans le secteur Sud de la ville. Comme j'avais fait ma recherche d'emploi en ligne, j'allais maintenant faire la recherche d'une maison en ligne. J'ai discuté de mon intention d'acheter une maison avec une de mes collègues à la banque qui se spécialise dans les hypothèques et elle m'a préparé une hypothèque et m'a donné une idée générale du prix des maisons que je devrais chercher en fonction de mon budget et de mon niveau de revenu. Nous avons trouvé peu de maisons qui correspondaient à nos besoins. Nous avons bien aimé la première maison que nous avons visitée, mais le prix était trop élevé pour nous. Toutefois, l'offre que nous avons présentée a été acceptée et maintenant, nous sommes les heureux propriétaires d'une maison. Finalement, nous avons trouvé tout ce que nous voulions et nous sommes vraiment contents de ce que nous avons accompli en deux ans depuis que nous demeurons au Canada et à Sudbury en particulier.

Cependant, nous sommes encore en train de faire des études en vue d'obtenir des titres de compétence professionnelle tout en acquérant de l'expérience au travail et nous cherchons toujours des occasions de gravir des échelons. Notre conseil aux nouveaux arrivants, c'est d'être patient, d'avoir une attitude positive, d'éviter de se sentir déçu, de chercher toutes les occasions possibles et d'apprécier leurs acquis. Le plus important, c'est d'avoir un but et de travailler pour l'atteindre dans les meilleurs délais. Sudbury est célèbre pour son industrie minière, qui fournit beaucoup de possibilités. C'est aussi une ville où on se sent chez soi et qui a beaucoup de beaux paysages. Science Nord et

Terre dynamique fournissent d'excellentes expériences éducatives aux enfants à longueur d'année. Tout compte fait, nous n'avons aucun regret en ce qui concerne notre choix, parce que nous avons choisi la meilleure ville du Canada!

L'orchidée – « La beauté exige un peu plus de soins. »

Les personnes qui cultivent les orchidées le savent : ces fleurs ont besoin d'un peu plus de soins. Il en va de même pour les nouveaux citoyens : il faut faire peu plus d'effort pour leur donner la chance de s'épanouir.

Nos sincères remerciements

Ce rapport reconnaît le fait que plusieurs personnes ont consacré beaucoup de temps et d'effort à la création d'une communauté accueillante et inclusive. La demande à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a été présentée conjointement par la Ville du Grand Sudbury, la Sudbury Multicultural and Folk Arts Association (SMFAA) et le Contact interculturel francophone de Sudbury (CIFS). Vingt-deux (22) autres organismes/associations ont fourni leur soutien et nous aimerions reconnaître leur contribution :

- Comité consultatif sur la diversité de la Ville du Grand Sudbury
- YMCA Sudbury
- Commission de planification de la main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin
- Université Laurentienne
- Conseil de planification sociale
- India Canada Association of Sudbury
- Filipino-Canadian Association of Sudbury
- Korean-Canadian Association of the Greater Sudbury and districts (KCAS)
- Vedic Sanskriti Samiti

- Sudbury Sikh Sangat
- Shaar Hasomayim Synagogue
- Islamic Association of Sudbury
- Afro Heritage Association
- Chinese Community Centre of Sudbury
- Pakistan Canada Cultural Society of Sudbury
- Pakistan Canada Foundation
- Chambre de commerce du Grand Sudbury
- Sudbury Bosnia-Herzegovinya Association
- Professional Edge
- Cambrian College
- LINC Sudbury-Church of the Epiphany

Par la suite, une centaine d'autres personnes et organismes ont contribué à ce processus. Parmi eux, il y avait, entre autres, des personnes professionnelles, des enseignants et enseignantes, des étudiantes et étudiants internationaux, du personnel municipal, des membres du conseil municipal et des champions de la vie communautaire. Sans chacun de vous, nous n'aurions pas pu produire un rapport d'une aussi grande qualité.

Aperçu

Un document évolutif

Une grande lacune des processus de développement communautaire, c'est que des changements se produisent chaque jour et que les rapports stratégiques publiés ne peuvent évidemment pas tenir compte des plus récentes idées nouvelles. Cependant, notre processus sera différent : les bonnes idées seront reçues, évaluées et appliquées immédiatement.

Résumé des résultats

Si vous n'avez pas fait vous-même l'expérience de l'immigration, c'est très difficile de comprendre les défis que les nouveaux arrivants doivent relever à leurs débuts dans leur nouveau pays d'adoption. Pour plusieurs, l'expérience serait traumatisante. Nous avons entendu plusieurs témoignages désolants :

impossibilité de trouver un emploi, économies épuisées, logements trop petits et incroyablement inadéquats, perte de la famille et des autres réseaux de soutien social.

Ivan A. Cuxeva (voir Enzine Articles) a raconté une telle expérience dans « Hardships of an Immigrant », où il raconte l'histoire du D^r Colin Saldanha. Il vaut la peine de la présenter ici.

En plus des défis attendus, comme l'adaptation à la vie dans un nouveau pays, il faut vaincre plusieurs autres obstacles. Mais si on persévère, on ne sait jamais jusqu'où les efforts vont mener.

Parlez-en au D^r Colin Saldanha, qui est aujourd'hui un médecin omnipraticien bien établi à qui on a décerné la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la confédération du Canada en reconnaissance de ses services à la communauté.

Quand il est venu au Canada en quittant Karachi au Pakistan, il a découvert que ses qualifications médicales ne valaient pas grand-chose. Absolument aucun système de soutien n'était prévu et les professionnels étrangers devaient payer des frais exorbitants pour pouvoir se présenter à un examen. Comme les emplois étaient difficiles à trouver et qu'il n'avait aucun revenu, il devait dépendre de sa famille et de ses amis.

« Perdre le statut de professionnel et devenir dépendant dans tous les sens du terme, c'était une expérience qui drainait l'estime de soi », dit Saldanha. « Trouver le peu d'argent qu'il fallait pour utiliser le système de transport public de Toronto, c'était déjà un défi. »

Ces souvenirs datent d'il y a 25 ans. Mais Saldanha, qui relate aujourd'hui son expérience d'apprentissage dans le cadre de programmes de mentorat, dit que même de nos jours, on n'en fait pas assez pour aider à intégrer les immigrants dans la société et la main-d'œuvre. Il est témoin direct des

conséquences qu'a le manque d'intégration sur la santé. « Mes patients sont surtout des immigrants et je constate souvent chez eux un niveau de stress élevé et la dépression qui résultent des difficultés d'adaptation. »

Saldanha, qui a siégé à de nombreux comités pour l'intégration des immigrants et la promotion des affaires, dit que le secteur public et le secteur des affaires doivent concrétiser leurs déclarations de bonnes intentions et chercher « des solutions pratiques et efficaces pour aider à intégrer les nouveaux arrivants dans la société et la main-d'œuvre. »

En prenant l'autre point de vue sur le problème, il insiste aussi sur le fait que les immigrants doivent « trouver la passion de participer et de se mettre au service du processus sociopolitique de ce merveilleux pays qui les a acceptés et qui leur a donné un avenir ».

Notre rôle dans la création d'un « havre sûr pour les nouveaux arrivants » est de minimiser les difficultés et les peines des immigrants et des immigrantes qui s'établissent dans notre ville. Nos partenaires ont indiqué que pour ce faire, nous devons travailler de concert avec la mairie et le conseil municipal pour établir des **politiques** qui apporteront des améliorations dans les domaines suivants :

Secteurs :

- Services linguistiques
- Emploi
- Logement
- Éducation
- Gouvernement

Thèmes :

- Attraction et rétention
- Établissement
- Santé familiale
- Inclusion sociale
- Intégration dans la main-d'œuvre

Conformément au processus de planification, pour chacun des éléments ci-dessus, nous avons cerné des priorités, suivies de propositions de buts, de stratégies et d'actions.

Faits saillants de la planification

Voici quelques-unes des recommandations :

Établir un centre linguistique permanent doté de ressources agréées pour les examens à longueur d'année (TOEFL, etc.)

Établir un réseau de mentorat avec les employeurs

Travailler avec les syndicats en place pour assurer une meilleure compréhension du fonctionnement d'un syndicat (information) et améliorer les possibilités pour les nouveaux arrivants

Concevoir une campagne dans les médias locaux pour corriger la perception négative des habiletés et des talents des immigrants et des immigrantes

Fournir des options de logement à court terme qui sont appropriées pour les nouveaux arrivants à leurs débuts à Sudbury

Assurer une participation plus étroite du secteur immobilier à la connaissance des préférences et des besoins en matière d'achat d'une maison

Collaborer avec le personnel des quatre conseils scolaires pour atteindre une meilleure compréhension des besoins des nouveaux arrivants

Mettre en place un guichet unique pour l'orientation des nouveaux arrivants

Inciter diverses agences gouvernementales à fournir plus de services de proximité aux communautés immigrantes

Travailler de concert avec les ambassades pour promouvoir Sudbury comme une destination pour l'immigration

Établir/améliorer les réseaux pour nouveaux arrivants; développer le capital social des nouveaux arrivants

Développer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation culturelle

Établir un réseau de mentorat réunissant les communautés d'immigrants déjà en place et les nouveaux arrivants

Valoriser les histoires de succès des personnes ayant récemment immigré et faire connaître leurs succès auprès de personnes qui pourraient éventuellement immigrer à Sudbury

Donner aux fournisseurs de soins de santé et à leur personnel des séances d'information sur les besoins différents et les circonstances particulières des divers groupes culturels

Informar les associations professionnelles locales au sujet des processus d'agrément qui ont cours dans d'autres pays

Encourager la création de plus de possibilités de stages et de placements travail-études (coop) pour les étudiantes et étudiants internationaux

Retraçons nos pas

Les gouvernements

Les gouvernements fédéral, provincial et municipal continuent de jouer un rôle clé pour l'amélioration du bien-être de la population. Le gouvernement municipal a bâti des communautés accueillantes et inclusives dans le passé et il doit continuer de le faire. L'engagement à long terme envers l'attraction d'immigrants et d'immigrantes doit demeurer une priorité si la ville du Grand Sudbury tient à attirer vers elle les personnes qui envisagent de s'installer au Canada.

Pendant des années, les gouvernements fédéral et provincial ont fourni non seulement les fonds requis en réponse à des besoins pressants, mais aussi d'excellents services de conseil et d'autres ressources de soutien. Le progrès dans le domaine de l'établissement des immigrants et des immigrantes ne serait pas possible sans les efforts de Citoyenneté et Immigration Canada et du ministère provincial des Affaires civiques et de l'Immigration.

Margaret Mead

« Ne doutez jamais qu'un petit groupe de personnes engagées peut changer le monde. Car c'est la seule chose qui a changé le monde. »

Les champions communautaires

En fait, un petit groupe de personnes (qui grandit rapidement) est en train de réaliser ici la vision du havre sûr pour les Néo-Canadiens et Néo-Canadiennes.

Dans son rapport *Immigration and Settlement in Greater Sudbury*, le professeur Parveen Nangia de l'Université Laurentienne estime que ce mouvement a commencé en 1989. À la page 10 de son rapport, il reconnaît l'effort du Comité consultatif de la Commission des services policiers du Grand Sudbury sur les relations raciales et multiculturelles entre les minorités ethniques/raciales et la police. Ce changement de politique est peut-être ce qui a ouvert la voie pour les prochains succès importants de ce processus de développement :

Le maire et le conseil municipal, an 2002

La Ville approuve et encourage un groupe de travail chargé de développer un « plan pour la diversité ».

Patrimoine canadien, an 2004

Ce ministère a accordé du financement pour que la communauté se rassemble et élabore un

plan d'action intitulé « Vive la diversité chez nous ».

Comité consultatif sur la diversité, an 2004

Une des étapes les plus importantes du projet a été la création de ce comité, dont le mandat est le suivant :

« Favoriser le bien-être culturel, social et économique de tous les citoyens de la Ville du Grand Sudbury. Le panel fera appel aux connaissances et aux expertises de ses membres afin d'aviser le conseil municipal de la VGS en vue de rendre la communauté plus inclusive et accueillante. Le panel assurera aussi la liaison avec les organismes locaux et d'autres partenaires en vue de promouvoir les avantages et la valeur d'une mosaïque multiculturelle pour les résidents de la communauté. »

Le comité assurera ses services au Conseil municipal jusqu'à la fin de son mandat en cours, le 30 novembre 2014.

Forum sur la planification de l'immigration, novembre 2008

Le but principal du forum était de déterminer des façons d'attirer les immigrants et immigrantes vers le Grand Sudbury. La Ville et la communauté ont joué un rôle actif et le conseil municipal a reçu douze recommandations en vue de rendre la ville plus accueillante pour la population immigrante.

Partenariats locaux en matière d'immigration, avril 2010

Financé par Citoyenneté et Immigration Canada, il s'agit d'un sous-comité du Comité consultatif sur la diversité qui est rattaché au département du Développement économique de la Ville du Grand Sudbury. Ces Partenariats se sont activement occupés d'inciter la communauté à passer à l'action. Ces événements ont eu lieu :

Forum communautaire des PLI, 25 mai 2010

Forum communautaire des PLI, 26 mars 2011

Devenir un havre sûr – Faire du Grand Sudbury une ville de choix pour l'immigration

Choisir le Canada

La firme de conseil Mercer Human Resource Consulting, ayant utilisé 10 catégories et 39 critères pour mesurer la « qualité de vie », a conclu que le Canada est le pays du monde où l'on vit le mieux. Les catégories évaluées étaient l'environnement politique et social; les considérations ayant trait à la santé et aux soins médicaux; les services publics et le transport; les biens de consommation; l'environnement économique; les écoles et l'éducation; les loisirs; le logement; l'environnement socioculturel; et l'environnement naturel.

Les villes canadiennes

Canada Immigration News a rapporté ceci en janvier 2008 : « Étant donné les tendances démographiques actuelles et les pénuries de main-d'œuvre au Canada, les villes qui peuvent attirer les nouveaux arrivants seront les villes les plus prospères dans les prochaines décennies » [traduction libre]. L'article poursuit en disant que le Conference Board du Canada, dans son récent rapport sur le pouvoir d'attraction des régions métropolitaines de recensement du Canada, a dressé un classement des villes canadiennes en fonction de ces sept critères : économie, innovation, environnement, éducation, santé, société et logement.

À quel rang sommes-nous?

Le grand enjeu, c'est que les plus grandes villes sont celles où la plupart des gens choisissent de vivre. Les recherches nous indiquent que 70 % de la population immigrante s'installe à Toronto, à Vancouver ou à Montréal, vu la diversité culturelle et économique de ces villes.

Dans cette évaluation, le Grand Sudbury s'est classé au 21^e rang parmi 27 villes. Le tableau 1 ci-après montre l'ensemble du classement.

Tableau 1

Conférence Board du Canada – Villes canadiennes		
Rang	Région métr. de recensement	Cote
1	Calgary	A
2	Toronto	A
3	Vancouver	A
4	Edmonton	A
5	Victoria	A
6	Ottawa-Gatineau	A
7	Halifax	B
8	Oshawa	B
9	Kitchener	B
10	Abbotsford	B
11	Ville de Québec	B
12	Sherbrooke	B
13	Saskatoon	B
14	Montréal	B
15	Hamilton	B
16	St. John's	B
17	Regina	B
18	London	C
19	Winnipeg	C
20	Kingston	C
21	Grand Sudbury	C
22	Trois-Rivières	C
23	Windsor	C
24	St. Catharines-Niagara	C
25	Saguenay	D
26	Saint John	D
27	Thunder Bay	D

La seule autre ville nord-ontarienne qui figure dans ce classement est Thunder Bay; elle s'est classée 27^e. Le tableau 2 ci-dessous indique que le Grand Sudbury se classe au 8^e rang parmi 10 communautés ontariennes.

Tableau 2

Conférence Board du Canada – Villes ontariennes	
Villes	Rang
Toronto	1 ^{er}
Ottawa-Gatineau	2 ^e
Oshawa	3 ^e
Kitchener	4 ^e
Hamilton	5 ^e
London	6 ^e
Kingston	7 ^e
Grand Sudbury	8 ^e
St. Catharines-Niagara	9 ^e
Thunder Bay	10 ^e

Les villes qui n'ont pas la capacité d'être des pôles d'attraction et de gagner de nouveaux habitants auront de la difficulté à continuer de prospérer dans les décennies qui viennent. [traduction libre]

Conférence Board du Canada-
Insights You Can Count On

En d'autres mots, les villes qui ont consciencieusement fait l'effort de créer des communautés plus attrayantes pour les nouveaux arrivants vont certainement en retirer des gains économiques importants à court terme et à long terme.

Tendance : choisir les villes plus petites

Un motif d'espoir, c'est qu'on observe actuellement une nouvelle tendance : les immigrants et immigrantes provenant de grands centres optent plus souvent pour de plus petites villes comme leur premier choix. En août 2008, Canada Immigration Newsletter a cité des données statistiques de Citoyenneté et Immigration Canada qui indiquent que les communautés canadiennes de taille petite et moyenne connaissent un boom de l'immigration. L'article indique que ce changement est dû à l'évolution économique, aux perspectives d'emploi à l'échelle du pays, au succès d'initiatives régionales comme Perspectives Ontario (« Provincial Nomination Program ») et aux efforts accrus de recrutement et de rétention des villes moins grandes.

La ville du Grand Sudbury a raison d'être très fière. Sans aucun doute, elle est prête à devenir un acteur clé en créant des richesses par le biais de la promotion de cette ville comme un des meilleurs **avantages** naturels du Canada. Les avantages de s'installer dans le Grand Sudbury seraient les suivants :

- Une communauté éducative dynamique qui comprend trois (3) institutions postsecondaires
- Une assise forte et en croissance dans le domaine des recherches : par exemple, RNA Diagnostic Inc. achève de développer un produit de diagnostic innovateur pour la gestion du cancer, appelé « RNA Disruption Assay » ou « RDA »
- La première école de médecine créée en Ontario depuis 30 ans (EMNO)
- La première école d'architecture créée depuis 15 ans
- Un environnement culturel unique comprenant des communautés francophones et autochtones influentes
- Un centre régional pour les services gouvernementaux et les soins de santé
- Un milieu artistique dynamique, comprenant de nombreux théâtres et festivals
- Un secteur des affaires prospère
- Une qualité de vie de niveau élevé

Enjeux majeurs du Grand Sudbury

Nangia (2009)

Parveen Nangia indique que les services aux immigrants et aux immigrantes du Grand Sudbury sont très limités. D'après le forum sur l'immigration de 2008 (Mishra, Vendramin), voici un aperçu des défis qu'affrontent les nouveaux arrivants qui élisent domicile dans le Grand Sudbury :

- Insuffisance des informations sur les services de soutien à l'immigration
- Absence d'un bureau d'agrément pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger
- Manque de logement abordable
- Absence d'un programme d'accueil pour accélérer l'intégration
- Besoin de services de soins de santé sensibles aux différences culturelles

Le procès-verbal de la réunion des Partenariats locaux en matière d'immigration du 25 mai 2010 indique qu'on y a soulevé les points suivants :

- Les nouveaux arrivants (qui sont au Canada depuis 5 ans ou moins) ont plus de difficulté à accéder à l'emploi que les immigrantes et immigrants de longue date (5 ans ou plus).
- Les étudiantes et étudiants internationaux ne sont pas inclus dans ces comparaisons statistiques, étant donné que le gouvernement fédéral les considère comme des résidents temporaires.
- Le pourcentage élevé des personnes dont la langue maternelle est le français seulement (30 %) a étonné certains. On a discuté de ce qui a pu influencer cette donnée, comme la fusion municipale et d'autres facteurs (comme la conservation de soi).
- Il faut tenter de retenir un plus grand nombre d'étudiantes et étudiants internationaux à Sudbury. Lors de cette réunion, on a signalé que le pourcentage qui quitte la ville à la fin des études est très élevé. On a discuté de certaines stratégies pour les retenir.
- Manque de connaissance des avantages et du besoin de l'immigration pour bâtir une communauté en santé.
- Des personnes ayant de fortes qualifications professionnelles n'ont pas la possibilité de travailler dans leur domaine.
- Possibilités insuffisantes en matière de logement pour soutenir les nouvelles familles.
- Possibilités d'emploi.

Immigration francophone

Un des enjeux cruciaux qu'ont soulevé plusieurs partenaires francophones est le défi qu'affrontent les immigrants et les immigrantes francophones dans leur nouveau pays. À leur arrivée, plusieurs sont très étonnés de constater qu'il leur est impossible de vivre normalement, faute de savoir parler l'anglais. Lorsqu'ils constatent que les employeurs anglophones ne peuvent pas embaucher les personnes unilingues francophones, cela porte un dur coup à leur capacité d'habiter à Sudbury. Une expression souvent utilisée est que la population immigrante francophone est une minorité au sein d'une minorité.

Des organismes comme le Contact interculturel francophone de Sudbury (CIFS), le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario (RSIFNO) et l'Association canadienne-française de l'Ontario du Grand Sudbury (ACFO-Sudbury) se sont occupés très activement des problèmes de la population immigrante francophone. Plusieurs forums ont eu lieu en vue d'améliorer la capacité d'aider les personnes francophones, y compris les immigrants et les immigrantes.

Deux forums, l'un en mars 2008 et l'autre en mars 2009, ont été organisés par le CIFS et le RSIFNO pour soulever et définir les problèmes importants qu'affrontent les immigrants et immigrantes francophones. On peut consulter leurs rapports ici : www.cifs.ca/node/11

En outre, les États généraux de la francophonie du Grand Sudbury établis en février 2008 ont visé à améliorer la qualité de vie de la population francophone. Les organismes instigateurs sont l'ACFO du Grand Sudbury, le CIFS, le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDEE) et la Ville du Grand Sudbury. Les États généraux consistent en 8 tables sectorielles ou thématiques et l'immigration francophone a sa propre table. On peut se renseigner à ce sujet au www.etatsgeneraux.planifsudbury.ca.

Les PLI du Grand Sudbury ont travaillé en partenariat avec plusieurs des organismes indiqués ci-dessus pour promouvoir et rehausser le dynamisme de la communauté francophone.

D'autres défis à considérer se retrouvent dans la section des priorités pour chacun des dix thèmes traités dans le présent rapport.

Initiatives préparatoires de notre nouvelle vision

« La ville du Grand Sudbury est une communauté ouverte, accueillante, inclusive, saine, diversifiée et prospère. »

Les nouveaux arrivants ont désormais un avenir meilleur maintenant qu'une fondation solide est en place.

Nous avons un plan, nous avons l'engagement du gouvernement municipal et nous avons une énergie et un engagement nouveaux pour accomplir de bonnes choses.

Un « havre sûr » pour la communauté néo-canadienne ne se bâtit pas en un jour. Il faut plutôt l'envisager comme un long voyage. Les défis seront nombreux. Cependant, vu la capacité qu'a le Grand Sudbury d'attirer la population immigrante, son avenir semble plus prometteur que jamais.

Les recherches : fournir une assise factuelle à la réorientation des politiques

La région de Sudbury connaît une période stimulante, alors que les recherches universitaires qui touchent directement à la population immigrante et à la communauté dans son ensemble sont plus nombreuses. Voici des projets de recherche auxquels les PLI du Grand Sudbury ont participé :

- L'Initiative Communautés accueillantes - ICA (Welcoming Communities Initiative - WCI) : Ce groupe de 15 universités ontariennes examine les façons de créer une communauté accueillante pour les personnes immigrantes dans les villes de deuxième et de troisième niveau selon leur taille (villes de moins d'un million d'habitants). Aurélie Lacassagne, Ph. D., de l'Université Laurentienne collabore étroitement à cette initiative, en y contribuant notamment un portrait de l'immigration à Sudbury. Elle a aussi collaboré avec les PLI.
- Pathway to Prosperity : Il s'agit d'un autre projet de l'ICA qui portera sur les communautés nordiques/rurales/isolées. Les PLI du Grand Sudbury y participent à titre de partenaire.
- Ron Roy, Queen's University : Groupes immigrants francophones à Sudbury et à Moncton.
- Anna Zhokova : L'environnement de l'immigration dans des villes nord-ontariennes plus petites.
- Chedly Belkhodja, Ph. D., Université de Moncton : Communautés étudiantes internationales francophones à Sudbury et à Moncton.

La communauté universitaire locale continue de mener des recherches qui fournissent une assise factuelle permettant la prise de décision éclairée en matière de politiques. Ces recherches comprennent des travaux sur l'intégration des femmes immigrantes et réfugiées (Gabrielle Lavigne, candidate au doctorat), les barrières linguistiques à l'accès aux services de santé pour les nouveaux immigrants (Kathleen Brennan, thèse de premier cycle, Université Laurentienne) et les tendances générales de l'immigration à Sudbury (Tibila Sandiwidi, thèse de deuxième cycle, Université Laurentienne).

Voici des thèses/présentations/communications portant sur Sudbury et l'immigration :

Aurélie Lacassagne, « Le défi de l'immigration francophone à Sudbury : un enjeu national ignoré », *Cahier de la Recherche sur l'Immigration francophone au Canada*, Metropolis, mars 2010, pp. 26-29; et

Aurélie Lacassagne, « Le Contact Interculturel Francophone de Sudbury (CIFS) : francophones avant tout! Exemple d'un inter-culturalisme réussi », *Reflets*, vol. 16, no 2, 2010, pp. 202-213.

Tous ces travaux aideront grandement la communauté à aller de l'avant dans la mise en œuvre de politiques qui apportent des changements systématiques bénéfiques pour les nouveaux arrivants à Sudbury et, surtout, pour la communauté comme telle.

Ne pas faire du sur-place

Au cours de l'évolution de ce processus de développement communautaire, plusieurs participants et participantes nous ont suppliés de dépasser l'étape de la planification et d'atteindre au plus vite l'étape des résultats de qualité. L'équipe des bénévoles et du personnel n'a pas fait du sur-place.

Réalisations

Passées

- Début du projet de Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) à Sudbury en avril 2010.
- 12 avril 2010 – formation interculturelle à l'hôtel Radisson
- 25 mai 2010 – forum sur la gouvernance à l'hôtel Days Inn avec une forte participation communautaire. Séance animée par Jeffrey Kohl de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario (CCSO). À la suite de cette séance, on a

formé un petit groupe de travail chargé d'établir le cadre de référence.

- Ce petit groupe de travail rédige une ébauche du cadre de référence et la distribue à l'ensemble du conseil. Début août, conseil de gestion des PLI du Grand Sudbury est créé.
- 14-15 juin 2010 – réunion de l'ICA à Hamilton (Ontario) pour discuter des structures de gouvernance. Sudbury est alors identifié comme un des « foyers » du projet. Les PLI du Grand Sudbury jouent un rôle clé dans le projet et opte de participer à une des trois études préliminaires avec l'Université d'Ottawa.
- En partenariat avec ouisudbury.ca, les PLI du Grand Sudbury se dotent d'un site Web et les premiers documents y sont affichés. Il s'agit d'assurer l'ouverture et la transparence du processus.
- La première réunion du conseil de gestion a lieu le 16 septembre 2010.
- Ce même jour (16 septembre), une séance communautaire est animée par l'hon. Jean Augustine du Bureau du commissaire à l'équité. La commissaire a participé à la réunion inaugurale du conseil de gestion.
- De septembre à décembre ont eu lieu plusieurs réunions de groupes de discussion portant sur les dix thèmes identifiés. On organise des séances le jour et le soir pour faciliter la participation d'un maximum de personnes.
- 14 octobre 2010 – on offre sans frais une séance de formation

« antioppression, antiracisme », coordonnée par les PLI du Grand Sudbury pour les membres du conseil et le public.

- 29 novembre 2010 – on organise des groupes de discussion pour les étudiantes et étudiants internationaux de l'Université Laurentienne.
- Le comité organisateur (CO) continue de préparer un atelier sur « les inégalités en matière de santé chez les groupes racialisés ». Le CO s'est reconstitué et a développé une nouvelle vision permettant la tenue de la séance au printemps de 2011. Les PLI du Grand Sudbury ont joué un rôle clé dans l'évolution de cette initiative.
- 20 janvier 2011 – Tenue d'un atelier sur le thème « Are you ready » (êtes-vous prêt).
- 9 février 2011 – participation à un forum sur les étudiantes et étudiants internationaux tenu au Collège Boréal.
- Retenu comme partenaire dans la recherche appliquée « Pathway to Prosperity », un projet de recherche visant à créer des communautés accueillantes pour l'immigration dans les régions nordiques/isolées.
- 21-22 mars 2011 – participation à un groupe de discussion sur invitation seulement organisé par Citoyenneté et Immigration Canada, portant sur l'orientation future des PLI.
- Les PLI du Grand Sudbury tiennent leur deuxième grand forum communautaire le samedi 26 mars 2011 à l'hôtel Holiday Inn. Le choix du samedi visait à permettre une participation plus

nombreuse. L'objectif principal était de demander à la communauté de valider l'information compilée jusqu'alors à partir des résultats des groupes de discussion et des rapports. Plusieurs personnes ont participé et la séance a été appréciée. Un rapport de synthèse a été préparé et distribué à l'ensemble du conseil.

- On a mis à jour le site Web des PLI du Grand Sudbury en y ajoutant des ébauches pour les dix (10) thèmes identifiés. De plus, on a lancé des fils de discussion pour accueillir les commentaires de la communauté.
- Coanimation d'un atelier sur la promotion du bénévolat parmi la population immigrante, qui comprenait la trousse « Cultural Competence Toolkit: Involving Volunteers from Culturally and Linguistically Diverse Backgrounds ». Cet atelier a été présenté par le Multicultural Council of Windsor and Essex County en partenariat avec Bénévolat Sudbury.
- Lancement du sondage des employeurs dans Virtual Voice of Business de la Chambre de commerce de Sudbury. Ce sondage a été conçu en collaboration avec ouisudbury.ca en utilisant un logiciel disponible dans le commerce.
- Rédaction d'un questionnaire de sondage des nouveaux arrivants en 14 langues différentes (y compris l'anglais et le français), affiché sur le site Web des PLI.
- 2 juin 2011 – Caribbean-Canada Emerging Leaders Dialogue 2011 (CCELD). Au nom de la ville, les PLI du

Grand Sudbury ont donné au groupe une présentation sur le contexte local de l'immigration.

- Congrès sur le mentorat présenté par ALLIES, 4 et 5 mai 2011, sur invitation seulement. Sous certaines conditions, ALLIES fournira des fonds d'amorçage afin d'établir un conseil de l'emploi pour immigrants et immigrantes (CEI). Un CEI, ou programme de mentorat, est une priorité communautaire reconnue depuis longtemps pour aider cette population à accéder à des emplois appréciables.
- 14 juin 2011 – présentation au Internationally Educated Professional (IEP) Centre de CMA-Ontario, qui venait d'être créé. Nous étions le premier organisme extérieur à donner une présentation à un groupe sélect de professionnels très compétents de cette association.
- 16 juin 2011 – Les PLI du Grand Sudbury étaient représentés au sommet Pensez Nord II à Sudbury. Ce sommet faisait écho au Plan de croissance du Nord de l'Ontario. C'est à Sudbury, en fait à l'Université Laurentienne, que sera installé l'Institut des politiques du Nord (IPN). Sudbury jouera donc un rôle clé dans la mise en œuvre et l'observation des stratégies visant à assurer la croissance du Nord de l'Ontario.
- Groupe de travail du réseau des employeurs.
- Le 13 juillet 2011 – les PLI du Grand Sudbury ont coanimé (avec Service Canada) une réunion de partenariat pour les agences gouvernementales, les

fournisseurs de services locaux et les PLI de la région. Le but est de rehausser la coordination des services et d'assurer une meilleure expérience aux utilisateurs des services aux nouveaux arrivants. Des présentations ont été données par Service Ontario, Service Canada, le ministère du Développement économique et du Commerce (MDEC), le ministère de la Formation, des Collèges et Universités (MFCU), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

En cours

- Projets de recherche sur les communautés francophones (Queen's University) et les campus universitaires francophones (Université de Moncton)
- Participation active dans un projet de recherche éventuel sur l'immigration et la communauté locale piloté par l'Université Laurentienne
- Groupe de travail des employeurs pour développer des lignes directrices ou des politiques de base pour la création d'un réseau de mentorat
- Un projet de l'Initiative Communautés accueillantes (ICA) qui développe des outils/ressources en vue de rendre la communauté plus accueillante pour les nouveaux arrivants

Envisagées

- Développer de nouveaux outils pour aider la communauté à mieux réussir l'intégration des nouveaux arrivants

- Un réseau de mentors axé sur le travail pour les nouveaux arrivants
- La création d'un conseil d'accès à l'emploi pour les immigrants et immigrantes (CAEI)
- Augmenter dans les départements gouvernementaux la capacité de fournir de meilleurs services ou un meilleur accès à la population immigrante
- Meilleure intégration des étudiants et étudiantes internationaux dans la communauté
- Désir accru de voir les immigrants et immigrantes considérer Sudbury comme « destination de choix »

On peut examiner le rapport entier à l'annexe B et y trouver une liste complète des réalisations.

Valoriser l'apport économique de la présence néo-canadienne

Grandement valoriser la création de petites entreprises, c'est une stratégie puissante. Les avantages de ces entreprises sont nombreux. Annuellement, nous dépensons des milliers et des milliers de dollars pour attirer de nouvelles entreprises. Or, comme les nouvelles entreprises, les nouveaux arrivants sont aussi porteurs de valeur. Leur présence stimule l'économie et apporte beaucoup au tissu social.

La communauté entière doit croire en l'importance d'attirer chez elle les nouveaux arrivants pour stabiliser et soutenir notre économie.

Politique-cadre

Notre vision :

La ville du Grand Sudbury est une communauté ouverte, accueillante, inclusive, saine, diversifiée et prospère.

Notre mission :

La ville du Grand Sudbury est une communauté qui œuvre à améliorer le bien-être, l'établissement et l'intégration des immigrants, des immigrantes et de leurs familles.

Nos buts :

- Faciliter l'intégration et l'établissement des nouveaux arrivants;
- Créer une communauté harmonieuse, forte, dynamique et prospère;
- Développer une stratégie communautaire de l'établissement en vue de faire de la ville du Grand Sudbury une destination de premier choix pour les nouveaux arrivants;
- Progresser vers l'intégration de la communauté et l'implication de tous les secteurs de l'économie;
- Oeuvrer à améliorer la qualité de vie de tous les nouveaux arrivants; et
- Entraîner des changements systémiques des politiques et des procédures qui érigent des obstacles artificiels, notamment pour les possibilités professionnelles et éducationnelles.

Les voix de la communauté

Les sources qui ont aidé à développer les buts, les stratégies et les actions qui se rapportent aux thèmes ci-dessous sont nombreuses et diverses. Toutes, sauf les *caractéristiques d'une communauté accueillante*, ont été développées et produites localement. On y trouve des rapports comme ceux-ci (références abrégées) :

Bisson, R., Gabikini, J-D., et Mboko, L. (2004). *Établissement d'un guichet unique pour l'accueil des personnes immigrantes et réfugiées de langue française à Sudbury.*

http://atwork.settlement.org/downloads/atwork/Rapport_final_Sudbury_accueil_personnes_immigrantes_et_r%E9fugi%E9es_de_langue_fran%E7aise.pdf

Esses, V., Hamilton, L., Bennett-AbuAyyash, C., et Burnstein, M. (2010). *Characteristics of a Welcoming Community.* Welcoming Communities Initiative (WCI).

http://www.welcomebc.ca/local/wbc/docs/characteristics_welcoming_community.pdf

Greater Sudbury Immigration Forum, 2008. ICA Associates and the Sudbury Manitoulin Workforce Partnership Board (SWPB).

Lacassagne, A. (?) *Greater Sudbury: Landscape of a Welcoming Community / Grand Sudbury: paysage d'une communauté accueillante.*

Rapport des États généraux de la francophonie du Grand Sudbury (2008)

http://etatsgeneraux.planifsudbury.ca/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=26

Nangia, P. (2009). *Immigration and Settlement in Greater Sudbury*

<http://www.cpsa-acsp.ca/papers-2009/Nangia.pdf>

Divers rapports communautaires préparés par le Service de santé publique du Grand Sudbury et du district (SSPGS), le Conseil de planification sociale de Sudbury (CPSS), la Fondation communautaire de Sudbury et la Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et de Manitoulin ont aussi été consultés.

D'autres contributions et orientations ont été obtenues dans le cadre de deux (2) grands forums communautaires tenus le 25 mai 2010 et le 26 mars 2011. Le forum du 26 mars 2011 était un exercice de validation du matériel produit par les diverses sources indiquées ci-dessus et des contributions de la communauté lors des grands forums et des groupes de discussion / réunions indiqués ci-dessous.

Ces forums ont bénéficié d'une participation nombreuse de personnes à titre individuelle et à titre de représentants d'organismes.

Quelques-uns des organismes qui y ont participé sont :

- Laurentienne international
- Cambrian International
- Cambrian College
- Université Laurentienne
- Collège Boréal
- Service de santé publique du Grand Sudbury et du district (SSPGSD)
- Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPMSM)
- Sudbury Multicultural Folk Arts Association (SMFAA)
- Y Newcomer Services
- Contact interculturel francophone de Sudbury (CIFS)
- Chambre de commerce de Sudbury
- LINC - Church of the Epiphany
- Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (MCI)
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
- Professions North/Nord
- Korean Sudbury Association
- Étudiantes et étudiants internationaux / au deuxième cycle / au troisième cycle
- Sudbury Interfaith Dialogue (SID)
- Réseau de développement économique et d'employabilité (RDEE)

De plus, des réunions de petits groupes de discussion ont donné l'occasion de traiter des thèmes cernés par la communauté. Dix (10) séances de ce genre ont eu lieu à divers

moments et en divers endroits pour permettre la plus forte participation possible. Un site Web où l'on pouvait participer en ligne à des fils de discussion ouvrait encore une autre possibilité de participation communautaire.

Voici des personnes et des organismes qui ont fourni des contributions précieuses :

- Entrepreneurs néocanadiens
- Downtown Village Development Corporation (DVDC)
- Agents immobiliers (Re/Max)
- Employeurs locaux
- St. Albert's Adult Education Centre (Sudbury Catholic District School Board)
- Rainbow District School Board (RDSB)
- Responsables du logement social
- Professionnels de la promotion de la santé

Et voici des organismes qui ont fourni leur appui continu :

- Huntington University
- Agence du revenu du Canada (ARC)
- Service Canada
- Ministère du développement du Nord, des Mines et des Forêts (MDNMF)

La section suivante rassemble des idées, des réflexions et des désirs de la communauté, tels que la communauté les a exprimés.

SECTEURS CLÉS

SERVICES LINGUISTIQUES

Priorités :



- Il faut que les nouveaux arrivants francophones sachent dès le départ que les employeurs ont besoin de personnel sachant parler l'anglais
 - Fournir de meilleures occasions de formation technique et/ou une formation linguistique au travail
 - Exiger le certificat TESL pour la formation en anglais langue seconde (ALS)
 - Offrir la formation en ALS à toute personne qui en a besoin, qu'elle soit canadienne, résidente permanente ou réfugiée
-
- Fournir plus de salles de classe pour la formation en ALS
 - Meilleur service de transport desservant les emplacements des cours d'ALS
 - Fournir des cours d'ALS en soirée (fournir des fonds à cette fin)
 - Améliorer la coordination entre les programmes d'ALS, leurs étudiants et étudiantes, et des nécessités comme les services bancaires, les soins de santé, etc.
 - Augmenter la clientèle des cours d'ALS afin d'offrir des programmes plus complets et/ou des horaires plus flexibles
 - Collaborer avec les quatre conseils scolaires en matière d'acquisition de langue (anglaise ou française) pour les nouveaux arrivants
 - Travailler avec les employeurs pour permettre aux nouveaux arrivants d'avoir accès à la formation linguistique afin d'améliorer leur compétence en anglais et/ou en français
 - Collaboration entre les institutions postsecondaires et les fournisseurs de cours d'ALS afin d'offrir de meilleurs services linguistiques aux nouveaux arrivants
 - Fournir des occasions de formation / d'apprentissage en ALS qui demeurent accessibles par temps peu clément
 - Augmenter le financement / la disponibilité des services de garde d'enfants et de transport

BUT LA 1 :

Établir/améliorer les partenariats entre les organismes fournisseurs de services (OFS) et les institutions postsecondaires

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Coordonner les activités offertes aux apprenants et apprenantes en ALS par les OFS et les institutions postsecondaires	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les personnes clés au sein des organismes qui fournissent la formation en ALS• Coordonner un groupe de travail qui relie tous ces organismes• Établir et maintenir un processus de communication commun qui informe tous les organismes des activités ouvertes à tous• Communiquer régulièrement pour identifier les activités et les programmes qui pourraient s'adresser aux apprenants et apprenantes de tous les centres

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.2</p> <p>Augmenter le nombre de salles de classe disponibles pour les cours d'ALS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Répertorier les locaux qui servent actuellement aux cours d'ALS; collaborer avec tous les fournisseurs de cours d'ALS pour ce faire • Cerner les besoins de la clientèle des cours d'ALS (p. ex., doit-on fournir des cours en soirée?) • Contre-vérifier le répertoire en fonction des besoins de la clientèle des cours d'ALS • Collaborer avec les fournisseurs de cours d'ALS pour tenter de trouver des façons innovatrices de remplir les classes de façon à répondre à des besoins non comblés

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.3</p> <p>Augmenter le nombre d'apprenants et d'apprenantes d'ALS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les insuffisances des services des fournisseurs de cours d'ALS/FLS; (par exemple, les personnes ayant un visa temporaire n'ont pas accès à certains programmes, mais peuvent avoir accès à d'autres programmes) • Maximiser la participation de tous les apprenants et apprenantes en ALS/FLS en créant un processus d'orientation formel qui permettrait de les orienter vers d'autres agences au besoin (pour ne laisser tomber personne à cause des écarts de service) • Aider les fournisseurs de cours d'ALS/FLS à faire la publicité de leurs programmes en augmentant les partenariats entre les organismes communautaires • Demander l'amélioration des services de transport qu'utilisent la clientèle des cours d'ALS/FLS • Travailler avec les quatre conseils scolaires locaux pour compléter leurs services; sensibiliser davantage et peut-être attirer les membres adultes des familles des élèves

BUT LA 2 :

Améliorer les occasions offertes à la clientèle des cours d'ALS pour obtenir de l'expérience de travail et perfectionner leur langue de travail

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Créer des occasions de placement communautaire ou de stage travail-études (coop) pour les étudiantes et étudiants internationaux	<ul style="list-style-type: none">• Créer un petit groupe de travail où sont représentés les institutions postsecondaires et les OFS• Étudier et analyser les lois et les règlements pertinents (par exemple, les visas étudiants et le droit d'avoir un emploi ou les démarches à faire pour obtenir un emploi)• Approcher les employeurs, les bureaux de placement, etc. pour établir une relation administrative et/ou un protocole pour réaliser des placements• Établir un protocole et une gestion des placements• Établir un processus de suivi et de surveillance pour veiller au progrès et évaluer le placement• Faire des recommandations pour apporter d'autres améliorations ou développements aux placements• Approcher des organismes gouvernementaux pour obtenir du soutien / des fonds pour cette initiative

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Créer des réseaux de mentorat linguistique avec les employeurs locaux	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les employeurs qui ont activement recruté des nouveaux arrivants par l'entremise de programmes comme le programme fédéral des travailleurs qualifiés (PTQ), le programme provincial Perspectives Ontario (PO) ou le programme de travailleur étranger temporaire (TEP)• Établir un cadre de collaboration entre les OFS / institutions postsecondaires et les employeurs afin de fournir un environnement formel ou informel pour l'apprentissage linguistique• Assurer la disponibilité des locaux et du temps pour ces réseaux formels/informels où l'on se réunit pour exercer et améliorer les habiletés langagières• Encourager les employeurs à rallier d'autres employeurs afin d'agrandir le réseau

But LA 3 :

Travailler avec les conseils scolaires locaux afin d'améliorer/enrichir l'accès aux cours d'ALS/FLS

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Identifier et mieux promouvoir les pratiques actuelles dans les quatre (4) conseils scolaires	<ul style="list-style-type: none">• Répertorier tous les programmes d'ALS/FLS qu'offrent actuellement les quatre conseils scolaires• Rédiger un rapport qui souligne les programmes et les partenariats réussis• Repérer les nouvelles familles immigrantes et leur fournir ce rapport• Former un groupe pour assurer la liaison entre les conseils scolaires et les nouvelles communautés immigrantes• Fournir des commentaires/rétroactions au sujet des besoins/craintes/demandes auxquels on pourrait répondre en ajustant les programmes d'ALS/FLS• Assurer la communication continue pour que ces informations tiennent compte de tout changement apporté par le ministère de l'Éducation

But LA 4 :

Établir un centre d'ALS

Stratégie	Action
Stratégie 4.1 Établir un centre des langues permanent doté de services de testing reconnus (TOEFL) offerts à longueur d'année	<ul style="list-style-type: none">• Repérer des personnes clés dans les institutions postsecondaires, secondaires et sans but lucratif qui fournissent actuellement des cours d'ALS/FLS• Repérer des champions dans la communauté des affaires (des personnes ou des organismes qui ont clairement indiqué leur intérêt/désir de répondre aux besoins des nouveaux arrivants)• Créer un groupe de nouveaux arrivants (clientèle des cours d'ALS/FLS), d'institutions d'enseignement et d'organismes sans but lucratif (fournisseurs de cours d'ALS/FLS), et de personnes / d'organismes du secteur privé• Examiner les exigences gouvernementales en matière de financement/subventions et chercher des occasions de faire valoir les relations établies, de manière à présenter une argumentation solide pour la création d'un centre d'ALS• Préparer un plan; présenter des demandes de soutien au gouvernement, aux institutions et au secteur privé• Tenir compte des succès et des obstacles; ajuster les actions en conséquence et réclamer la création du centre

EMPLOI



Priorités :

- Informer les employeurs au sujet des avantages qu'offrent les travailleuses et travailleurs formés à l'étranger
 - Formation aux techniques de recherche d'emploi : techniques d'entrevue, préparation de curriculum vitae
 - Sensibiliser les immigrants et immigrantes aux pratiques du travail au Canada
 - Aider les conjoints et conjointes à trouver de l'emploi
 - Ouvrir un forum entre employeurs et les immigrants et immigrantes
- Financer l'expérience de travail au Canada
 - Intégration à l'emploi des nouveaux arrivants francophones
 - Créer de nouvelles occasions de réseautage professionnel
 - Comprendre les procédures de demande (p. ex., secteur gouvernemental vs secteur privé)
 - Comprendre le fonctionnement d'un syndicat et son effet sur les possibilités d'accès à l'emploi des nouveaux arrivants
 - Fournir des références/soutiens appropriés pour les nouveaux arrivants qui veulent démarrer leur propre entreprise

BUT EM 1 :

Mieux aider les nouveaux arrivants à obtenir et à conserver un emploi

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Collaborer avec les fournisseurs de services actuels et les autres organismes qui aident aux nouveaux arrivants à obtenir/conserver un emploi	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les organismes et les fournisseurs de services qui aident les nouveaux arrivants à s'intégrer dans le marché du travail• Établir des contacts avec des personnes clés dans ces organismes• Former un groupe de ressource qui réunit ces organismes et la communauté immigrante• Aider à obtenir des ressources /expertises qui pourraient aider à éliminer les obstacles culturels à l'obtention et au maintien d'un emploi pour les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Établir un réseau/conseil des employeurs	<ul style="list-style-type: none">• Étudier les conseils/réseaux d'employeurs déjà établis en Ontario• Identifier les pratiques exemplaires applicables à Sudbury• S'ajuster aux conditions du marché du travail local• Repérer les employeurs clés qui voudraient être les champions de cette initiative• Repérer les sources de fonds (comme ALLIES) et soumettre une demande pour la création d'un conseil/réseau• Ouvrir un dialogue avec ces employeurs et former un conseil/réseau• Revoir les priorités de façon continue

Stratégie	Action
Stratégie 1.3 Établir un réseau de mentorat avec les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les organismes d'employeurs et les employeurs actuels • Revoir les organismes d'employeurs comme la SAMSSA, etc. et repérer des contacts clés • Ouvrir des voies de communication et explorer la possibilité de créer un réseau formel de mentorat pour les immigrants et immigrantes • Là où c'est possible, créer une structure formelle de mentorat avec les employeurs et les organismes d'employeurs

Stratégie	Action
Stratégie 1.4 Aider les organismes locaux à coordonner des activités/séminaires pour nouveaux arrivants sur les procédures et systèmes de demande d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue les procédures et les systèmes actuels de demande d'emploi (ouvert vs fermé, syndiqué vs non syndiqué) • Collaborer avec les organismes locaux pour offrir aux nouveaux arrivants des ateliers/séminaires au sujet des procédures et des systèmes de demande d'emploi • Dresser une liste d'experts ayant des antécédents culturels divers et qui pourraient aider les organismes locaux à ces fins

Stratégie	Action
Stratégie 1.5 Travailler avec les syndicats actuels pour mieux faire comprendre le fonctionnement d'un syndicat (éducation) et améliorer les perspectives des nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les syndicats présents et actifs dans la région de Sudbury et les contacts clés dans ces organismes • Prendre connaissance des pratiques exemplaires actuelles/passées ayant trait aux syndicats et aux nouveaux arrivants (p. ex., le comité consultatif sur la diversité a commandité le déjeuner de la ligue de hockey autochtone Little NHL à la salle des Métallos-Unis) • Dans le cadre d'un petit groupe, entamer un dialogue avec les représentants des syndicats sur les avantages mutuels de la collaboration avec la communauté immigrante • Établir une entente formelle qui permettra à la population immigrante de faire l'expérience d'un milieu de travail syndiqué • Faire le suivi avec les représentants des syndicats en vue de créer une structure permanente qui fait place aux nouveaux arrivants

BUT EM 2 :

Informar les employeurs au sujet des compétences/habilités des nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Développer/coordonner la formation des employeurs en matière de diversité et de sensibilité culturelle	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les ressources disponibles actuellement• Là ou c'est possible, utiliser les ressources actuelles en les enrichissant des composantes locales/nouvelles• Créer des partenariats avec des organismes communautaires pour réaliser ce projet, de manière à avoir un effet multiplicateur• Revoir de façon continue le matériel/produit développé et y apporter des ajustements au besoin

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Présenter des séminaires sur les systèmes éducationnels d'autres pays, afin de contrer les présuppositions en ce qui concerne les compétences et les habiletés des personnes ayant acquis leur formation professionnelle à l'étranger	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les personnes locales qui ont des expertises en matière d'éducation et de reconnaissance des compétences dans un pays qui représente un pourcentage et/ou une demande élevés de la population immigrante• Créer un petit groupe-clé pour coordonner le développement d'un rapport / d'une présentation à l'intention des employeurs• Communiquer avec les employeurs qui pourraient avoir besoin des compétences/habilités que possèdent les nouveaux arrivants• Fournir des présentations/séminaires aux employeurs• Évaluer le processus et l'ajuster au besoin

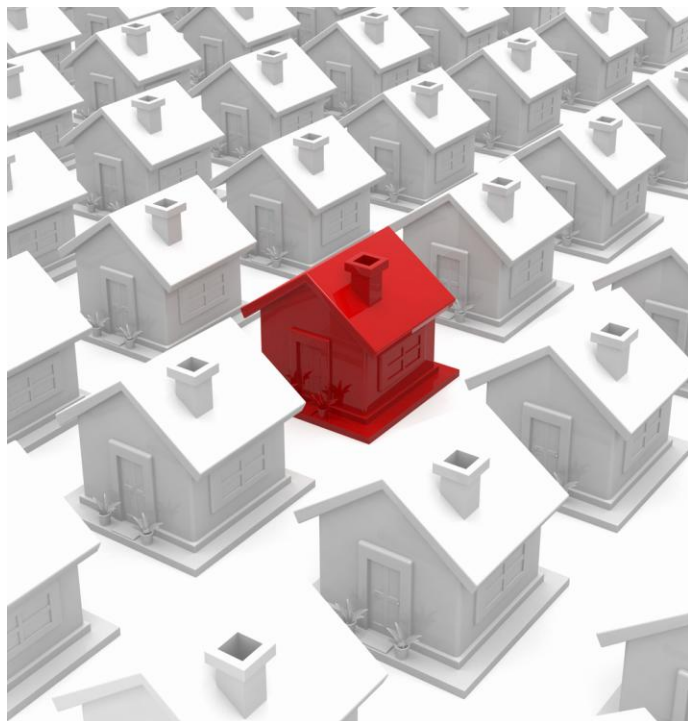
Stratégie	Action
Stratégie 2.3 Mener une campagne dans les médias locaux pour contrer les perceptions négatives des compétences et des habiletés des immigrants et des immigrantes	<ul style="list-style-type: none">• Former un groupe de travail composé de personnes ayant de l'expérience / des habiletés dans ce domaine et de personnes que ces questions passionnent• Étudier/explorer les guides/trousses que les médias ont produits à ce sujet (il en existe plusieurs)• Y apporter des ajustements en fonction des besoins et des contextes locaux• Dans la mesure du possible, fournir le matériel dans de nombreuses langues différentes pour refléter la diversité de la population immigrante• Identifier des contacts clés dans les médias locaux (anglais et français)• Préparer une liste de ces contacts qu'on peut facilement consulter et mettre à jour• Préparer un « appel à l'action » ou un énoncé d'intention qui se prête à la diffusion dans les médias locaux• Prévoir la suite des communications médiatiques (articles, publications, etc.)

BUT EM 3 :***Aider les nouveaux arrivants à démarrer leur propre entreprise***

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Améliorer la relation entre la communauté immigrante et les ressources disponibles pour le démarrage d'une nouvelle entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les ressources communautaires disponibles pour la création de nouvelles entreprises• Travailler de concert avec ces organismes pour fournir l'information en autant de formats (langues) que possible• Collaborer avec ces organismes pour fournir autant de services de soutien (séminaires, ateliers, etc.) en autant de langues que possible• Aider ces organismes à faire leur promotion et à interpeller la population immigrante qui ne les connaît peut-être pas

Stratégie	Action
Stratégie 3.2 Aider les nouveaux arrivants à assurer la croissance de leur entreprise (qui est établie ici à Sudbury)	<ul style="list-style-type: none">• Établir des partenariats avec les organismes actuels en vue de fournir des séminaires/ateliers sur des sujets comme les politiques d'approvisionnement des gouvernements (municipal, provincial, fédéral), les tendances du marché local et les secteurs où la croissance est prévue• Aider les organismes existants à faire la mise en marché des outils disponibles aux propriétaires de nouvelles entreprises pour cerner et développer leurs marchés• Fournir aux propriétaires de nouvelles entreprises des occasions de mieux rejoindre leur clientèle grâce à des relations de travail formellement établies avec des organismes comme la Chambre de commerce de Sudbury et Downtown Village Development Corporation• Concevoir et fournir des séminaires/ateliers sur l'étiquette des affaires à l'intention des propriétaires de nouvelles entreprises (pour les aider à faire une bonne première impression avec les acheteurs pressentis de leurs produits/services)

LOGEMENT



Priorités :

- Absence de discrimination dans l'accès au logement
- Absence de sans-abrisme chez les nouveaux arrivants
- Logement ayant accès aux services (éducation, santé, etc.)
- Rehausser la disponibilité du logement abordable
- Améliorer l'accès au logement
- Distinguer entre les besoins de logement à long terme et à court terme
- Améliorer l'accès au logement répondant aux besoins à court terme

But HO 1 :

Améliorer l'ensemble des conditions de logement des nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Créer un poste d'ombudsman chargé d'aider les nouveaux arrivants en cas de conflits en matière de logement	<ul style="list-style-type: none">• Préparer un plan de travail qui précise le rôle de l'ombudsman, y compris l'emplacement du bureau et ses heures d'ouverture• Concevoir une campagne de sensibilisation au sujet de l'importance de créer ce poste• Établir le soutien au niveau municipal (conseil et mairie)• Rédiger une proposition• Soumettre la proposition pour la faire examiner et approuver

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.2</p> <p>Assurer aux nouveaux arrivants et aux propriétaires de logements un accès facile aux lois et aux règlements sur le logement et les droits en matière de logement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un guichet unique pour l'accès aux informations imprimées et en ligne, y inclus la disponibilité en plusieurs langues • Établir des laboratoires/ateliers/séminaires offerts régulièrement sur les droits et les responsabilités en matière de logement • Inciter les étudiantes et étudiants internationaux à mieux se renseigner sur leurs droits/responsabilités en matière de logement

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.3</p> <p>Fournir des options de logement à court terme qui sont appropriées pour les nouveaux arrivants au début de leur séjour à Sudbury</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des organismes locaux et des membres du milieu des affaires (agences immobilières, propriétaires de logements, etc.) qui peuvent aider à obtenir un logement • Repérer les nouveaux arrivants qui peuvent servir de groupe consultatif auprès des gens d'affaires et des organismes locaux • Former un groupe de travail pour assurer la liaison entre les personnes immigrantes qui viennent d'arriver et la communauté locale, en vue d'assurer l'accès au logement approprié à court terme • Repérer des membres de la communauté locale qui ont des expertises particulières (p. ex., appui aux personnes réfugiées) et qui peuvent aider à assurer l'accès au logement approprié

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.4</p> <p>Rédiger un guide de poche sur l'entretien d'une maison ou d'un appartement à l'intention des nouveaux arrivants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chercher l'information déjà disponible (par l'intermédiaire de la SCHL et d'autres organismes) • Évaluer ce matériel en fonction du contexte local : tient-il compte de l'hiver froid et d'autres conditions locales; convient-il du point de vue des nouveaux arrivants; traite-t-il adéquatement de tous les sujets? • Ajuster le matériel pour qu'il reflète l'entretien approprié des maisons/appartements locaux; inclure de conseils pour économiser l'énergie (surtout en hiver) • Proposer un partenariat à un organisme local pour la publication de ce guide • En collaboration avec des organismes locaux, publier et distribuer le guide dans la communauté immigrante

But HO 2 :

Améliorer la coordination entre les organismes fournisseurs de services (OFS) et les autres organismes pour réduire la possibilité que les nouveaux arrivants à risque se retrouvent sans abri

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Promouvoir l'éducation / la sensibilisation parmi les OFS, les services de santé et d'autres organismes en ce qui concerne la vulnérabilité de certains groupes de nouveaux arrivants et la possibilité qu'ils se retrouvent sans abri	<ul style="list-style-type: none">• Déterminer qui pourrait être en contact avec des nouveaux arrivants potentiellement à risque de se retrouver sans abri• Repérer dans la communauté locale des experts qui pourraient faciliter l'orientation parmi l'ensemble complexe de lois et de règlements• Repérer des personnes dans la communauté qui ont de l'expérience et de l'expertise pour travailler avec des personnes immigrantes qui sont à risque de se retrouver sans abri• Assurer le réseautage de ces personnes pour assurer la constance de la communication et de l'orientation afin de réduire les risques de sans-abrisme

But HO 3 :

Travailler avec les institutions postsecondaires pour fournir des logements plus adéquats et accessibles

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Inciter les associations étudiantes à servir de source d'information et d'orientation vers les services appropriés en matière de logement, y inclus les responsables de l'exécution des règlements municipaux	<ul style="list-style-type: none">• Repérer dans chaque institution postsecondaire les personnes clés qui aident la population étudiante internationale en matière de logement• Mettre sur pied un comité mixte des organismes qui s'occupent du logement• Développer un mécanisme commun pour les étudiantes et étudiants internationaux qui portent plainte en matière de logement et établir un pont avec les responsables de l'exécution des règlements municipaux sur le logement et le Service de santé publique du Grand Sudbury• Promouvoir auprès des locateurs les avantages de la location à des étudiantes et étudiants internationaux

But HO 4 :***Accroître chez les nouveaux arrivants les possibilités d'acheter une maison***

Stratégie	Action
Stratégie 4.1 Travailler de concert avec les institutions financières pour accroître l'accès au crédit et aux autres instruments financiers	<ul style="list-style-type: none">• Étudier d'autres régions administratives et les relations de leur secteur financier avec les communautés immigrantes• Repérer des institutions financières (dans d'autres régions administratives) qui ont activement répondu aux besoins des nouveaux arrivants• Préparer une analyse de rentabilité du pouvoir d'achat potentiel de ce groupe grâce aux informations obtenues lors des trois premières étapes (données locales et analyse comparative)• Communiquer avec des personnes clés du secteur financier et leur présenter l'analyse de rentabilité• Promouvoir l'amélioration de l'accès au prêt-relais, etc. pour l'achat de maisons à Sudbury

Stratégie	Action
Stratégie 4.2 Impliquer davantage le secteur de l'immobilier dans la communauté immigrante pour cerner ses préférences et ses besoins à l'achat d'une maison	<ul style="list-style-type: none">• Développer au sein des communautés immigrantes une liste des choses qui sont typiquement nécessaires/souhaitables à l'achat d'une maison (à titre indicatif seulement)• Créer un réseau avec des personnes du secteur de l'immobilier• Informer le réseau des agences immobilières au sujet de ces préférences/besoins pour qu'elles puissent mieux aider les nouveaux arrivants à trouver un logement approprié (ces informations serviraient de guide seulement)

ÉDUCATION



Priorités :

- Créer des écoles multiculturelles
 - Assurer localement l'offre de la qualification TESL pour l'enseignement de l'ALS
 - Publicité des institutions universitaires/collégiales; encourager les immigrants et immigrantes francophones à étudier ici
 - Capacité de rétention des étudiants et étudiantes de l'étranger qui fréquentent nos institutions
 - Encourager les recherches portant sur l'immigration au niveau postsecondaire (p. ex., RIIED) (communication verbale)
 - Plus de soutien dans les systèmes scolaires (élémentaire et secondaire) pour les enfants des familles immigrantes
- Fournir aux nouveaux arrivants des ressources au sujet du système éducationnel (élémentaire et secondaire) en Ontario et des processus d'inscription et de demande d'aide financière des universités/collèges
 - Augmentation du nombre des étudiants et étudiantes de l'étranger qui choisissent Sudbury comme milieu de vie à long terme
 - Apprendre au personnel administratif, aux services de conseil et aux autres professionnels (du système éducationnel) à s'occuper des jeunes nouvellement arrivés
 - Assurer l'intervention en temps opportun auprès d'élèves ayant de la difficulté à s'intégrer dans le système scolaire
 - Les communautés devraient offrir une évaluation linguistique efficace avant et après l'arrivée et une formation linguistique accessible (y compris la formation linguistique liée au travail)

BUT ED 1 :

Fournir de meilleurs soutiens / améliorer les soutiens actuels aux familles immigrantes et à leurs enfants

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.1</p> <p>Constituer une ressource centralisée qui est accessible et facile à comprendre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec les conseils scolaires pour cerner les éléments essentiels des informations/politiques/lois que les nouvelles familles immigrantes doivent connaître • Créer un groupe de personnes qui travailleront avec les conseils scolaires afin d'examiner l'information, la façon de la présenter et la façon de la mettre à la disposition des familles • Évaluer l'utilité de l'information (est-elle trop difficile à comprendre; le format est-il difficile à lire et/ou à obtenir?) • Collaborer avec les conseils scolaires pour développer différentes façons de présenter le matériel • Réviser et mettre à jour l'information de façon continue

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Collaborer avec le personnel des quatre conseils scolaires pour développer une meilleure connaissance des besoins des nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> Repérer dans diverses communautés des ressources qui peuvent informer le personnel des écoles au sujet des normes et des pratiques culturelles Développer une structure flexible qui permettra au personnel de mieux connaître les divers besoins culturels (façons d'informer le personnel hors des structures actuelles du conseil, comme les conseils d'école, etc.). Les structures actuelles sont peut-être peu propices à la participation des membres de certains groupes culturels. Donner au personnel et aux élèves plus d'occasions d'avoir un contact direct avec la diversité culturelle grâce à des séances interactives comme des cafés-dialogues, des visites en classe, etc. Utiliser les médias sociaux pour éduquer et sensibiliser le personnel et les élèves à la promotion de la communication et à la meilleure compréhension des cultures

Stratégie	Action
Stratégie 1.3 Créer un programme de jumelage entre élèves hôtes et élèves immigrants afin d'enrichir le capital social et les réseaux	<ul style="list-style-type: none"> Repérer dans les conseils scolaires les personnes clés qui peuvent aider à réaliser un programme de jumelage Définir et constituer un groupe représentatif de la jeunesse immigrante qui pourrait travailler avec les conseils scolaires et les informer des besoins/craintes actuels de la jeunesse immigrante Travailler avec les conseils scolaires pour réaliser dans les écoles un programme de jumelage ou de compagnonnage axé sur l'intégration réussie de la jeunesse immigrante Promouvoir les occasions d'« échange de rôles » (pour mieux saisir les perspectives des élèves) et d'autres activités d'approfondir l'expérience éducative dans un milieu scolaire sécuritaire Travailler avec les conseils scolaires locaux pour créer une structure formelle et permanente pour ce programme

BUT ED 2 :

Établir plus de partenariats entre les institutions postsecondaires et les organismes communautaires

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Rehausser la participation des groupes communautaires et des conseils scolaires locaux à des projets conjoints	<ul style="list-style-type: none"> Cerner des projets/domaines d'intérêt nouveaux ou émergents qui sont différents de ceux que les conseils scolaires mènent déjà ou qui n'ont pas encore beaucoup d'envergure Collaborer avec les conseils scolaires locaux pour développer conjointement des demandes et des propositions pour des projets/activités qui rehaussent la compréhension culturelle Évaluer le succès de ces projets conjoints Recommander des changements et/ou des nouveaux domaines d'intérêt à cibler

BUT ED 3 :***Mieux conscientiser le personnel professionnel et enseignant dans le système scolaire***

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Établir/enrichir/appuyer la formation et les occasions de conscientisation culturelle pour le personnel professionnel et enseignant dans le système scolaire	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer et répertorier toute la programmation ayant trait à la conscientisation culturelle que le personnel enseignant et professionnel des quatre conseils scolaires peut obtenir • Soutenir les conseils scolaires dans leurs efforts en vue de promouvoir la valeur de ces programmes/initiatives • Solliciter l'appui public et politique pour ces programmes • Trouver des histoires de succès et faire connaître leur effet bénéfique sur les élèves et la communauté environnante

Stratégie	Action
Stratégie 3.2 Participer aux activités de développement professionnel offertes au personnel éducateur	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des activités de développement professionnel pour le personnel éducateur • Développer du matériel / des présentations qui conviennent à l'activité de développement professionnel • Approcher l'organisme qui fournit l'occasion de développement professionnel • Établir une occasion de présenter/distribuer le matériel qui contribue à la conscientisation culturelle

BUT ED 4 :***Soutenir des recherches qui font la promotion de la compréhension culturelle et qui améliorent la qualité de l'éducation dans l'ensemble pour les nouvelles familles immigrantes***

Stratégie	Action
Stratégie 4.1 Collaborer avec toutes les institutions postsecondaires à des recherches qui rehaussent la conscientisation culturelle et qui améliorent l'éducation dans l'ensemble	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des activités/conférences/séminaires qui enrichissent l'ensemble des connaissances culturelles du personnel éducateur et l'ensemble du système scolaire • Communiquer avec des personnes clés dans ces organismes • Développer une relation continue afin de fournir de l'aide / des contributions au développement de ces activités • Si possible, participer à ces activités afin de rehausser le profil des PLI et des nouvelles communautés immigrantes • Promouvoir les recherches auprès du personnel des écoles et du personnel professionnel connexe

Stratégie	Action
Stratégie 4.2 Favoriser la participation des jeunes aux recherches	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir auprès des jeunes les travaux de recherche menés dans les institutions postsecondaires • Si possible, encourager la participation active des jeunes aux recherches • Encourager les jeunes à promouvoir ces recherches auprès du personnel éducateur et professionnel dans le système scolaire

GOUVERNEMENT



Priorités :

- Fournir un guichet unique pour l'orientation afin d'améliorer la coordination de l'information entre les programmes gouvernementaux
 - L'information doit être plus accessible et présentée dans un format plus facile à lire pour les nouveaux arrivants
 - Il faut plus d'uniformité. (L'endroit où je peux trouver l'information change trop souvent. J'ai de la difficulté parce que le site Web subit des changements et je ne sais pas où trouver le nouvel endroit.)
 - Améliorer le langage et l'accessibilité de la documentation (elle porte à confusion et il y a trop à apprendre lorsqu'un nouvel arrivant tente de s'ajuster à un nouveau pays et à un nouvel environnement. Trop de systèmes sont très formalisés et complexes.)
- Améliorer l'expérience du service à la clientèle de la personne récemment immigrée. (Une réponse/décision du gouvernement ne me satisfait pas, mais je n'arrive pas à la comprendre tout à fait.)

BUT GOV 1 :

Fournir des informations meilleures / plus accessibles sur les politiques et les programmes gouvernementaux.

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Créer une source d'informations centralisée pour les nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none">• Former un groupe de travail pour obtenir et rassembler toutes les politiques et la réglementation pertinente• Classer ces informations selon des catégories pertinentes à la région de Sudbury (p. ex., politiques et lois relatives à l'éducation en français pour les nouveaux arrivants francophones)• Concevoir un format qui rend l'information facilement accessible• Rédiger de courtes notes sur les éléments clés / aspects essentiels des politiques/lois qu'une personne doit connaître• Relier systématiquement ces notes aux informations classées et repertoriées• Fournir ces informations aux nouveaux arrivants

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.2</p> <p>Créer un emplacement physique où installer un guichet unique pour l'orientation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des partenaires potentiels en vue de créer un guichet unique pour l'orientation des nouveaux arrivants • Repérer un lieu physique possible pour ce service, qui serait accessible (par le transport public) et dans un emplacement central • Collaborer avec des partenaires potentiels afin d'élaborer un plan pour l'installation et la mise en œuvre d'un centre d'orientation dans un lieu public • Demander l'appui des élus et d'autres personnages politiques importants pour un emplacement dans un lieu public • Soutenir la demande d'établir un centre d'orientation central

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.3</p> <p>Créer un réseau / une ressource qui permettra aux nouveaux arrivants de chercher une autre source lorsqu'il s'agit de comprendre des décisions fondées sur des politiques ou des règlements gouvernementaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des personnes clés qui peuvent faire le pont avec les nouvelles communautés immigrantes • Former un groupe de personnes ressources • Communiquer avec les départements clés gouvernementaux • Établir des liens de communication qui assurent l'accès à l'information courante des départements gouvernementaux et la participation de ceux-ci • Établir un point de contact (p. ex., un guichet unique pour l'orientation) à l'intention des nouveaux arrivants qui désirent/requièrent des informations plus détaillées sur une décision gouvernementale • Établir la communication entre la personne ressource et le nouvel arrivant pour l'aider à mieux comprendre les politiques/lois gouvernementales

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.4</p> <p>Améliorer la capacité de trouver des affichages/informations et d'accéder à des services professionnels approuvés en ce qui concerne la documentation de l'immigration</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sonder la communauté des nouveaux arrivants pour déterminer le genre de services professionnels qu'il faut pour assurer l'intégration à Sudbury (p. ex., des services de conseil approuvés par Citoyenneté et Immigration Canada, des services juridiques spécialisés en immigration, des médecins reconnus par Santé Canada, etc.) • Former un réseau de départements gouvernementaux et d'organismes sans but lucratif pertinents qui sont situés à Sudbury ou qui servent la région de Sudbury • Déterminer où les nouveaux arrivants peuvent avoir accès à ces services essentiels (p. ex., faut-il quitter la région pour voir un médecin reconnu par Santé Canada aux fins de l'immigration?) • Constater les insuffisances qui font obstacle à l'accès à ces services professionnels (p. ex., les bureaux sont-ils ouverts seulement à temps partiel, à certaines heures seulement, à l'extérieur de la région, trop coûteux?) • Évaluer/appuyer les autres façons d'accéder à ces services (accès par Internet haute vitesse, etc.) • Dresser une liste de personnes / d'organismes reconnus pour la région de Sudbury et la diffuser

BUT GOV 2 :

Améliorer le partenariat entre les divers paliers gouvernementaux et la communauté immigrante

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Divers départements gouvernementaux fournissent plus de services de proximité aux communautés immigrantes	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer les normes actuelles de l'accès aux informations/services gouvernementaux• Évaluer les besoins/demandes actuels de la communauté immigrante• Comparer les résultats des recherches et constater les insuffisances dans la prestation des services• Collaborer avec les divers départements gouvernementaux pour cibler les services manquants en faisant appel aux communautés immigrantes• Fournir plus de séances d'information dans la communauté immigrante (p. ex., dans les lieux de culte, etc.)

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Développer un réseau de fonctionnaires qui peuvent aider à répondre aux questions générales et à orienter les nouveaux arrivants vers l'information ou les contacts appropriés	<ul style="list-style-type: none">• Créer un « filtre » (une personne ou un petit groupe de personnes) qui peut servir de liaison entre la communauté immigrante et les départements gouvernementaux• Contacter tous les départements gouvernementaux (municipaux/provinciaux/fédéraux) qui ont des contacts avec les nouveaux arrivants• Créer un réseau de personnes « expertes » ou « ressources » qui peuvent servir de source pour orienter correctement les personnes qui ont des questions se rapportant à l'immigration• Établir un protocole pour les communications entre le « filtre » (décrit ci-dessus) et le réseau gouvernemental• Encourager la communauté immigrante à utiliser le « filtre » lorsqu'on tente d'accéder aux services gouvernementaux les plus appropriés• Réviser constamment les protocoles et les procédures

THÈMES

ATTRACTION ET RÉTENTION

Priorités :



- Promotion des municipalités bilingues hors Québec
- Partenaires avec divers pays francophone pour encourager les gens à venir dans le Nord de l'Ontario
- Faire du recrutement actif auprès de nouveaux arrivants dans les grands centres urbains (Toronto, etc.)
- Utiliser les médias des communautés ethniques (journaux, etc.) pour promouvoir Sudbury comme une option viable en tant que lieu où habiter/travailler
- Développer une politique régionale pour l'immigration/accueil d'immigrants
- Perspectives Ontario (le programme des candidats

provinciaux) doit être plus englobant : inclure toute la famille, pas seulement le travailleur ou la travailleuse

- Promouvoir le nord de l'Ontario à l'échelle internationale
- Travailler conjointement avec les ambassades afin de promouvoir Sudbury comme une destination pour l'immigration
- La Ville doit travailler de concert avec les trois institutions postsecondaires pour promouvoir activement Sudbury comme une destination de choix pour les étudiantes et étudiants internationaux
- Recrutement de bouche à oreille par l'entremise des personnes immigrantes locales
- Envoyer des représentants de Sudbury dans des régions francophones pour recruter des immigrants et immigrantes
- Augmenter la capacité de rétention des étudiants étrangers qui fréquentent nos institutions
- Publiciser les institutions postsecondaires d'une façon qui encourage les immigrants et immigrantes francophones à étudier ici
- Former des ambassadeurs pour attirer des travailleurs et travailleuses qualifiés et leur servir de mentor
- Amélioration du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre qualifiée et professionnelle

BUT AT 1 :

Augmenter la migration seconde à Sudbury

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Utiliser les médias ethniques canadiens pour attirer la migration seconde	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les groupes clés de nouveaux immigrants qui voudraient demeurer à Sudbury (rétention de la migration seconde)• Repérer les médias ethniques clés pour cibler ces groupes• Promouvoir Sudbury dans les médias ethniques clés, soit par la publicité, soit par d'autres moyens comme les commentaires et les articles• Évaluer le succès de cette campagne

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Promouvoir le programme des gens d'affaires immigrants en partenariat avec North Bay en utilisant la base de données du MDET pour jumeler des gens d'affaires immigrants avec des entreprises de Sudbury qui sont à vendre	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler de concert avec North Bay pour promouvoir activement ce programme aux propriétaires d'entreprises qui envisagent de vendre leurs entreprises • Établir un réseau semi-formel de conseillers et conseillères (comptabilité, droit, etc.) qui connaissent des propriétaires d'entreprises qui songent peut-être à les vendre • Collaborer avec des organismes comme Downtown Village Development Corporation (DVDC) pour trouver des clients potentiels de ce programme

Stratégie	Action
Stratégie 1.3 Recrutement de bouche à oreille par l'entremise de la communauté immigrante locale	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un réseau d'immigrants et d'immigrantes établis dans la Ville du Grand Sudbury • Fournir un local et une structure formelle pour que ce groupe se rassemble et se développe • Donner aux membres de ce réseau l'occasion d'accompagner les représentants municipaux à certains événements pour promouvoir la ville comme une destination de choix

BUT AT 2 :

Augmenter le nombre d'immigrants qui choisissent Sudbury comme leur destination première (Sudbury étant leur lieu d'établissement indiqué)

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Travailler en collaboration avec les ambassades pour promouvoir Sudbury comme une destination pour l'immigration	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des pays qui pourraient être de bonnes sources d'immigration • Communiquer avec les ambassades de ces pays au Canada. Profiter des réseaux et des contacts qui existent déjà dans la communauté • Établir et développer une relation directe avec ces ambassades • Entretien ces relations à long terme

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Travailler conjointement avec le portail de l'immigration de ouisudbury.ca pour promouvoir Sudbury auprès des groupes ciblés	<ul style="list-style-type: none"> • En partenariat avec ouisudbury.ca, cerner des populations à cibler en fonction des données et des tendances démographiques (p. ex., importante population francophone – cibler les pays qui ont une forte population de personnes francophones ayant des compétences professionnelles) • Préciser ce qui distingue la ville du Grand Sudbury d'autres municipalités (quel est notre avantage / notre différence?)

	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec ouisudbury.ca pour utiliser les outils que cet organisme a développés (p. ex., application immigration pour téléphone intelligent) afin de maximiser leur portée et leur impact • Créer un petit groupe de membres des communautés de nouveaux arrivants qui fournirait des renseignements et des idées ayant trait à l'attraction de nouveaux immigrants à Sudbury (p. ex. interdits culturels, etc.)
--	---

Stratégie	Action
Stratégie 2.3 Développer et promouvoir Sudbury comme un « centre éducationnel » afin d'attirer plus de personnes qui font des études et des recherches	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec les trois (3) institutions postsecondaires pour développer du matériel / des plans de promotion • Inclure du matériel de la municipalité avec celui des institutions postsecondaires qui partent en excursion à l'étranger (foires internationales de recrutement étudiant, etc.) • Utiliser les médias sociaux comme moyen de présenter un environnement interactif et informatif pour les personnes qui s'intéressent à étudier à Sudbury • Continuer de tenir chaque automne la réception de la mairie pour les étudiantes et étudiants internationaux, mais la diffuser en direct sur Internet

Stratégie	Action
Stratégie 2.4 Promouvoir et encourager les recherches qui sont d'envergure internationale et qui font appel aux universitaires d'autres pays	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les trois (3) institutions postsecondaires dans le domaine des recherches internationales • Promouvoir ces projets de recherches dans le matériel promotionnel qu'on diffuse à l'extérieur du Canada • Faire des demandes de fonds et participer aux initiatives gouvernementales (fédérales et provinciales) qui font la promotion de la recherche et du développement • Aider les centres de recherches et les centres d'excellence à faire la concurrence pour le personnel, les ressources et les marchés à l'échelle mondiale

Stratégie	Action
Stratégie 2.5 Devenir un centre désigné pour les personnes réfugiées; établir des services de soutien formels pour les personnes réfugiées parrainées par le gouvernement (RPG) et parrainées par des organismes du secteur privé (RPOSP)	<ul style="list-style-type: none"> • Former un groupe de travail pour identifier les moyens existants qu'ont les organismes établis pour fournir des services aux RPG et aux RPOSP • Constater des moyens manquants et évaluer les façons appropriées d'y remédier • Quand les manques ont été corrigés, nommer une personne pour coordonner les procédures de demande / de financement en vue de devenir un centre désigné pour les RPG • Faire une demande d'approbation / de fonds • Poursuivre l'effort avec un petit groupe de travail (comprenant peut-être de nouveaux membres) pour évaluer/réviser les politiques/procédures afin de maximiser l'établissement réussi de nouveaux réfugiés

BUT AT 3 :***Développer une communauté des affaires vigoureuse et dynamique***

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Aider la communauté des affaires à assurer l'expansion économique	<ul style="list-style-type: none">• Participer activement au programme d'expansion et de rétention des entreprises mené par la Chambre de commerce de Sudbury, afin d'y intégrer des objectifs de diversité• Soutenir les programmes et le financement de la diversification économique, y inclus des mesures d'incitation et une initiative de promotion de marque qui soutiennent la ville• Retenir et renforcer les secteurs des affaires qui sont menacés par les tendances et les décisions externes• Créer des « ambassadeurs de la ville » parmi les groupes communautaires immigrants, qui feront la promotion de la ville de Sudbury comme un endroit de choix pour établir une entreprise et assurer son expansion

Stratégie	Action
Stratégie 3.2 Souligner les histoires de succès des récents immigrants et immigrantes et les promouvoir auprès de nouveaux arrivants potentiels	<ul style="list-style-type: none">• Inviter les « champions » des communautés immigrantes à se porter volontaires pour faire connaître leur histoire de succès• Former un groupe de travail de « champions » et de personnes de milieux divers, notamment la promotion, la technologie de l'information, la conception promotionnelle, etc.• Rassembler les histoires de succès et les organiser selon des thèmes/catégories• Créer des comptes/pages dans les médias sociaux pour diffuser les histoires de succès (les présenter au monde)• Encourager la participation active des « champions » à la diffusion de leur histoire en utilisant divers médias sociaux (YouTube, Facebook, Twitter) grâce aux comptes créés ci-dessus• Concevoir des outils comme « Les 10 meilleures raisons de venir à Sudbury », etc.• Évaluer continuellement l'efficacité de cette campagne

ÉTABLISSEMENT



Priorités :

- Établir un centre d'information guichet unique pour les nouveaux arrivants à Sudbury
- Assurer de meilleures possibilités d'emploi
- Assurer une meilleure disponibilité de logements pour plusieurs nouveaux arrivants
- Assurer un meilleur accès aux services de santé (pas de période d'attente pour le RAMO)
- Assurer un meilleur accès aux professions (délivrance de titres de compétence et de diplômes obtenus à l'étranger)
- Encourager une participation accrue aux relations informelles que les organismes actuels entretiennent avec les nouveaux arrivants (p. ex., organismes religieux)
- Créer/améliorer des programmes de conscientisation culturelle pour nouveaux arrivants
- Assurer un meilleur accès à la formation linguistique pour tous les nouveaux arrivants
- Informer les nouveaux arrivants de leurs droits en vertu des lois pertinentes (p. ex., droits en matière de logement)
- Mieux coordonner les activités des trois niveaux de gouvernement (fédéral, provincial et municipal)
- Établir des réseaux sociaux pour les nouveaux arrivants qui augmenteront leur capacité de tisser des liens avec la communauté locale
- Développer une stratégie de préparation avant l'arrivée qui est accessible à tout le monde dans la communauté
- Assurer une meilleure intégration des personnes immigrantes francophones à la main-d'œuvre
- Sensibiliser les nouveaux arrivants aux pratiques du travail au Canada
- Donner des cours sur la culture canadienne
- Former des réseaux de mentorat pour les nouveaux arrivants
- Travailler conjointement avec les institutions éducationnelles et religieuses pour accueillir avec hospitalité les étudiantes et étudiants internationaux et les nouveaux arrivants

BUT SET 1 :

Améliorer l'accès aux services pour les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Créer un guichet unique pour l'information et l'orientation	<ul style="list-style-type: none">• Collaborer avec la communauté postsecondaire pour repérer et cartographier les services communautaires, tant formels qu'informels, auxquels les nouveaux arrivants ont accès• Trouver un local pour le service centralisé d'information et d'orientation pour nouveaux arrivants• Demander des ressources/fonds pour du personnel à temps plein consacré aux services d'information/orientation pour nouveaux arrivants• Continuer d'appuyer le portail immigration dans ousudbury.ca et collaborer avec cette source d'information en ligne pour apporter de la valeur ajoutée au guichet unique

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Établir/améliorer des cercles de réseautage pour les nouveaux arrivants; développer le capital social des nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none">• Repérer dans la communauté des bénévoles de différentes origines culturelles qui voudraient accueillir tous les nouveaux arrivants• Fournir un soutien accru aux institutions religieuses qui aident déjà les nouveaux arrivants à Sudbury• Promouvoir les liens « faibles » dans les cercles de réseautage, c'est-à-dire des liens à l'extérieur de la famille immédiate, etc., qui servent à étendre la « portée » de la personne nouvellement arrivée

Stratégie	Action
Stratégie 1.3 Réclamer plus de services dans la région de Sudbury (ne pas tenir compte seulement de l'ampleur de la demande)	<ul style="list-style-type: none">• En collaboration avec les fournisseurs de services et les organismes locaux, déterminer les « insuffisances » des services et les besoins des nouveaux arrivants• Obtenir le point de vue des divers paliers de gouvernement sur la situation locale• Déterminer quels paliers gouvernementaux (municipal, provincial, fédéral) il faudrait cibler pour demander des services plus nombreux ou meilleurs• Utiliser les relations nouvelles et actuelles dans les institutions d'éducation pour aider à obtenir du matériel qui appuie le résultat désiré• Travailler ensemble à l'échelle communautaire pour réclamer le changement

BUT SET 2 :

Créer un environnement plus accueillant pour les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Développer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation culturelle	<ul style="list-style-type: none">• Revoir toutes les initiatives locales passées (y compris pour autochtones) qui ont fait la sensibilisation aux cultures• Reconnaître les « pratiques exemplaires » de ces initiatives• Travailler de concert avec les organismes locaux qui servent de point de contact pour les nouveaux arrivants (conseils scolaires, Service de santé publique, services gouvernementaux, etc.) pour développer et/ou intégrer un programme de sensibilisation aux cultures• Établir une structure formelle de formation qui permet à des personnes dans la communauté d’animer ces séances de sensibilisation

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Mieux intégrer les membres âgés des communautés immigrantes dans la communauté	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les fournisseurs de services et les agences qui fournissent des lieux d’interaction sociale et des occasions de loisirs pour les âgés (p. ex., Parkside Older Adults Centre)• Revoir les occasions/activités de programmation actuellement disponibles dans ces cadres• En collaboration avec les communautés immigrantes, repérer d’autres options de programmation / d’activités qui peuvent augmenter la participation / l’engagement dans ces centres/organismes communautaires• Demander la réalisation de certaines des options suggérées• Promouvoir les nouveaux événements/activités dans la communauté immigrante• Évaluer le succès / les défis des nouveaux programmes/activités

Stratégie	Action
<p>Stratégie 2.3</p> <p>Mieux intégrer la jeunesse des communautés immigrantes dans la communauté</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire de l'animation communautaire et établir un groupe de travail regroupant les organismes / fournisseurs de services qui présentent de la programmation pour la jeunesse à Sudbury. Inclure les organismes formels et informels. • Revoir la programmation / les initiatives qui ciblent la jeunesse • En collaboration avec les communautés immigrantes, revoir la liste dressée ci-dessus (liste des programmes/événements existants). Inclure des groupes de jeunes immigrants et immigrantes dans des cafés-discussion, etc. • Constater les « insuffisances » et/ou les programmes/activités que souhaite la jeunesse immigrante • Approcher les agences/organismes appropriés afin de considérer de nouveaux types de programmes / d'événements qui reflètent les souhaits exprimés dans le cadre de ce processus • Réaliser les nouveaux programmes/événements • Évaluer le taux / l'impact de la participation

BUT SET 3 :

Augmenter les liens des étudiantes et étudiants internationaux avec la communauté

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.1</p> <p>Désigner/nommer un ambassadeur ou une ambassadrice auprès des communautés étudiantes internationales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former un groupe de travail pour développer des lignes directrices pour la sélection des ambassadeurs/ambassadrices • Déterminer le nombre d'ambassadeurs/ambassadrices requis : par exemple, un par institution? Un pour chaque langue officielle? • Mener un processus de nomination dans la communauté au moyen de messages d'intérêt public (MIP), etc. • Choisir les ambassadeurs/ambassadrices • Fournir le local / les activités permettant l'interaction des ambassadeurs/ambassadrices et les étudiantes/étudiants internationaux

SANTÉ FAMILIALE



Priorités :

- Manque de communication efficace entre le système de soins de santé et les nouveaux arrivants, ce qui diminue souvent la qualité des soins
- Manque d'information médicale de base en des langues multiples
- Services de soutien à la famille
- Faire connaître divers services et programmes à Sudbury – par l'entremise du RAMO
- Faciliter l'accès aux services de santé; notamment, les nouveaux arrivants n'ont pas accès au RAMO avant d'avoir trois mois de résidence
- Instructions pour l'accès aux services
- Informer les personnes de leurs droits et des lois qui s'appliquent en Ontario

But HF 1 :

Améliorer l'efficacité des communications entre les fournisseurs de soins primaires et les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Établir un réseau de mentorat entre les communautés immigrantes établies et les nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les personnes dans la communauté qui seraient prêtes à aider les nouveaux arrivants à comprendre le système de soins de santé et à s'y orienter• Cerner les besoins principaux des nouveaux arrivants en ce qui concerne l'accès aux services de soins de santé• Créer un réseau de personnes qui peuvent aider les nouveaux arrivants à contacter les services de soins de santé appropriés• Si possible, les mentors accompagneraient les nouveaux arrivants qui se rendent à des rendez-vous médicaux et qui utilisent les services de soins de santé

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.2</p> <p>Fournir des séances d'information aux fournisseurs de soins de santé et à leur personnel pour éclairer les besoins et les circonstances particulières de certains groupes culturels</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former un groupe de personnes qui peuvent servir de ressources pour fournir des informations sur les pratiques et les normes culturelles • Repérer les points de contact clés pour les nouveaux immigrants et immigrantes qui viennent d'arriver à Sudbury • Établir un processus d'orientation entre les fournisseurs clés de services et le réseau des experts culturels • Créer un mécanisme pour la rétroaction et l'interaction continues entre les experts culturels et la communauté dans son ensemble

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.3</p> <p>Fournir des séances au personnel des soins de santé en ce qui concerne le processus de l'immigration, y compris la nécessité d'avoir la documentation approuvée de Santé Canada; augmenter le nombre de professionnels reconnus par Santé Canada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les informations médicales les plus à jour qu'il faut connaître pour immigrer au Canada • Préparer un bref rapport ou une brève présentation visant le personnel des soins de santé pour mieux les informer au sujet des exigences médicales strictes qu'il faut respecter • Distribuer du matériel au personnel médical et aux fournisseurs de soins de santé • Faire le suivi avec le personnel médical et les fournisseurs de soins de santé pour développer une meilleure connaissance de la communauté immigrante récente et une meilleure relation avec elle

Stratégie	Action
<p>Stratégie 1.4</p> <p>Fournir la documentation relative aux services de soins de santé en un format accessible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir la disponibilité actuelle des informations sur les soins de santé : en quelles langues et en quels formats sont-elles disponibles? • Déterminer les langues les plus en demande dans la région de Sudbury • Traduire le matériel dans les autres langues indiquées ci-dessus • Collaborer avec les fournisseurs de soins de santé et le personnel médical pour rendre l'information aussi accessible que possible à la communauté des nouveaux arrivants • Préparer une « trousse » qu'on peut distribuer/obtenir facilement à plusieurs endroits dans la communauté

But HF 2 :

Éliminer la période d'attente de trois mois pour l'accès au RAMO qui s'applique aux nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Sensibiliser les représentants municipaux, provinciaux et fédéraux au besoin d'éliminer la période d'attente pour l'accès au RAMO	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les personnes/organismes qui représentent le pouvoir politique (élus, ministère de la Santé et des Soins de longue durée, Santé Canada, etc.)• Préparer un rapport bref ou des notes d'entretien qui expliquent le besoin d'éliminer la période d'attente de trois mois• Distribuer ce rapport à toutes les personnes et à tous les organismes repérés ci-dessus• Faire des réunions de suivi avec ces personnes/organismes

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Travailler avec les autres PLI et les municipalités pour réclamer l'élimination de la période d'attente	<ul style="list-style-type: none">• Revoir les résumés des autres PLI de la province• Revoir les initiatives des autres municipalités qui se sont penchées sur ce problème• Former ou alimenter un réseau de PLI/municipalités qui cherchent activement une solution de rechange à la période d'attente de trois mois

But HF 3 :

Améliorer les soins de santé et les soins dentaires de base pour les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 3.1 Travailler avec les programmes collégiaux/universitaires existants pour déterminer les possibilités d'accès aux services de santé à un coût relativement bas	<ul style="list-style-type: none">• Repérer des programmes qui pourraient offrir l'accès gratuit ou à coût réduit aux services de soins de santé• Communiquer avec les responsables de la coordination de ces programmes• Offrir et promouvoir ces services auprès des nouveaux arrivants

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.2</p> <p>Travailler avec l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO) pour organiser/fournir des services de stagiaires/bénévoles étudiants aux personnes récemment immigrées qui attendent encore le droit d'accès au RAMO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer et rejoindre des personnes clés à l'EMNO pour entamer un dialogue sur les services de stagiaires/bénévoles aux personnes récemment immigrées • Repérer des leaders qui pourraient servir de champions pour convaincre les paliers administratifs/gouvernementaux impliqués à adopter les services de stagiaires/bénévoles • Déterminer/réviser les services de santé les plus souvent requis par la communauté immigrante récente • Trouver des occasions d'aider à surmonter les obstacles linguistiques (langues autres que l'anglais et le français) qu'affronte la communauté immigrante récente qui tente d'accéder à ce service

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.3</p> <p>Travailler avec les chercheurs et chercheuses pour trouver des possibilités de coopération bénéfiques pour les nouveaux arrivants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les recherches et les initiatives en cours dans la région de Sudbury • Déterminer les possibilités de partenariat et de coopération qui pourraient aider les nouveaux arrivants • Aider les chercheurs/chercheuses/organismes de recherche à développer des projets qui pourraient profiter à la communauté immigrante récente et à leur santé

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.4</p> <p>Améliorer la collaboration et les réseaux avec le Service de santé publique de Sudbury et du district (SSPSD) et d'autres premiers points de contact pour les services de soins de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des membres qui sont prêts à assurer la liaison entre le SSPSD (et d'autres) et les nouvelles communautés immigrantes • Repérer des contacts clés dans des organismes comme le SSPSD • Créer une structure formelle pour l'échange d'idées et de pratiques exemplaires pour aborder/traiter les problèmes des nouveaux arrivants • Organiser de petits ateliers et/ou des séances en tête-à-tête pour les nouvelles communautés immigrantes

INCLUSION SOCIALE



Priorités :

- Aider les nouveaux arrivants à développer des réseaux primaires et secondaires. Les réseaux personnels, ou le capital social, sont reconnus comme un aspect essentiel de l'intégration réussie.
- Interpeller les chefs de file locaux et les secteurs public et privé dans un effort visant à promouvoir les attitudes positives
- Impliquer les lieux de culte / églises dans l'orientation
- Offrir des cours sur la culture canadienne
- Promouvoir les immigrants et immigrantes comme des atouts pour la communauté
- Créer un lieu central regroupant des ressources pour les nouveaux arrivants
- Faire du réseautage au niveau communautaire, p.ex. des fêtes d'accueil dans les quartiers, des occasions d'échanges culturels
- Éviter les silos
- Éduquer le public au sujet des bénéfices que les immigrants et immigrantes apportent à la communauté
- Accessibilité et disponibilité du transport public
- Améliorer l'accès aux services de soins de santé
- Promouvoir le bénévolat des nouveaux arrivants dans la communauté
- Créer plus d'occasions de participer à la vie politique
- Créer/améliorer les relations positives avec les services policiers
- Promouvoir l'utilisation des lieux publics et des occasions de loisirs
- Avoir une relation positive avec les médias locaux et leurs reportages
- D'ici dix ans, la ville du Grand Sudbury sera une capitale culturelle canadienne (Les États généraux, 2008)

BUT SI 1 :

Rehausser dans les organismes informels la capacité d'aider les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Reconnaître l'importance des organismes informels et leur capacité d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer dans leur nouvel environnement	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les organismes informels actuels qui ont des contacts avec les nouveaux arrivants• Classer ces organismes en diverses catégories• Reconnaître les leaders et les champions des divers organismes qui apportent des changements bénéfiques• Fournir un moyen (les PLI) d'assurer le lien entre ces organismes informels et les nouveaux arrivants

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Fournir un endroit où les nouveaux arrivants peuvent s'informer au sujet des organismes informels qui pourraient les aider à s'intégrer dans leur milieu local	<ul style="list-style-type: none">• Grâce aux PLI, fournir un contexte où les organismes informels peuvent promouvoir leurs activités appropriées• Tenir un registre de ces services et fournir leurs coordonnées aux nouveaux arrivants• Aider à repérer/rejoindre ces organismes, y inclus les questions et les besoins initiaux en matière de transport public

BUT SI 2 :

Soutenir les sports et les loisirs de manière à favoriser l'intégration et l'harmonie sociale

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Collaborer avec le département des Services de loisirs (Ville du Grand Sudbury) pour fournir plus d'occasions culturelles appropriées	<ul style="list-style-type: none">• Repérer dans la communauté immigrante un groupe-conseil qui pourrait aider à définir les activités culturelles appropriées• Repérer et communiquer avec les personnes clés dans le département des Services de loisirs• Établir un protocole de communication qui permettrait d'étudier des possibilités de créer de nouvelles occasions de sports et de loisirs qui sont culturellement appropriées• Approcher les groupes des nouvelles communautés immigrantes pour fournir des renseignements sur les établissements de sports et de loisirs qui sont disponibles dans la Ville du Grand Sudbury• Encourager la participation des nouvelles communautés immigrantes

Stratégie	Action
<p>Stratégie 2.2</p> <p>Collaborer avec d'autres organismes en place qui font la promotion des activités de sports et de loisirs (comme le Sudbury Sport and Social Club)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Répertorier les divers organismes • Classer ces organismes dans des catégories pertinentes pour la nouvelle communauté immigrante • Entrer en contact avec ces organismes • Coordonner les stratégies d'approche de ces organismes dans la nouvelle communauté immigrante • Demander l'offre d'occasions où les nouveaux immigrants et immigrantes peuvent, à titre d'essai, faire l'expérience du sport ou du loisir qu'offre l'organisme

BUT SI 3 :

Rehausser l'engagement bénévole des nouveaux groupes d'immigrants et d'immigrantes

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.1</p> <p>Organiser des séances d'information sur les aspects bénéfiques du bénévolat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec des organismes en place, comme Bénévolat Sudbury, pour accéder aux ressources • Préparer de la documentation qui souligne les avantages du bénévolat dans la société canadienne; s'assurer que le matériel est sensible aux différences culturelles (les inquiétudes au sujet du bénévolat peuvent varier) • Approcher les communautés immigrantes • Développer un cadre communautaire pour présenter régulièrement des ateliers • Présenter des ateliers

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.2</p> <p>Établir dans les communautés culturelles des mentors qui peuvent servir de champions des aspects bénéfiques du bénévolat (p. ex., le groupe de bénévoles peut devenir votre famille étendue au Canada)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Approcher les organismes communautaires et les fournisseurs de services afin de repérer des personnes qui seraient prêtes à servir de mentors • Utiliser les ressources de mentorat disponibles chez divers fournisseurs de services et organismes externes pour développer une trousse d'orientation pour les mentors et leurs mentorés • En collaboration avec les fournisseurs de services et les organismes communautaires, promouvoir les avantages du mentorat auprès des diverses communautés immigrantes • Évaluer les succès/défis du groupe de mentorat

BUT SI 4 :

Augmenter les occasions de réseautage

Stratégie	Action
Stratégie 4.1 Établir des partenariats entre des organismes communautaires établis et les nouveaux groupes immigrants	<ul style="list-style-type: none">• Repérer dans les communautés immigrantes des personnes clés qui peuvent agir comme des champions du bénévolat• Repérer des groupes dans les nouvelles communautés immigrantes• Servir de liaison (les PLI) en vue d'établir la connexion entre la nouvelle communauté immigrante et les organismes établis, avec l'aide des champions• Établir un partenariat informel entre les deux groupes• Fournir de l'appui logistique pour prolonger le partenariat

Stratégie	Action
Stratégie 4.2 Intégrer les nouveaux arrivants dans les activités et événements « canadiens »	<ul style="list-style-type: none">• Collaborer avec les communautés immigrantes pour cerner les événements et/ou les activités dans lesquelles les nouveaux arrivants aimeraient participer• Repérer les organismes qui fournissent ces événements et/ou activités• Établir la communication entre les PLI et ces organismes• Poursuivre des possibilités qui font place à la participation de la nouvelle communauté immigrante à ces événements/activités (p. ex., événements thématiques, leçons d'initiation, etc.)

Stratégie	Action
Stratégie 4.3 Promouvoir les jumelages culturels ou de loisirs (partenariats avec les institutions culturelles et les organismes de loisirs) afin de rehausser les contacts et la participation parmi les nouvelles communautés immigrantes	<ul style="list-style-type: none">• Repérer, en collaboration avec des membres de la communauté, des organismes culturels / de loisirs qui ont actuellement un faible taux de participation des nouveaux arrivants à Sudbury• Repérer les contacts clés dans ces organismes• Établir un réseau de personnes ayant pour objectif l'augmentation du contact / de la participation des nouveaux arrivants (ateliers, spectacles ambulants, etc.)• Utiliser les réseaux/partenariats établis avec la communauté immigrante comme un véhicule pour combler le fossé et donner accès à ces activités• Collaborer avec les organismes culturels / de loisirs afin de fournir l'accès sans frais ou à frais réduits pour un temps limité afin de permettre la participation des nouveaux arrivants (qui n'auraient peut-être pas participé autrement)• Juger de l'efficacité du programme de jumelage

BUT SI 5 :

Rehausser chez les nouveaux arrivants la possibilité de participer aux activités/événements

Stratégie	Action
Stratégie 5.1 Réduire les obstacles à l'accès au transport qu'affrontent plusieurs nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none">• Fournir au Transit du Grand Sudbury des observations au sujet du matériel imprimé et en ligne afin d'améliorer la lisibilité et l'efficacité des outils de communication• Fournir aux conducteurs d'autobus une formation en matière de diversité culturelle• Offrir des billets d'autobus au rabais ou sans frais pour un mois (ou plus) afin d'aider les nouveaux arrivants à se familiariser avec l'utilisation du transport public (itinéraires, correspondances, modes de paiement, etc.)

Stratégie	Action
Stratégie 5.2 Demander plus d'activités/événements conçus comme des services de proximité (on les présente dans la communauté au lieu d'y faire venir la communauté)	<ul style="list-style-type: none">• Repérer des activités/événements communautaires dont le besoin et/ou la demande sont grands chez les nouveaux arrivants• Contacter le(s) organisme(s) responsable(s) pour entamer un dialogue sur de nouvelles possibilités de prestation des services• Examiner toutes les options possibles pour réaliser l'activité / l'événement (bassin de bénévoles, autre lieu, problèmes de fréquentation, etc.); inclure des appareils et des installations technologiques• Demander des moyens nouveaux si possible pour que l'activité / l'événement rejoigne plus de nouveaux arrivants

INTÉGRATION À LA MAIN-D'OEUVRE



Priorités :

- Meilleure correspondance entre les nouveaux arrivants et les emplois disponibles
- Améliorer la reconnaissance des titres de compétence
- Établir des ententes pour reconnaître les compétences / l'éducation des nouveaux arrivants
- Établir un centre de délivrance de permis; que les professionnels formés à l'étranger puissent subir leurs examens d'agrément à Sudbury
- Fournir des cours localement pour les personnes qui se préparent à obtenir leurs permis au Canada

BUT WI 1 :

Réduire/éliminer les obstacles à l'accréditation des professionnels formés à l'étranger

Stratégie	Action
Stratégie 1.1 Fournir aux nouveaux arrivants des séminaires / séances d'information sur les occupations professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les principales occupations professionnelles dans la région de Sudbury qui exigent l'obtention d'un permis• Créer un répertoire de ces associations, y compris leurs renseignements publics comme leur taille (nombre de membres), leur histoire et leurs activités• Communiquer avec les personnes clés dans ces organismes• Établir un petit groupe de travail comprenant des représentations des Partenariats locaux en matière d'immigration et les organismes des professions• Coordonner des activités, comme des séances d'orientation pour les procédures ayant trait aux examens, etc., pour une profession ciblée (p. ex. ingénieur)

Stratégie	Action
Stratégie 1.2 Informers les ordres professionnels locaux au sujet des procédures d'obtention de titres de compétence dans d'autres pays	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les pays d'où proviennent une grande partie des immigrantes et des immigrants dans une profession donnée • Faire l'analyse et dresser le répertoire du processus d'obtention des titres de compétence dans ces pays • Préparer un rapport / une présentation qui met en relief les compétences requises dans ces pays et la rigueur du processus de délivrance des titres en général • Présenter ces renseignements aux ordres professionnels locaux

BUT WI 2 :

Travailler avec les ordres professionnels en place pour faciliter l'intégration des immigrants et immigrantes à la main-d'œuvre

Stratégie	Action
Stratégie 2.1 Travailler de concert avec des programmes comme Professions North/Nord (un programme de transition professionnelle) qui aident à faire reconnaître les compétences professionnelles acquises à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> • Contacter ces organismes et établir des communications régulières • Aider à informer les nouveaux arrivants au sujet de ces programmes • Aider, si possible, avec la coordination d'activités (séminaires, etc.) qui aident à faire connaître les occasions offertes aux nouveaux arrivants qui recherchent ces services

Stratégie	Action
Stratégie 2.2 Établir des séminaires / laboratoires d'apprentissage, etc., qui permettent de se préparer et de se présenter à un examen requis pour l'obtention d'un titre professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les occupations professionnelles des nouveaux arrivants où les besoins en matière de reconnaissance des compétences sont les plus grands • Obtenir le soutien de la communauté des affaires et des élus locaux en vue d'obtenir l'offre de ces services localement • Contacter les ordres professionnels et les institutions de formation locales pour explorer la possibilité d'offrir des programmes pédagogiques localement (y compris la passation d'examens) • Collaborer à la présentation de plans pour l'offre de ces services localement

BUT WI 3 :

Améliorer les perspectives pour les étudiantes et étudiants internationaux (une source potentielle de résidents permanents)

Stratégie	Action
<p>Stratégie 3.1</p> <p>Encourager la création de plus d'occasions de stages et de programmes travail-études (coop) pour les étudiantes et étudiants internationaux</p>	<ul style="list-style-type: none">• Examiner les limites de l'accès au travail pour les étudiantes et étudiants internationaux• Collaborer avec les institutions postsecondaires existantes afin de structurer certains programmes d'enseignement de manière à donner plus d'occasions de faire des stages/programmes travail-études (coop)• Inciter la communauté des affaires à accepter plus d'étudiantes et étudiants internationaux dans des stages/programmes de travail-études• Dans la mesure du possible, fournir de l'aide à la compréhension des possibilités et des processus pour l'accueil d'une étudiante ou d'un étudiant international en stage/programme de travail-études• Faire connaître les histoires de succès et encourager l'accueil d'étudiantes et d'étudiants internationaux à plusieurs reprises

Planification des actions

Les tableaux ci-dessous présentent la planification des actions pour certains des buts identifiés par la communauté à titre de priorités (voir Faits saillants de la planification et les tableaux s’y rattachant).

Thème : L’établissement

Planification des actions - Partenariats locaux en matière d’immigration					
Stratégie	Action	Responsables(s)	Ressources	Temps prévu	Statut
Centre d’orientation « guichet unique »	Collaborer avec les institutions postsecondaires pour cerner et cartographier les services communautaires formels et informels à la disposition des nouveaux arrivants	Équipe de l’établissement	Ville du Grand Sudbury Université Laurentienne Organismes fournisseurs de services (OFS) Organismes communautaires	0-3 mois	
	Trouver des bureaux pour un service centralisé d’information et d’orientation pour les nouveaux arrivants	Équipe de la promotion OFS Ville du Grand Sudbury	Ville du Grand Sudbury OFS Organismes communautaires	3-9 mois	
	Présenter des demandes pour des ressources/ fonds afin d’avoir du personnel à temps plein chargé d’informer/ orienter les nouveaux arrivants	Conseil de gestion	Ville du Grand Sudbury OFS Organismes communautaires	9-12 mois	
	Établir des protocoles/ procédures de fonctionnement pour le guichet unique	Conseil de gestion Équipe de l’établissement	Ville du Grand Sudbury OFS Organismes communautaires	12-15 mois	
	Ouvrir le centre	Conseil de gestion	Ville du Grand Sudbury OFS Organismes communautaires	16 mois	

Thème : Emploi

Planification des actions - Partenariats locaux en matière d'immigration

Stratégie	Action	Responsables(s)	Ressources	Temps prévu	Statut
Établir un réseau de mentorat avec les employeurs	Repérer les organismes d'employeurs et les employeurs sur le terrain	Équipe de l'emploi	Chambre de commerce de Sudbury Professions North/Nord Organismes fournisseurs de services (OFS) Employeurs locaux ALLIES		Accompli
	Passer en revue les organismes d'employeurs comme SAMSAA, etc., et repérer des contacts clés	Équipe de l'emploi	Chambre de commerce de Sudbury Professions North/Nord Organismes fournisseurs de services (OFS) Employeurs locaux ALLIES		Accompli
	Établir la communication et explorer la possibilité d'établir formellement un réseau de mentorat pour les nouveaux immigrants et immigrantes	Équipe de l'emploi Équipe de la promotion	Chambre de commerce de Sudbury Professions North/Nord Organismes fournisseurs de services (OFS) Employeurs locaux Département des communications	0-3 mois	En cours
	Là où c'est possible, établir formellement un réseau de mentorat avec les employeurs et les organismes d'employeurs	Conseil de gestion	Ville du Grand Sudbury ALLIES OFS	4 mois	

Thème : Attraction et rétention

Planification des actions - Partenariats locaux en matière d'immigration					
Stratégie	Action	Responsables(s)	Ressources	Temps prévu	Statut
Développer et promouvoir Sudbury comme un centre éducationnel afin d'attirer plus d'étudiantes/étudiants internationaux et d'universitaires	Travailler de concert avec les trois (3) institutions postsecondaires pour développer du matériel et des plans promotionnels	Équipe de l'éducation Équipe de la promotion	Ville du Grand Sudbury Université Laurentienne Cambrian College Collège Boréal	0-6 mois	
	Faire inclure le matériel de la Ville avec celui des institutions postsecondaires lorsque celles-ci participent à des événements à l'étranger (foires de recrutement étudiantes, etc.)	Ville du Grand Sudbury	Ville du Grand Sudbury Université Laurentienne Cambrian College Collège Boréal	6-9 mois	
	Utiliser les médias sociaux de manière à créer un environnement interactif donnant aux étudiantes/étudiants potentiels la possibilité de mieux s'informer au sujet de Sudbury	Équipe de la promotion Équipe de l'éducation ouisudbury.ca	ouisudbury.ca Ville du Grand Sudbury Université Laurentienne Cambrian College Collège Boréal	9-12 mois	
	Continuer de tenir à l'automne une réception à la mairie pour les étudiantes et étudiants internationaux, mais la diffuser en direct sur Internet	Ville du Grand Sudbury Comité de l'éducation	ouisudbury.ca Ville du Grand Sudbury Université Laurentienne Cambrian College Collège Boréal	Annuellement	

Les prochaines étapes (stratégie de mise en œuvre)

Le passage des étapes de planification à la prise en charge communautaire est la prochaine étape cruciale. Sans doute que lorsque des actions seront prises, on verra un changement très significatif et bénéfique de l'accueil de nouveaux arrivants dans notre communauté.

Il est essentiel que la communauté participe et fournisse sa rétroaction constante dans ce processus. Une Déclaration de soutien (annexe C) servira à manifester l'engagement de tous les membres du conseil des PLI à des valeurs communes. Cela bénéficiera non seulement aux nouveaux arrivants, mais facilitera aussi la collaboration au développement d'idées et de projets.

L'adoption d'une structure de gestion et la création d'une équipe animée par la communauté sont des conditions obligatoires. Les recommandations suivantes aideront les Partenariats locaux en matière d'immigration à atteindre les buts fixés.

Modèle de gestion

Le modèle suivant aidera à guider l'organisme en donnant un aperçu de ces diverses fonctions et servira de moyen pour créer des sous-comités, recruter des bénévoles communautaires et les préparer à passer à l'action. Les Partenariats locaux en matière d'immigration adopteraient la répartition des fonctions suivantes.

- A. Administration
- B. Finances
- C. Programmes et services
- D. Infrastructure
- E. Promotion/représentation

Équipe de gestion

Équipe d'intervention du Grand Sudbury

Le prochain groupe dans la liste du développement communautaire serait l'Équipe d'intervention du Grand Sudbury. Cette équipe serait composée de bénévoles communautaires qui tiennent beaucoup à atteindre les buts formulés dans ce rapport. L'utilisation du terme « intervention » est très importante. On exprime ainsi un sentiment d'urgence, d'importance, ce qui est très utile pour attirer des bénévoles de qualité.

Groupe consultatif technique

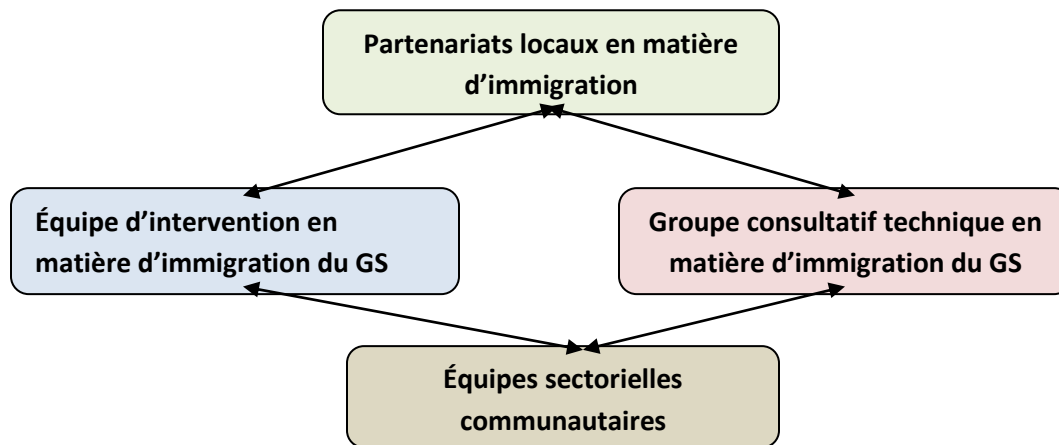
La première étape serait d'envisager de repérer les départements gouvernementaux et les agences communautaires qui ont le mandat de fournir des services aux immigrants et aux immigrantes. Cette liste ayant été dressée, la prochaine étape serait de déterminer quelles personnes seront à la tête de l'avancée des services. L'étape finale serait d'inciter ces personnes à former un groupe qui soutiendrait les Partenariats locaux en matière d'immigration.

Comme l'équipe du triage dans un hôpital où tous les membres s'activent pour sauver une vie, nous devons nous activer pour créer une vie nouvelle. Autrement dit, tous les acteurs, tant les bénévoles que

les professionnels rémunérés, doivent créer une équipe très performante qui est crédible et redevable envers chaque personne immigrante pour assurer son intégration rapide et équitable dans notre communauté.

Équipes du secteur communautaire

La dernière étape dans ce processus de développement serait la création d'équipes sectorielles. Les secteurs correspondraient aux dix thèmes établis dans ce rapport. Les bénévoles ayant de l'expertise, de concert avec les bénévoles du groupe d'orientation technique, passeraient à l'action. Autrement dit, il s'agirait de réexaminer chacun des buts proposés et d'entamer le processus de gestion du projet.



En résumé, la Ville du Grand Sudbury dispose maintenant d'un plan pour changer sa façon d'être au service de ses citoyennes et citoyens nouveaux. Pour nous assurer que l'action se poursuivra, il faut maintenant susciter l'enthousiasme et l'appui dans la communauté.

ANNEXE A

Profil démographique de la ville du Grand Sudbury (tendances de l'immigration)

Plusieurs sources ont servi aux analyses statistiques portant sur la ville du Grand Sudbury. Voici les documents clés :

- Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031, Statistique Canada, n° 91-551-X.
- Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005 à 2010, Statistique Canada, n° 91-214-X.
- Recensement de 2006, Statistique Canada, rapports divers.
- Faits et chiffres 2010 – Aperçu de l'immigration : résidents permanents et temporaires, Citoyenneté et Immigration Canada.
- Fédération canadienne des municipalités (FCM), Rapports sur les faits saillants 2004, La qualité de vie dans les municipalités canadiennes.
- Fédération canadienne des municipalités (FCM), 5^e rapport thématique, Immigration et diversité dans les villes et les collectivités canadiennes. La qualité de vie dans les municipalités canadiennes.
- Fédération canadienne des municipalités (FCM), 6^e rapport thématique, Renforcer le filet social au Canada : le rôle des gouvernements municipaux, La qualité de vie dans les municipalités canadiennes.
- Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2011-2036, L'Ontario et ses 49 divisions de recensement, ministère des Finances, gouvernement de l'Ontario.
- Economic Insights into 27 Canadian Metropolitan Economies. Metropolitan Outlook 2, Winter 2011, Conference Board du Canada.
- Annual Report 2010-2011, Cambrian College of Applied Arts and Technology.

Ces sites Web contenant des données statistiques utiles ont été consultés :

- Bureau de la planification institutionnelle, Université Laurentienne
(http://www.laurentian.ca/Laurentian/Home/Departments/Institutional+Research/IR+Home.htm?Laurentian_Lang=fr-CA)
- « Faits saillants », données de la Ville du Grand Sudbury (<http://www.greatersudbury.ca/keyfacts/index.cfm?app=keyfactsfr&lang=fr>)
- Rapports « Trends, Opportunities, Priorities » (TOP)s et bulletins « Workplace Focus » de la Commission de planification en main-d'oeuvre de Sudbury et de Manitoulin (<http://www.planningourworkforce.ca/reports.html>)

Données de base :

Population : 164 400 (Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2010-2036, p. 42)

Superficie : 3 627 km² (<http://www.grandsudbury.ca/keyfacts/>)

Densité de la population : 49,3 habitants/km² (<http://www.grandsudbury.ca/keyfacts/>)

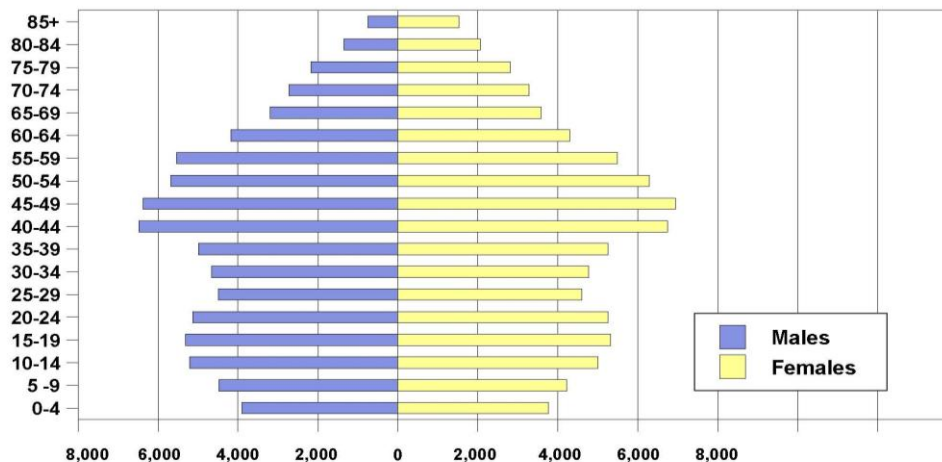
Tendances

Tendance n° 1 : Vieillesse de la population

Le Grand Sudbury est une ville vieillissante. À l'examen de notre pyramide des âges (figure 1), on constate qu'elle est surdimensionnée aux échelons supérieurs, ce qui signifie que la population des personnes plus âgées (41 ans et plus) est disproportionnellement importante.

Figure 1

**Ville du Grand Sudbury
Pyramide des âges, recensement de 2006**



Source: Statistics Canada, 2006 Census of Canada.

Gracieusement fourni par la Ville du Grand Sudbury

À mesure que les cohortes d'âge montent dans la pyramide (c'est-à-dire qu'elles vieillissent), les cohortes plus jeunes ne sont pas assez grandes pour remplacer les personnes de 41 ans et plus. Cette tendance a un effet sur la participation au marché du travail, aux coûts des soins de santé et aux problèmes fiscaux, que les tendances ci-dessous éclairent davantage.

Tendance n° 2 : Faible taux de remplacement de la main-d'œuvre

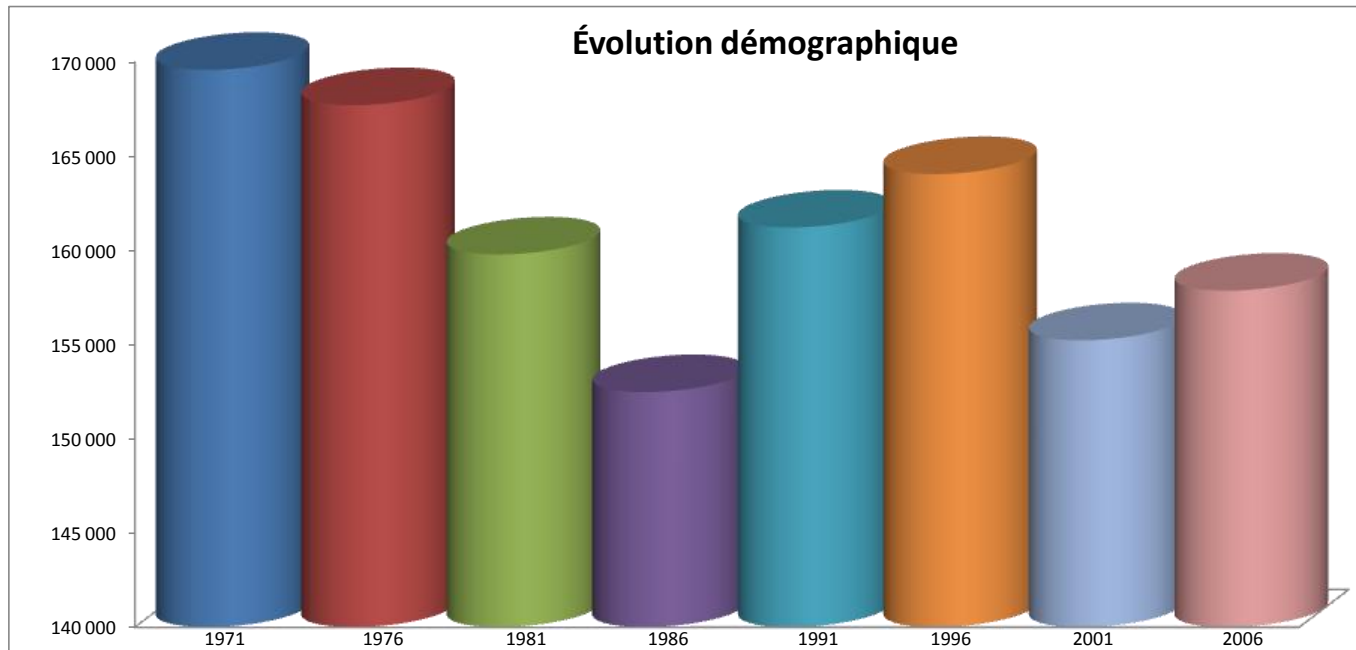
Un autre défi qui pèse sur la croissance de la région est le taux de remplacement de la main-d'œuvre. À 1,02, ce ratio plaçait la ville du Grand Sudbury à l'avant-dernier rang parmi les 20 municipalités et régions où ce taux est le plus faible, selon un rapport de la Fédération canadienne des municipalités en 2004. En 2006, ce taux était tombé encore plus bas et atteignait le ratio de 0,85 sous le seuil de remplacement. Ce taux est dangereusement bas, car il indique que la main-d'œuvre vieillissante ne suffira pas à répondre à la demande future des employeurs.

Tendance n° 3 : Faible taux d'accroissement naturel de la population / croissance démographique

Comme plusieurs autres municipalités et régions du Canada, Sudbury n'échappe pas à cette tendance. Cependant, le faible taux d'accroissement naturel de la population aggrave le dilemme démographique de la croissance lente ou nulle de la région. Une prévision du taux de croissance de la ville du Grand Sudbury indique qu'elle passera d'un sommet de 7,42 par millier en 2005/2006 jusqu'à un creux de -1,26 par millier en 2009/2010 (Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005 à 2010, p. 26). La seule autre municipalité qui affiche une décroissance pour l'an 2009/2010 est Windsor, tandis que le taux moyen pour l'ensemble des régions métropolitaines est de 14,67 par millier. Notre taux d'accroissement naturel pour 2009/2010 n'était que de 12 (*Ibid.*, p. 44) et compte tenu de la faiblesse de l'immigration que nous discuterons ci-après, les taux actuels ne suffisent pas pour contrebalancer la décroissance de la population.

Le tableau ci-dessous illustre la tendance générale à la décroissance de la population depuis 1971. Cependant, on constate un signe encourageant, étant donné que la population a lentement augmenté : elle atteint maintenant 164 000 habitants et on prévoit qu'elle grandira encore, bien qu'elle se trouve toujours sous son sommet historique de 169 580 atteint en 1971. (<http://www.grandsudbury.ca/keyfacts/>)

Figure 2



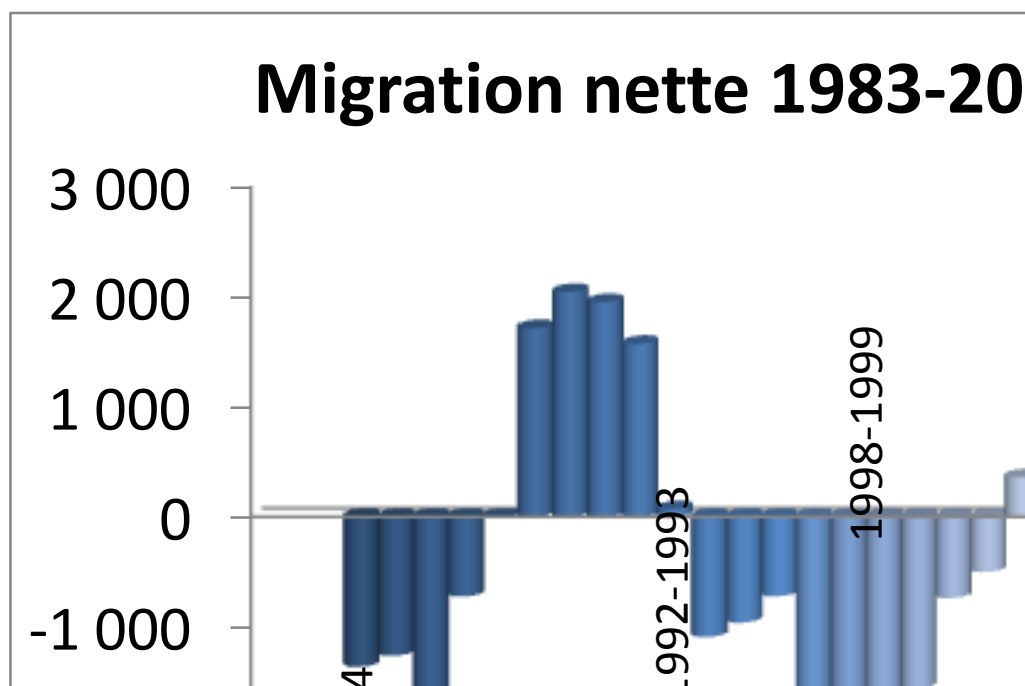
Gracieusement fourni par la Ville du Grand Sudbury

Tendance n° 4 : Décroissance et/ou stagnation de l'immigration première dans son ensemble

La région de Sudbury a profité dans le passé de vagues d'immigration, qui provenaient surtout de la Finlande, de l'Ukraine, de l'Italie et de l'Allemagne et qui étaient dues surtout au secteur minier et à ses activités (Nangia, 2009). En fait, les figures 3 et 4 indiquent comment la population de Sudbury a généralement évolué en fonction du prix du nickel. Plus récemment, les données de l'immigration première affichent une diminution extrême, car la population immigrante constitue moins de 1 % de la population totale et, dans la plus récente année étudiée (2009-2010), on a compté seulement 130 nouveaux arrivants (Estimations démographiques annuelles, p. 36).

Les tendances historiques de l'immigration sont très cycliques (voir la figure 3) et sont en corrélation avec le prix du nickel au London Mercantile Exchange (LME) (voir la figure 4).

Figure 3



Gracieusement fourni par la Ville du Grand Sudbury

Figure 4

PRIX DU NICKEL

3 janvier 1997 – 23 septembre 2011



Source : InfoMine (<http://www.infomine.com/ChartsAndData/ChartBuilder.aspx?g=127670&df=19110101&dt=20110929>)

Les figures 5 à 11 représentent visuellement les tendances de l'immigration dans la Ville du Grand Sudbury. La figure 12 est une projection de la distribution géographique de toute la population immigrante dans la Ville du Grand Sudbury jusqu'à l'an 2014.

Figure 5 : L'immigration a eu lieu principalement pendant cette période. Il y a de fortes concentrations dans le secteur ouest et les communautés minières comme Copper Cliff.

Légende

Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : avant 1961

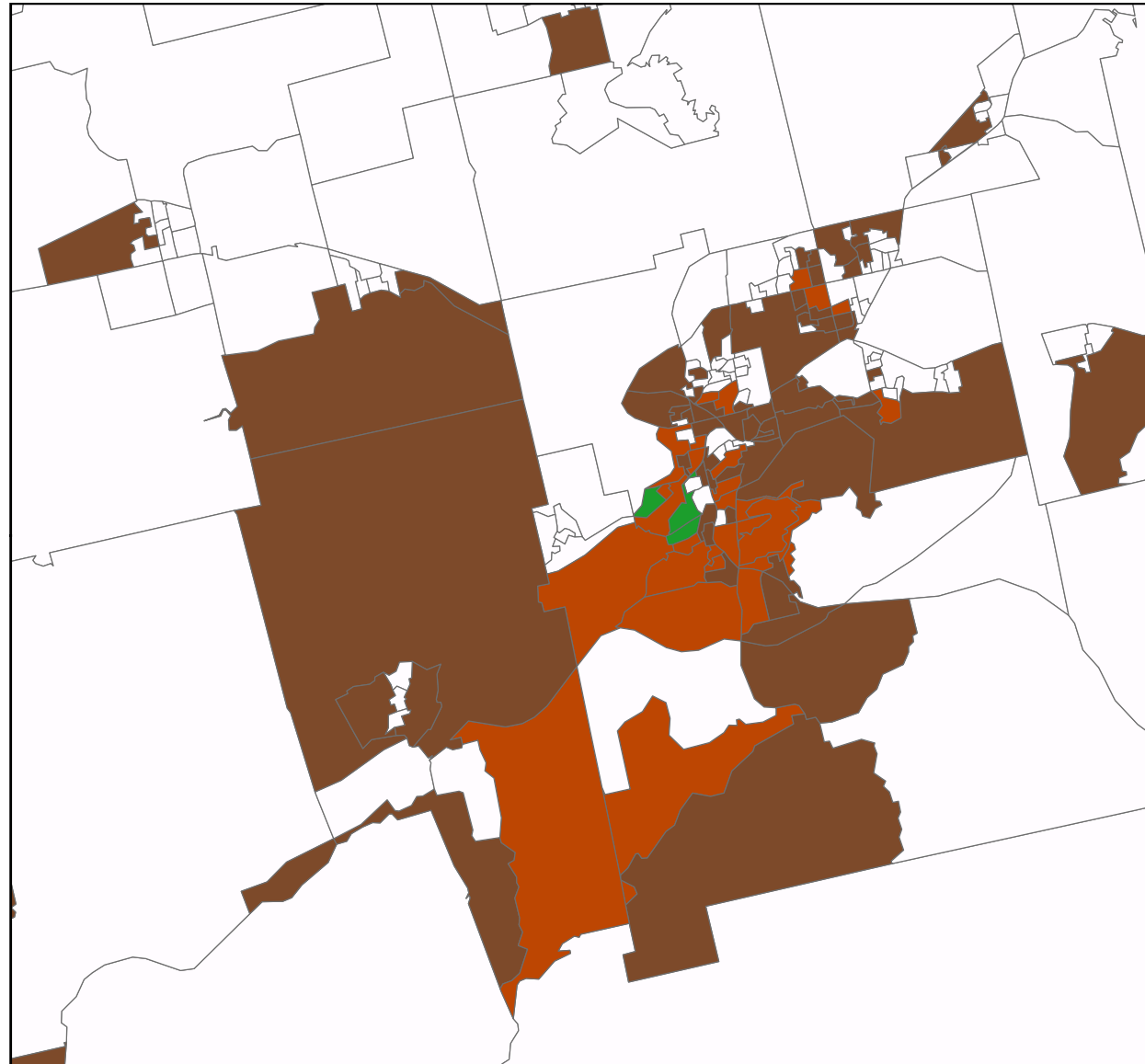
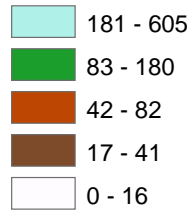


Figure 6

Légende

**Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 1961-1970**

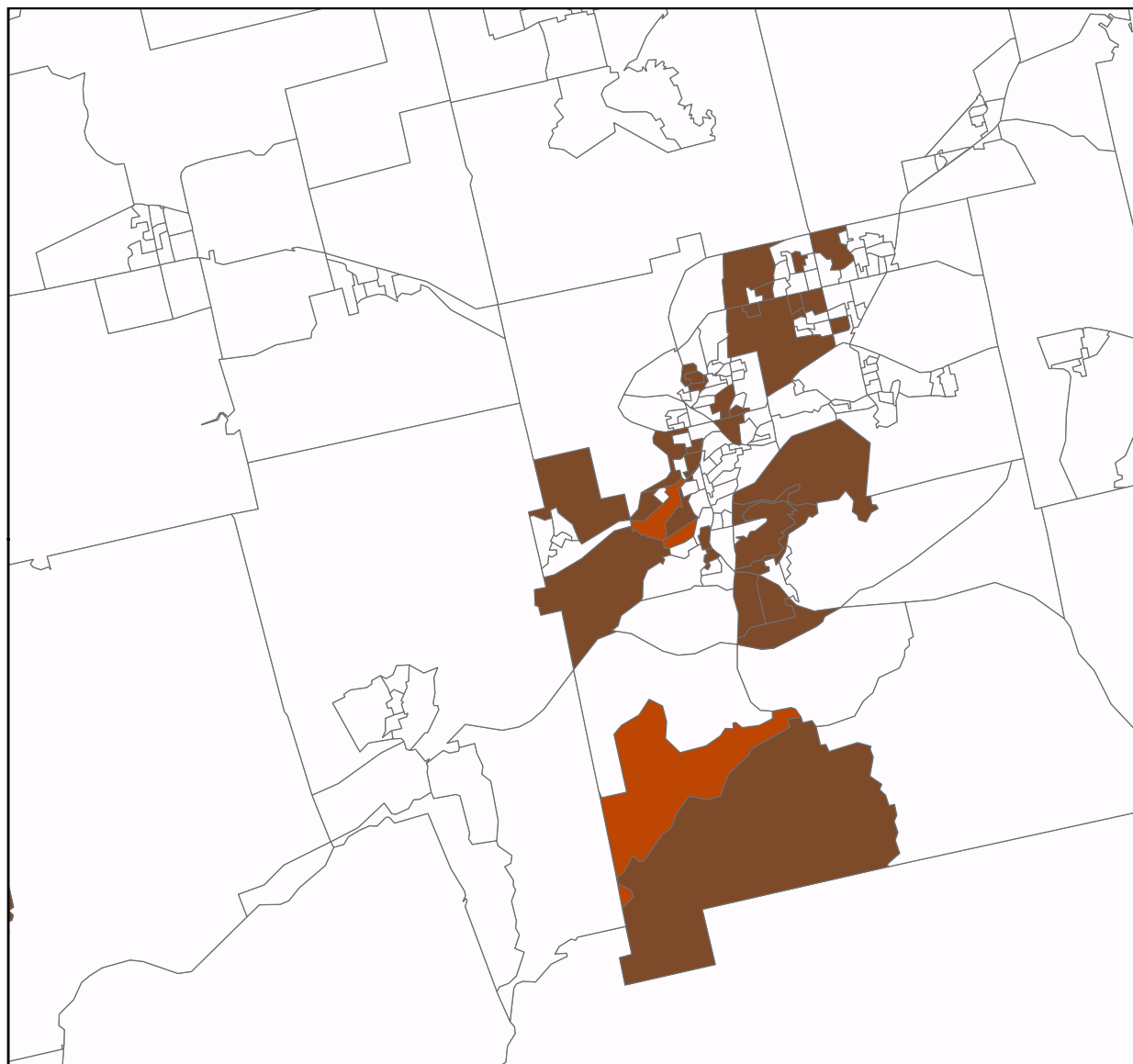
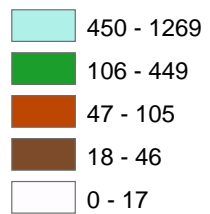


Figure 7

Légende

**Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 1971-1980**

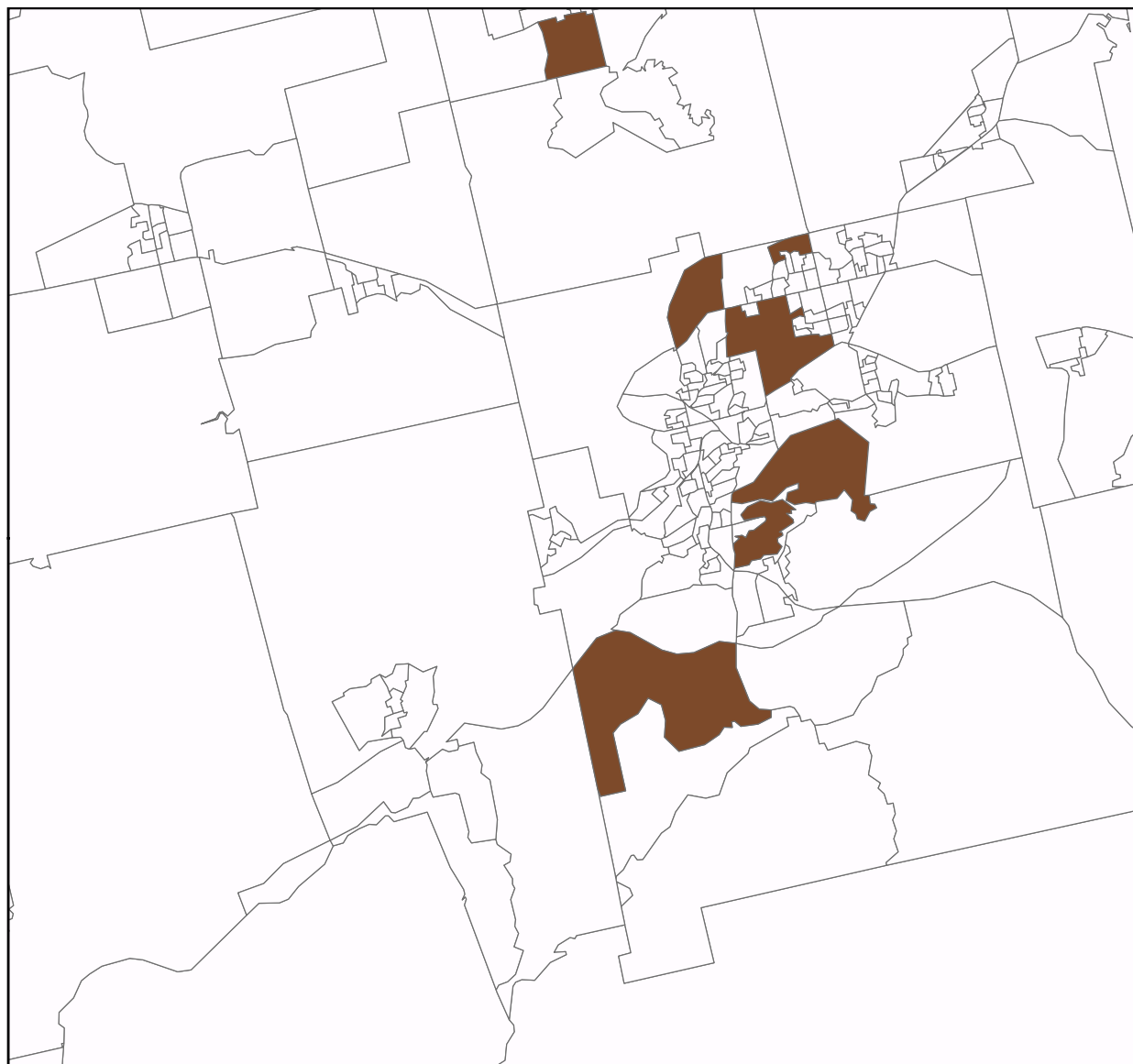
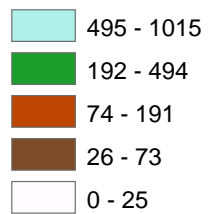


Figure 8

Légende

**Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 1981-1990**

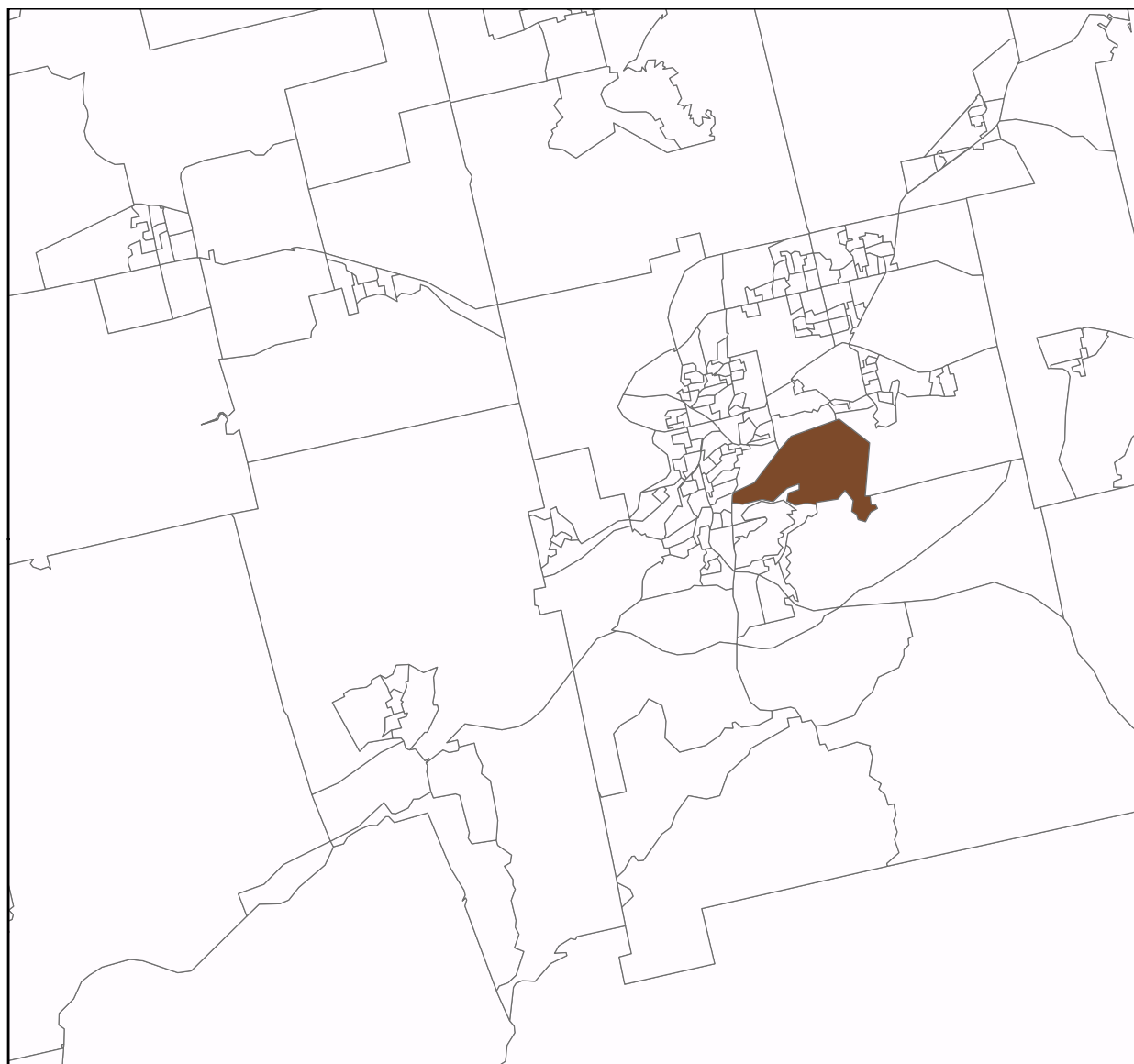
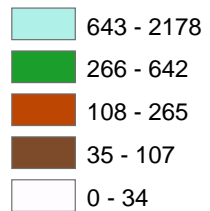


Figure 9

Légende

Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 1991-1995

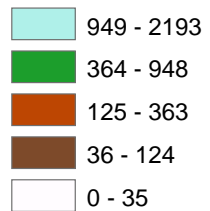


Figure 10

Légende

Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 1996-2000

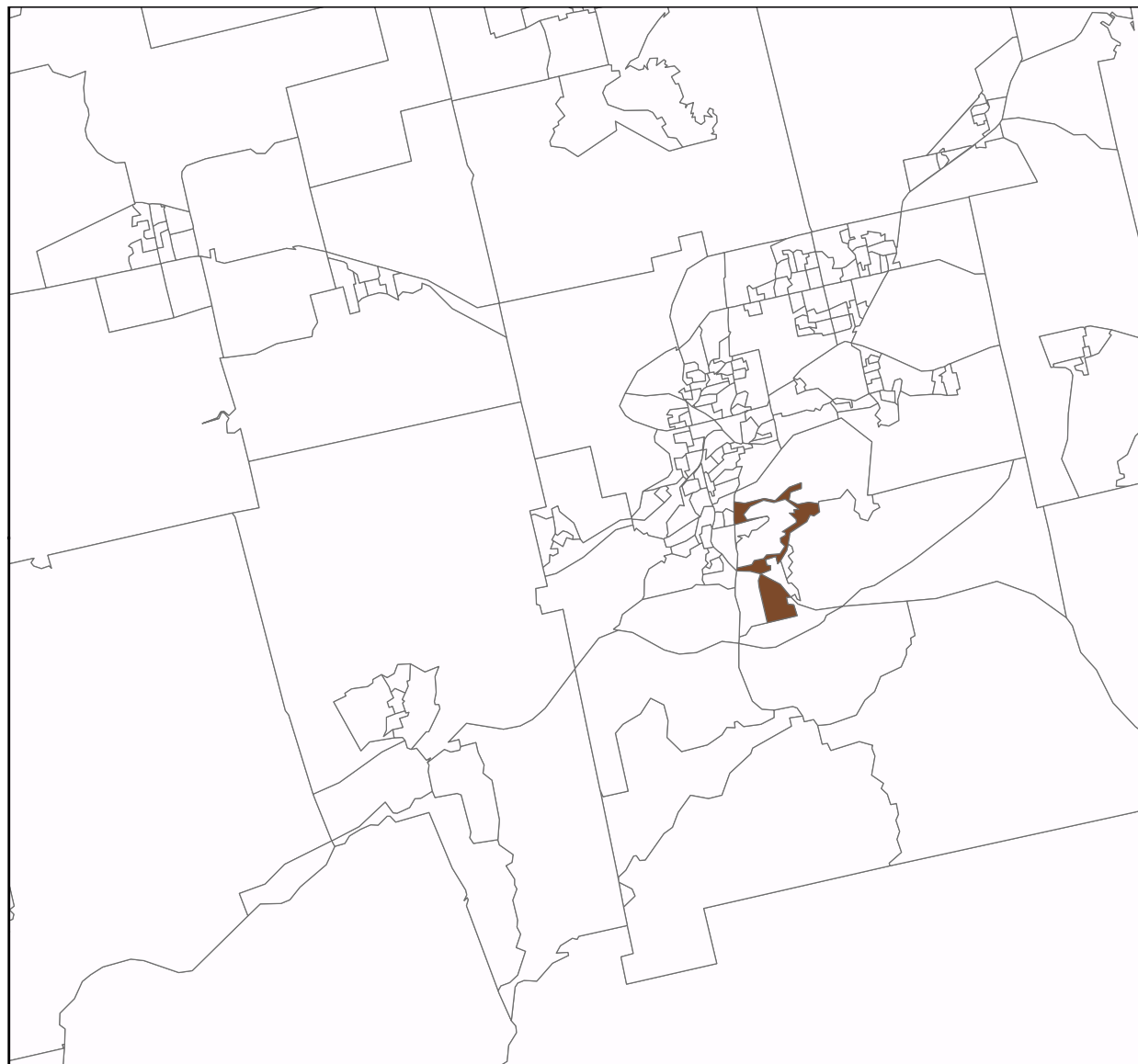
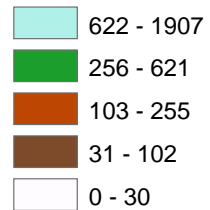


Figure 11

Légende

Aires de distribution
pop. immigrante 2006 : 2001-2006

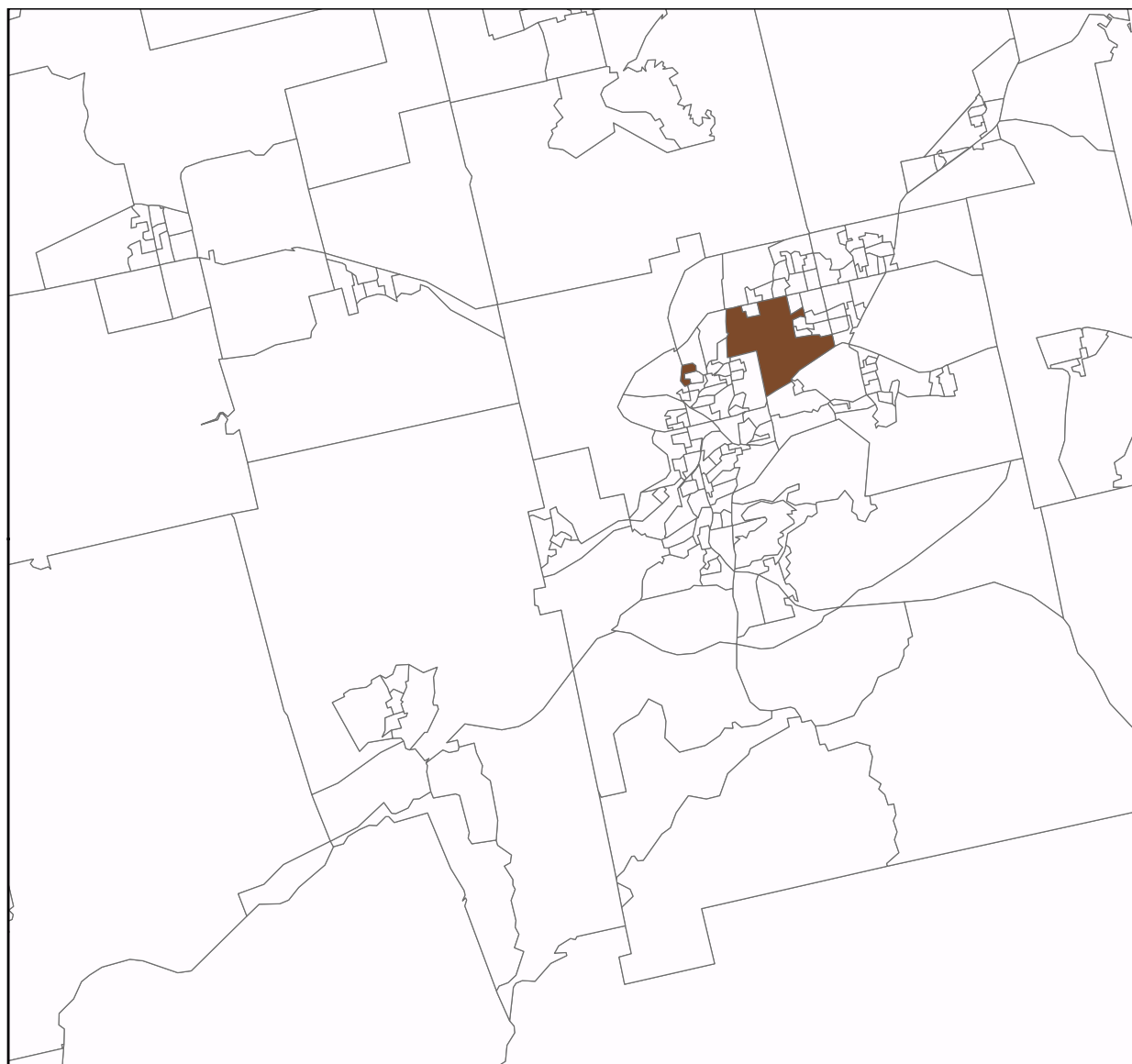
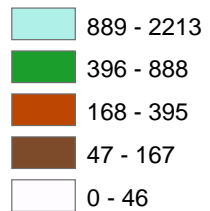
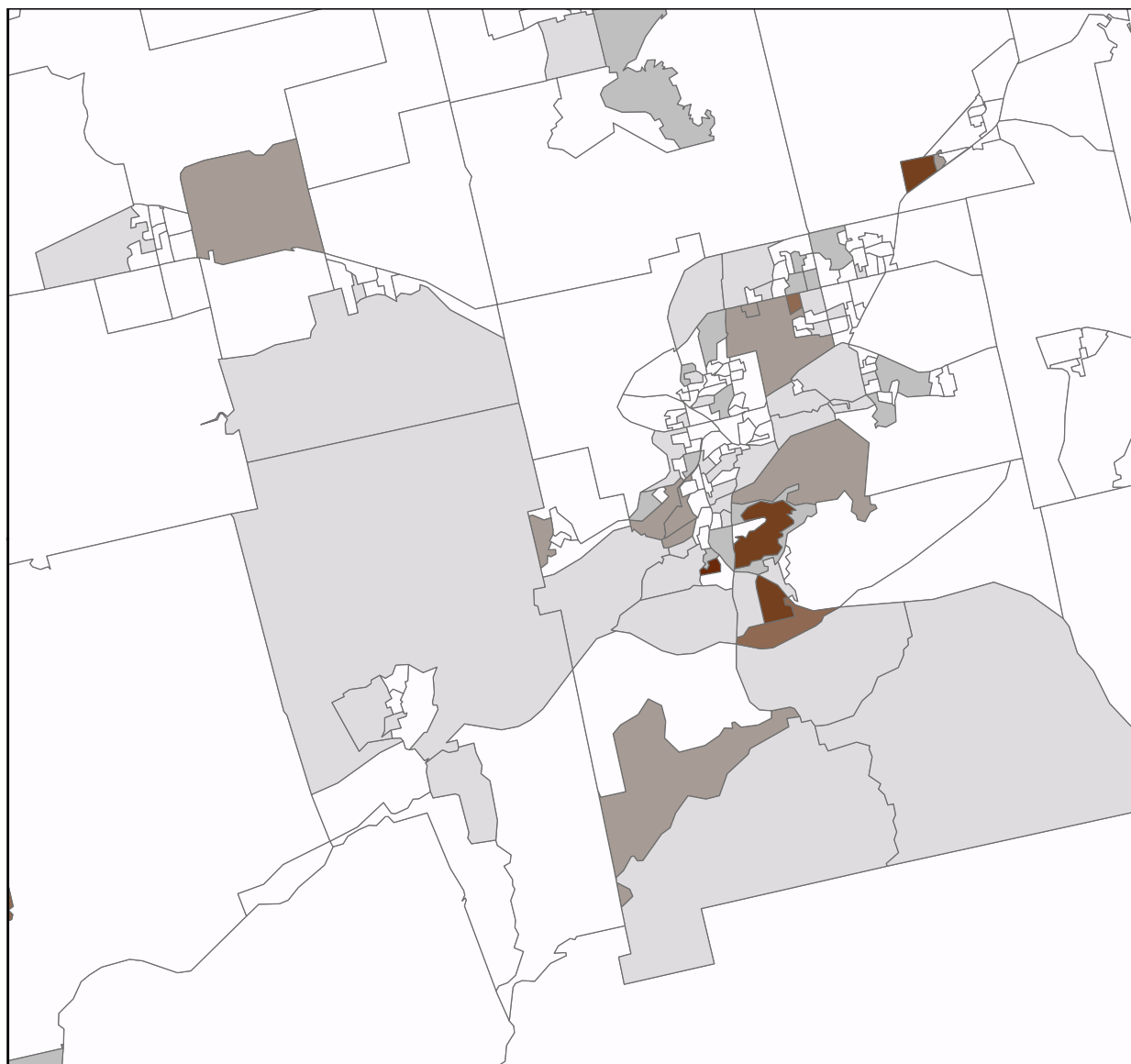
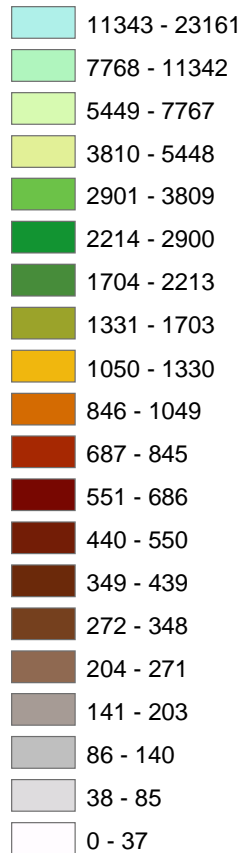


Figure 12

Légende

Aires de distribution pop. immigrante totale 2014



L'effort de diversification de l'économie dans des secteurs comme l'éducation et les soins de santé a aidé à atténuer les effets de la fluctuation du prix du nickel. Par exemple, l'Université Laurentienne emploie maintenant environ 1 850 personnes parmi son personnel enseignant et son personnel de soutien et l'Hôpital régional de Sudbury Regional Hospital compte plus de 3 700 employés. (<http://www.greatersudbury.ca/keyfacts/index.cfm?app=KEYFACTS&lang=en&ct=352&sr=&cntid=1047>) Il en résulte une concentration des nouveaux arrivants dans les quartiers à proximité des institutions d'enseignement et des établissements médicaux.

Tendance n° 5 : Part décroissante de la population provinciale

Bien que la Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario 2010-2036 indique une augmentation graduelle de la population du Grand Sudbury, qui passe de 164 400 en 2010 à 178 100 en 2036 (Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario 2010-2036 : L'Ontario et ses 49 divisions de recensement, p. 42), notre part de la population provinciale continue de *diminuer*. Dans cette même période, la ville du Grand Sudbury passera de 1,2 % (en 2010) à 1,0 % (en 2036) de la population provinciale (*ibid.*, p. 43).

Tendance n° 6 : Augmentation du nombre d'étudiantes et étudiants internationaux dans les institutions postsecondaires

À l'examen de diverses données des trois (3) institutions postsecondaires, on constate des fluctuations chez chacune d'elles, mais dans l'ensemble, le nombre d'étudiantes et d'étudiants internationaux continue d'augmenter. Certaines institutions font des projections selon lesquelles le corps étudiant international pourrait augmenter de 65 % en 2013-2014 (Rapport annuel, 2010-2011, p. 7). L'Université Laurentienne en fait une priorité dans son Plan stratégique 2012-2017 qui sera bientôt publié (article no 7). On peut lire une version abrégée de ce document ici : <http://www2.laurentian.ca/?q=node/3>. La communauté a déterminé que la croissance de la population étudiante internationale est une source potentielle de croissance démographique. Notons aussi la présence d'une (1) institution postsecondaire francophone, le Collège Boréal, qui recrute des étudiants et étudiantes francophones partout au monde.

Les données de Faits et chiffres 2010 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires indiquent (à la p. 86) une augmentation du nombre d'étudiants et d'étudiantes de l'étranger, qui passe de 106 arrivants en 2001 jusqu'à un sommet de 243 arrivants en 2010 dans la région du Grand Sudbury. Quant au nombre d'étudiants et d'étudiantes sur place le 1^{er} décembre 2001, le Grand Sudbury en comptait 146, tandis qu'en 2010, leur nombre a atteint 629 (*ibid.*, p. 88).

Tendance n° 7 : Quartiers d'habitation

Les renseignements suivants sur les tendances de l'établissement dans la ville du Grand Sudbury proviennent des Musées du patrimoine de la Ville du Grand Sudbury : (http://www.sudburymuseums.ca/index.cfm?app=w_vmuseum&lang=fr&currID=2051&parID=2050).

Il fut un temps où les grandes entreprises minières fournissaient le logement à leur personnel dans des quartiers désignés. Non seulement les maisons et les entreprises étaient-elles fournies par l'entreprise, mais aussi les égouts, l'eau potable et l'électricité. Le village de Creighton Mine est un exemple d'un ancien village minier qui fait maintenant partie de la Ville du Grand Sudbury. La Canadian Copper Company l'avait aménagé pour son personnel.

À l'heure actuelle, au fait depuis assez longtemps, les entreprises minières ne fournissent plus le logement à grande échelle, ce qui a entraîné un déplacement des lieux de résidence choisis par les nouveaux arrivants. En gros, on constate que les préférences font délaisser les quartiers de l'ouest et les anciens villages miniers au profit du quartier du sud de la ville, autour de l'université et de l'hôpital régional. Ce déplacement géographique est représenté par la série de figures 5 à 11 ci-dessus.

Tendance n° 8 : Composition de la population des nouveaux arrivants / minorités visibles

Les premières vagues d'immigration (mentionnées ci-dessus) provenaient surtout de pays européens. Sudbury compte depuis longtemps des communautés italienne, finlandaise, ukrainienne, allemande et d'autres qui datent de ces premières périodes. Les données du recensement de 1961 indiquent que 98 % de la population est d'origine européenne et que les groupes les plus nombreux, après les communautés anglaises et françaises, sont les communautés italienne (environ 8 %), allemande (4 %) et ukrainienne (environ 5 %). La population d'origine asiatique ne représente que 0,57 % de la population, soit 453 personnes sur 80 120.

La population sudburoise d'origine étrangère se transforme cependant. Selon le recensement de 2006, la part de la population d'origine étrangère qui provient de l'Asie a grimpé jusqu'à 9 % (en 2006) et les projections indiquent qu'elle formerait 25 % de la population des minorités visibles en 2031 (selon le scénario de croissance faible), tandis que la part de la population d'origine étrangère provenant de l'Europe diminuerait pour atteindre seulement 50 % de la population totale (en comparaison avec 73 % en 2006). (Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031, pp. 59-60).

En ce qui concerne la population des minorités visibles, seulement 3 000 personnes au sein d'une population de 164 400 sont considérées comme des membres d'une minorité visible, soit 2,1 % de la population. Seulement trois minorités visibles – chinoise, sud-asiatique et noire – comptent plus de 1 000 personnes (Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031, pp. 41). Autre donnée intéressante : toutes les religions autres que chrétiennes ne comptent que 1 000 fidèles selon les données de 2006 (*ibid.*, p. 47), ce qui inclut les religions majeures telles que l'hindouisme, le judaïsme, l'islam, le bouddhisme et le sikhisme.

Ces indicateurs peuvent représenter des défis lorsqu'il s'agit d'attirer à Sudbury des nouveaux arrivants alors que les communautés existantes de plusieurs populations immigrantes sont encore assez petites.

Tendance n° 9 : Désignation officielle comme « communauté réceptrice » d'immigrants francophones

De concert avec les efforts de recrutement d'étudiantes et d'étudiants internationaux que mène le Collège Boréal, la Ville du Grand Sudbury est prête à œuvrer à l'augmentation de l'immigration francophone, qu'elle soit première ou seconde. La municipalité a obtenu la désignation de communauté minoritaire francophone (CMF) de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Ce facteur est important parce que l'information fournie aux personnes francophones qui envisagent d'immigrer au Canada indiquera cet avantage que Sudbury possède et que d'autres communautés n'ont pas. Le cadre stratégique de CIC pour la désignation comme CMF est accessible ici :

<http://www.cic.gc.ca/français/ressources/publications/etablissement/cadre-minoritaire.asp>

Tendance n° 10 : Évolution de la main-d'œuvre vers les personnes hautement qualifiées et formées (spécialisation des compétences)

Le niveau de compétence de la main-d'œuvre locale (selon le nombre de personnes actives ayant une formation de niveau postsecondaire) a grimpé de 7 % entre 2001 et 2006 et atteint aujourd'hui 59 %. Voici les occupations où la spécialisation des compétences est supérieure à la moyenne. Les trois catégories principales du point de vue du changement positif du pourcentage de spécialisation des compétences sont : 1) la supervision et l'opération spécialisées dans les domaines de la transformation, de la fabrication et des services publics, à 19 %; 2) les occupations spécialisées dans l'industrie primaire à 14 %; et 3) les occupations intermédiaires dans les domaines du transport et ainsi que de l'opération, de l'installation et de l'entretien de machinerie à 11 %. À cela, il faut ajouter tous les nouveaux développements dans les secteurs de l'éducation et de soins de santé, si bien que de toute évidence, la main-d'œuvre de Sudbury devra à l'avenir être hautement spécialisée et bien formée pour réussir. (Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et de Manitoulin).

Annexe B

Réalisations jusqu'à présent

Printemps/été 2010 (d'avril à septembre)

- Début du projet de Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) du Grand Sudbury en avril 2010.
- 12 avril 2010 – Formation interculturelle à l'hôtel Radisson.
- 28-29 avril 2010 – Réunion/atelier du groupe de l'emploi des immigrants et immigrantes à Thunder Bay (Ontario).
- 30 avril 2010 – Réunion de l'Initiative Communautés accueillantes (ICA) à London (Ontario). Ce groupe de recherche financé par le gouvernement fédéral tente de déterminer comment on peut créer une communauté accueillante en vue de rehausser l'attraction et l'intégration des nouveaux arrivants.
- 20 mai 2010 - Atelier commandité par l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) portant sur les structures de gouvernance, présenté par Bursey International.
- 25 mai 2010 – Forum sur la gouvernance à l'hôtel Days Inn avec une forte participation communautaire. Session animée par Jeffrey Kohl de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario (CCSO). À la suite de cette séance, on a formé un petit groupe de travail pour poursuivre la définition du cadre de référence.
- Ce petit groupe de travail rédige une ébauche de cadre de référence et le distribue à l'ensemble du conseil. Début août, formation du conseil de gestion des PLI du Grand Sudbury.
- 26 mai 2010 – atelier sur la création d'organismes inclusifs à North Bay (Ontario).
- Du 31 mai au 4 juin 2010 – Formation : Trousse pour les petits centres et Parcours : Planifier avec espoir des alternatives pour l'avenir, à Sault-Sainte-Marie (Ontario), animée par ICA-Victoria
- 8 juin 2010 – webinaire sur les droits de la personne de la Coalition ontarienne des droits de personne (CODP)
- 14-15 juin 2010 – réunion de l'ICA à Hamilton (Ontario) pour discuter des structures de gouvernance. Sudbury est identifié comme un des « foyers » de ce projet. Les PLI du Grand Sudbury sont un joueur clé dans le projet et sont choisis pour aider à mener une des trois études de base en collaboration avec l'Université d'Ottawa.

-
- En partenariat avec ouisudbury.ca, les PLI du Grand Sudbury créent un site Web et y affichent les premiers documents présentés au grand public. On vise ainsi à assurer l'ouverture et la transparence du processus.
 - Participation au colloque international Langue et territoire à l'Université Laurentienne.
 - Membre d'un comité organisateur (CO) pour « les inégalités en matière de santé et les groupes racialisés ». Le CO rassemble des organismes locaux comme le Service de santé publique de Sudbury et du district (SSPSD), l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) et le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario (RSIFNO).

Automne 2010 (de septembre à décembre)

- La première réunion du conseil de gestion a lieu le 16 septembre 2010.
- Ce même jour (le 16 septembre), une séance communautaire est animée par l'hon. Jean Augustine du Bureau du commissaire à l'équité. La commissaire a eu l'occasion de participer à la réunion inaugurale du conseil de gestion.
- De septembre à décembre ont eu lieu quelques réunions de groupes de discussion portant sur les dix (10) thèmes identifiés. Ces réunions ont eu lieu le jour et le soir pour permettre une plus grande participation.
- 28 septembre 2010 – les PLI du Grand Sudbury étaient représentés à la réception de la mairie pour les étudiantes et étudiants internationaux à l'hôtel de ville.
- 29 septembre 2010 – les PLI du Grand Sudbury étaient représentés au dîner annuel des Services policiers du Grand Sudbury (SPGS).
- 14 octobre 2010 – une séance gratuite de formation antioppression / antiracisme (AO/AR) à l'intention des membres du conseil et du public est coordonnée par les PLI du Grand Sudbury.
- 27 octobre 2010 – les PLI du Grand Sudbury sont présents à la cérémonie de remise des certificats de citoyenneté à l'hôtel Radisson.
- 28-29 octobre 2010 – membre du panel au colloque de l'Initiative Communautés accueillantes à Ottawa (ON).
- 8-10 novembre 2010 – réunion régionale des PLI à Thunder Bay (Ontario).
- 26 novembre 2010 – La Bonne Affaire, organisée par le RDÉE.
- 30 novembre 2010 – lancement de la foire Historica à l'hôtel Holiday Inn.

-
- 29 novembre 2010 – groupes de discussion formés pour les étudiantes et étudiants internationaux de l'Université Laurentienne.
 - Membre du comité de la diversité et de l'égalité du Rainbow District School Board (RDSB).
 - Décembre – a servi de partie neutre pour les élections de la Spanish-Canadian Association.
 - Suite des travaux du Comité organisateur (CO) en vue de l'atelier sur les inégalités en matière de santé et les groupes racialisés. Le CO a été reconstitué et a développé une nouvelle vision pour la tenue de cette séance au printemps de 2011. Les PLI du Grand Sudbury ont joué un rôle clé dans la progression de cette initiative.

Hiver 2011 (de janvier à mars)

- 18 janvier 2011 – Séance d'information d'Invest Northern Ontario au sujet d'un programme avec le ministère du Développement économique et du Commerce (MDEC) pour les gens d'affaires immigrants.
- 20 janvier 2011 – Animation de l'atelier « Are you ready ».
- 21 janvier 2011 – Séance de groupe de discussion avec les étudiants et étudiantes de Cambrian International.
- Participation au colloque International Educated Professional (IEP).
- Initiation du contact avec CMA (Certified Management Accountants) – Ontario.
- 9 février 2011 – participation à un forum sur les étudiantes et étudiants internationaux au Collège Boréal.
- Du 28 février au 2 mars 2011 – membre du panel au congrès de l'Initiative Communautés accueillantes à North Bay (Ontario).
- Repéré comme partenaire dans l'application de recherche « Pathway to Prosperity », un projet de recherche visant à créer des communautés accueillantes pour les nouveaux arrivants dans les régions nordiques/isolées.
- 21-22 mars 2011 – participation à un groupe de discussion sur invitation seulement organisé par Citoyenneté et Immigration Canada qui portait sur l'orientation future des PLI.
- Suite des travaux du Comité organisateur (CO) en vue de l'atelier sur les inégalités en matière de santé et les groupes racialisés.

Printemps 2011 (de mars à juin)

- Les PLI du Grand Sudbury ont tenu son deuxième grand forum communautaire le samedi 26 mars 2011 à l'hôtel Holiday Inn. Le choix du samedi visait à permettre une participation plus étendue. L'objectif principal était de demander à la communauté de valider l'information compilée jusqu'alors à partir des divers groupes de discussion et rapports. Plusieurs personnes ont participé et la séance a été appréciée. Un rapport de synthèse a été préparé et distribué à l'ensemble du conseil.
- On a mis à jour le site Web des PLI du Grand Sudbury en y ajoutant des ébauches pour les dix (10) thèmes identifiés. De plus, on a lancé des fils de discussion pour accueillir les commentaires de la communauté.
- 23 mars 2011 – les PLI du Grand Sudbury étaient présents à la séance d'information sur le marché du travail de Service Canada.
- 24 mars 2011 – présentation au conseil d'administration de Downtown Village Development Corporation (DVDC).
- Coanimation d'un atelier sur la promotion du bénévolat parmi la population immigrante, qui comprenait la trousse « Cultural Competence Toolkit: Involving Volunteers from Culturally and Linguistically Diverse Backgrounds ». Cet atelier a été présenté par le Multicultural Council of Windsor and Essex County en partenariat avec Bénévolat Sudbury.
- 5 avril 2011 – coanimation d'une présentation avec Professions North/Nord à la National Job Fair and Training Expo.
- Lancement du sondage des employeurs dans Virtual Voice of Business de la Chambre de commerce de Sudbury. Ce sondage a été conçu en collaboration avec ouisudbury.ca en utilisant un logiciel disponible dans le commerce.
- Rédaction d'un questionnaire pour sonder les nouveaux arrivants en 14 langues différentes (y compris l'anglais et le français), affiché sur le site Web des PLI.
- 2 juin 2011 – Caribbean-Canada Emerging Leaders Dialogue 2011 (CCELD). Au nom de la ville, les PLI du Grand Sudbury ont donné au groupe une présentation sur le contexte local de l'immigration.
- Congrès sur le mentorat présenté par ALLIES, 4 et 5 mai 2011, sur invitation seulement. Sous certaines conditions, ALLIES fournira des fonds d'amorçage afin d'établir un conseil de l'emploi pour immigrants et immigrantes (CEI). Un CEI, ou programme de mentorat, est une priorité communautaire reconnue depuis longtemps pour aider les nouveaux arrivants à accéder à des emplois appréciables.
- 14 juin 2011 – présentation au Internationally Educated Professional (IEP) Centre de CMA-Ontario, qui venait d'être créé. Nous étions le premier organisme extérieur à donner une

présentation à un groupe sélect de professionnels très compétents qui adhèrent à cette association.

- 15 juin 2011 – Présentation au congrès bisannuel Connections de CMA-Ontario. Aussi, réunion de suivi avec ALLIES afin d’obtenir leur appui pour une initiative de mentorat à Sudbury.
- 16 juin 2011 – Les PLI du Grand Sudbury étaient représentés au sommet Pensez Nord II à Sudbury. Ce sommet faisait écho au Plan de croissance du Nord de l’Ontario. C’est à Sudbury, en fait à l’Université Laurentienne, que sera installé l’Institut des politiques du Nord (IPN). Par l’entremise de la Laurentienne, Sudbury jouera donc un rôle clé dans la mise en œuvre et l’observation des stratégies visant à assurer la croissance du Nord de l’Ontario.

Été 2011 (de juin à septembre)

- 22 juin 2011 – Destination Canada; recrutement à l’étranger de professionnels hautement et moyennement spécialisés
- Groupe de travail du réseau des employeurs
- Participation à une initiative visant à établir un réseau provincial dans le domaine des inégalités en matière de santé et les groupes racialisés
- 13 juillet 2011 - Les PLI du Grand Sudbury ont coanimé (avec Service Canada) une réunion de partenariat pour les agences gouvernementales, les fournisseurs de services locaux et les PLI de la région. Le but est de rehausser la coordination des services et d’assurer aux nouveaux arrivants une meilleure expérience en tant qu’utilisateurs des services. Des présentations ont été données par Service Ontario, Service Canada, le ministère du Développement économique et du Commerce (MDEC), le ministère de la Formation, des Collèges et Universités (MFCU), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

En cours

- Participation à des projets de recherche sur les communautés francophones (Queen’s University) et les campus francophones (Université de Moncton).
- Membre du comité d’orientation nord-ontarien de Professions North/Nord.
- Membre du projet de Fondation Communauté en santé sous la direction du Service de santé publique de Sudbury et du district.
- Membre du LinkedIn Municipal Diversity and Inclusion Networking Group.
- Skills International (SI) : les PLI du Grand Sudbury sont un partenaire de cet organisme qui aide à jumeler des professionnels spécialisés avec des employeurs locaux.

-
- Participation à des assemblées générales annuelles (AGA) : Sudbury Multicultural Folk Arts Association (SMFAA) le 19 octobre 2010; Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et de Manitoulin le 22 octobre 2010; Centre de ressources sur la formation professionnelle de Sudbury le 10 juin 2011.
 - Événements spéciaux : journée porte ouverte de Y Newcomers Centre, L'entraide, une solution d'affaires (Centre régional des affaires), sommet Pensez Nord II, et d'autres.
 - « Faire de l'Ontario un chez-soi » - Grâce au financement du ministère de Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario, l'Initiative Communautés accueillantes en partenariat avec Ryerson University et le Centre for Community Based Research mène un sondage en ligne de la population immigrante à travers la province pour approfondir les connaissances sur ses besoins en matière de services et évaluer sa satisfaction à l'égard de ces services, de façon à nous aider à comprendre comment répondre aux besoins des immigrants et des immigrantes partout dans la province.

DÉCLARATION D'APPUI

Les Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) du Grand Sudbury ont été établis afin de développer une stratégie locale pour l'immigration à partir des contributions et des commentaires de la communauté. On prévoit que cette stratégie en matière d'immigration aidera la communauté à répondre à certains des besoins et des défis de demain et permettra à la ville du Grand Sudbury de continuer de grandir et de prospérer.

C'est la volonté collective de toute la population, des organismes, des associations et des institutions qui produit la dynamique nécessaire à la collaboration et au développement des idées, des initiatives et des projets pour qu'ils réalisent leur plein potentiel.

Pour que la communauté et les PLI connaissent le succès, il est convenu que ces valeurs communes seront respectées :

- Aider à créer une communauté ouverte et accueillante pour les immigrants et immigrantes qui arrivent de partout au monde;
- Travailler en collaboration avec les personnes et les organismes qui soutiennent l'inclusion réussie des nouveaux arrivants dans la société sous tous ces aspects;
- Respecter les voix et les perspectives différentes et participer aux dialogues constructifs pour approfondir la compréhension mutuelle des cultures et des peuples;
- Reconnaître que toute personne a le droit d'être entendue et qu'aucune voix ne doit être ignorée;
- Promouvoir la transparence des actions et du développement des idées qui créeront un milieu meilleur pour les immigrants et immigrantes.

Je, _____, à titre personnel ou à titre de membre de _____
(inscrire le nom de l'organisme, le cas échéant), donne mon appui aux buts et aux objectifs des Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) du Grand Sudbury. Ce faisant, je reconnais qu'il faut un effort communautaire pour créer un milieu meilleur pour les immigrants et immigrantes dans la ville du Grand Sudbury. C'est la volonté collective de toute la population, des organismes, des associations et des institutions qui produit la dynamique nécessaire à la collaboration et au développement des idées, des initiatives et des projets pour qu'ils réalisent leur plein potentiel.

Merci.

(Veuillez signer ci-dessus.)

Annexe D

Glossaire

Gouvernement de l'Ontario

<http://www.ontarioimmigration.ca/fr/glossary/index.htm>

Le présent glossaire vous aidera à comprendre certaines expressions ou certains termes du domaine de l'immigration qui sont utilisés sur le site OntarioImmigration.ca. Les termes présentés sont ceux utilisés par le gouvernement de l'Ontario.

A

Abri d'urgence – Lieu sécuritaire où les gens peuvent se réfugier lorsqu'ils courent un danger en restant dans leur propre domicile (Emergency shelter).

Accord Canada-Ontario sur l'immigration – Accord bilatéral intervenu entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario, signé le 15 novembre 2005. Cet accord énonce les rôles et les responsabilités des deux paliers de gouvernements, les modalités de financement et les initiatives de collaboration en matière d'immigration et d'intégration des nouveaux arrivants en Ontario jusqu'en 2010 (Canada-Ontario Immigration Agreement).

Administration municipale – Palier le plus local des trois paliers de gouvernement au Canada. L'administration municipale adopte les règlements municipaux, prélève l'impôt foncier et administre les services locaux, tels que les routes, les égouts et les bibliothèques dans les cités et les villes (Municipal government).

Administrations scolaires – Administrations qui jouent le rôle de conseils scolaires dans des collectivités éloignées et isolées, ainsi que dans certains hôpitaux (School authorities).

Admissibilité – Qualité d'une personne qui peut être admise au Canada, en vertu de la législation canadienne sur l'immigration (Admissibility).

Adoption – Acte par lequel on prend légalement charge d'un enfant (Adoption).

Adoption internationale – Prise en charge officielle de la garde d'un enfant d'un autre pays (International adoption).

Agente ou agent d'immigration – Personne qui est chargée de l'application de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Ce sont les agentes et agents d'immigration qui déterminent les personnes qui peuvent entrer et rester au Canada. Ils possèdent plusieurs des pouvoirs qui sont conférés aux policiers, dont le droit d'effectuer des fouilles, de procéder à des arrestations et de saisir des documents et des biens (Immigration officer).

Agente ou agent des visas – Personne qui délivre un visa à une personne qui souhaite se rendre au Canada (Visa Officer).

Agrément – Approbation d’un établissement par un comité d’examen officiel une fois que l’établissement satisfait à des exigences particulières (Accreditation).

Aide sociale – Terme général qui désigne la prestation d’aide financière ou de services professionnels par un organisme gouvernemental ou en son nom. L’aide sociale vise à fournir les nécessités de l’existence aux personnes qui, pour quelque raison que ce soit, sont incapables de subvenir à leurs besoins. La prestation de l’aide sociale est fondée sur des critères d’admissibilité. L’Ontario a deux programmes d’aide sociale : Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (Social assistance).

Alphabétisation et formation de base – Compétences qui aident les gens à accéder à des études et à une formation plus poussées, et à trouver et conserver un emploi. Elles constituent les éléments de base essentiels qui permettent aux gens d’acquérir d’autres compétences et de devenir plus autonomes (Literacy and basic skills).

Ambassade – Bureau représentant un gouvernement dans la capitale d’un autre pays. Les ambassades offrent habituellement à leurs citoyens une gamme complète de services (Embassy).

Anglais langue seconde (ALS) – Programmes visant à aider les nouveaux arrivants à apprendre l’anglais (English as a Second Language [ESL]).

Apprentissage – Formation qui consiste en une combinaison d’apprentissage en cours d’emploi et en classe conduisant à l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle dans un métier spécialisé. Les apprentis sont des employés qui touchent un salaire pour le travail qu’ils accomplissent, tout en améliorant leurs compétences sous la direction de travailleurs plus expérimentés (Apprenticeships).

Assurance santé – Régime en vertu duquel le ministère de la Santé et des Soins de longue durée paie les coûts d’une vaste gamme de services de santé fournis par les médecins, les hôpitaux, les services de chirurgie dentaire fournis en milieu hospitalier ainsi que les services fournis par un certain nombre de professionnels non médicaux. Toutefois, il ne paie pas pour les services non essentiels sur le plan médical, tels que la chirurgie esthétique. Les nouveaux arrivants doivent faire une demande d’inscription à l’Assurance-santé de l’Ontario afin d’être assurés et recevoir une carte Santé de la province (Health insurance).

Assurance-emploi – Programme géré et administré par le gouvernement du Canada dans le but de fournir une aide financière temporaire aux Canadiennes et Canadiens sans emploi pendant qu’ils cherchent du travail ou qu’ils améliorent leurs compétences. Les personnes qui sont malades, enceintes ou qui s’occupent d’un nouveau-né ou d’un enfant adopté, ainsi que celles qui doivent s’occuper d’un membre de la famille qui est gravement malade et qui présente un risque élevé de décès peuvent également recevoir de l’aide de l’Assurance-emploi (Employment Insurance).

Assurance-santé de l’Ontario – Régime provincial d’assurance-santé public qui protège tous les résidents de l’Ontario, conformément à la *Loi sur l’assurance-santé* et à ses règlements (Ontario Health Insurance Plan [OHIP]).

B

Bénévole – Personne qui, de sa propre volonté, fait don de son temps, de ses ressources, de son énergie ou de son talent sans recevoir une rémunération (Volunteer).

C

Candidat d'une province – Personne nommée par une province ou un territoire aux fins de l'immigration au Canada. Les candidats d'une province sont sélectionnés en fonction des besoins économiques de la province qui les désigne. Par exemple, le Manitoba peut recruter des outilleuses-ajusteuses et outilleurs-ajusteurs, tandis que l'Alberta peut être à la recherche d'infirmières et d'infirmiers. Les candidats doivent satisfaire aux critères d'admissibilité fédéraux, tels que l'examen médical et la vérification de sécurité (Provincial nominee).

Carte de résident permanent – Carte délivrée à tous les résidents permanents afin de confirmer leur statut de résidents permanents du Canada. La carte est de format portefeuille et porte les renseignements suivants : le nom, la photo, la nationalité, la date de naissance, le sexe, la couleur des yeux, la taille, le lieu d'établissement et la signature de son titulaire. Les résidents permanents doivent avoir leur carte de RP pour revenir au Canada (Permanent resident card).

Carte Santé – Carte délivrée à un particulier qui est admissible aux services de santé payés par l'Assurance-santé de l'Ontario (Health card).

Catégorie « immigration économique » – Immigrants qui sont accueillis au Canada dans la catégorie «immigration économique» en raison de leurs compétences et de leurs autres actifs (valeur nette). Ils sont sélectionnés parce qu'ils peuvent apporter une contribution immédiate à l'économie du Canada. Les immigrants de la catégorie « immigration économique » comprennent les travailleurs qualifiés, les candidats des provinces et des territoires, les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes (Economic Class).

Catégorie des gens d'affaires immigrants – Catégorie de personnes admises au Canada en raison de leur expérience des affaires et de leur volonté et capacité à investir ou à démarrer une entreprise au Canada. Il y a trois catégories de gens d'affaires immigrants : les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes (Business Class Immigrant).

Catégorie du regroupement familial – Catégorie regroupant les immigrants qui sont parrainés pour venir ou rester au Canada par un proche parent qui est citoyen canadien ou résident permanent du Canada (Family Class).

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens / Centre for Canadian Language Benchmarks (CNCLC/CCLB) – Centre d'expertise à l'appui des normes nationales en français et en anglais utilisées pour décrire, évaluer et reconnaître les compétences linguistiques dans une langue seconde des immigrants adultes et des personnes qui souhaitent s'établir et travailler au Canada.

Cérémonie de citoyenneté – Cérémonie officielle au cours de laquelle la citoyenneté est conférée. La cérémonie est la dernière étape du processus d'acquisition de la citoyenneté canadienne. Les

participantes et participants prêtent le serment de citoyenneté et ils reçoivent un certificat de citoyenneté canadienne (Citizenship ceremony).

Certificat de citoyenneté canadienne – Document délivré par le gouvernement du Canada qui atteste que le titulaire est citoyen canadien (Certificate of Canadian Citizenship).

Charte canadienne des droits et libertés – Un des documents de la constitution canadienne. La Charte garantit les droits et les libertés que les Canadiennes et Canadiens jugent essentiels au sein d'un pays libre et démocratique. Dans la plupart des cas, les citoyens canadiens sont des résidents permanents qui bénéficient des droits garantis par la Charte (Canadian Charter of Rights and Freedoms).

Citoyenneté – Toute personne qui est résident permanent du Canada depuis trois ans ou plus peut présenter une demande de citoyenneté. Au Canada, les citoyens ont des droits et des responsabilités que les autres n'ont pas (Citizenship).

Citoyenneté et Immigration Canada – Ministère du gouvernement du Canada qui est responsable de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté (Citizenship and Immigration Canada).

Collèges d'arts appliqués et de technologie – Établissements d'enseignement qui offrent une variété de programmes de formation professionnelle à plein temps et à temps partiel à l'intention des diplômés des écoles secondaires et des élèves plus âgés qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La plupart des programmes collégiaux conduisent à l'obtention d'un diplôme (programmes d'une durée de deux ou trois ans) ou d'un certificat (programmes d'un an ou moins). Certains cours conduisent à l'agrément officiel dans des métiers spécialisés qui sont réglementés par des associations professionnelles. De plus, de nombreux collèges offrent des programmes d'études menant à l'obtention d'un baccalauréat dans un domaine d'études (Colleges of Applied Arts and Technology).

Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) – Organisme qui administre le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La CODP a le mandat de faire enquête sur des plaintes de discrimination et de harcèlement, d'essayer de régler les plaintes des parties, d'empêcher la discrimination par la sensibilisation et l'élaboration de politiques publiques et de faire enquête sur les situations où il existe des comportements discriminatoires (Ontario Human Rights Commission).

Connexion Emploi – Programme du gouvernement de l'Ontario qui aide les personnes à planifier et à préparer leur réussite sur le marché du travail, et peut aider les particuliers à accéder à de la formation avancée et à des débouchés. Partout en Ontario, le programme offre une gamme de services visant à répondre aux besoins des particuliers en matière d'emploi et aux besoins des employeurs en matière de main-d'œuvre qualifiée (Job Connect).

Par l'entremise de Connexion Emploi, les personnes formées à l'étranger ont accès à des services d'évaluation de leurs connaissances linguistiques et de leurs diplômes, à de l'information pertinente sur le marché du travail, à une aide à la recherche d'emploi et à des stages de travail afin de leur permettre d'acquérir une expérience de travail au Canada et satisfaire aux exigences relatives à l'obtention d'un permis d'exercice. Les particuliers peuvent également recevoir de l'aide de Connexion Emploi grâce à l'aiguillage vers des programmes et des services complémentaires, tels que les services d'établissement, les programmes de formation en français ou anglais langue seconde et les projets de formation relais.

Conseillères ou conseillers scolaires – Personnes qui sont élues pour siéger aux conseils scolaires de district et aux conseils de la plupart des administrations scolaires. Elles sont élues par la population dans le cadre des élections municipales. Elles sont chargées d'établir les objectifs et les priorités de leur conseil scolaire et de fournir des directives à la directrice ou au directeur de l'éducation de leur conseil scolaire (Trustees).

Conseils scolaires – Conseils qui gèrent les écoles financées par les fonds publics de la province. Les conseils scolaires administrent les fonds versés par la province pour leurs écoles. Les responsabilités des conseils scolaires comprennent notamment : déterminer le nombre, la taille et l'emplacement des écoles; construire, aménager et meubler les écoles; offrir des programmes d'études qui répondent aux besoins des élèves; préparer un budget annuel; superviser le fonctionnement des écoles et des programmes d'enseignement; embaucher les enseignantes et enseignants et les autres membres du personnel; aider les enseignantes et enseignants à améliorer leurs méthodes pédagogiques; et veiller à ce que les écoles respectent la *Loi sur l'éducation* et ses règlements (School boards).

Cours de langue de niveau avancé – Cours subventionnés par le gouvernement fédéral et comportant un volet sur la langue de travail (ce programme offre aussi un stage de travail) (Enhanced Language Training [ELT]).

Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) – Cours de langue subventionnés par le gouvernement fédéral visant à permettre aux nouveaux arrivants d'apprendre le français ou l'anglais comme langue seconde (Language Instruction for Newcomers to Canada [LINC]).

Curriculum vitae – Description des études et de l'expérience professionnelle d'une personne, ou de ses réalisations, présentée habituellement à un employeur potentiel dans le cadre d'une demande d'emploi (Resume).

D

Déficiences intellectuelle – La *Loi sur les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle* définit une déficience intellectuelle comme un «État d'affaiblissement mental qui existe ou qui survient chez une personne pendant ses années de formation et qui comprend des troubles d'adaptation». Une déficience intellectuelle dure toute la vie et peut s'accompagner d'affections physiques. Les déficiences intellectuelles varient beaucoup d'une personne à l'autre. Une personne ayant une déficience intellectuelle peut avoir des aptitudes mentales limitées et éprouver des difficultés relativement à de nombreuses activités de la vie quotidienne ou aptitudes à la vie quotidienne, notamment en ce qui concerne l'hygiène personnelle, l'habillement, la communication, l'apprentissage, la mobilité, la capacité de vivre de façon autonome, l'indépendance économique (Developmental disability).

Délivrance graduelle des permis de conduire – Processus en vigueur en Ontario et en vertu duquel les personnes qui demandent leur premier permis de conduire sont assujetties à un processus en deux étapes appelé «délivrance graduelle des permis de conduire». Ce processus s'échelonne sur une période d'au moins 20 mois (Graduated licensing).

Demandeur d'asile – Personne qui a demandé le statut de réfugié alors qu'elle se trouvait au Canada et qui attend que la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada détermine si le statut de réfugié devrait lui être accordé ou non (Refugee claimant).

Député(e) fédéral(e) – Personne élue par la population, dans une circonscription électorale, afin de les représenter au parlement fédéral (Chambre des Communes) situé à Ottawa (Member of Parliament [MP]).

Député(e) provincial(e) – Personne élue par la population, dans une circonscription électorale, afin de les représenter à l'Assemblée législative provinciale. L'Assemblée législative de l'Ontario est située à Toronto (Member of Provincial Parliament [MPP]).

Diplômé international en médecine – Personne qui a obtenu son diplôme en médecine à l'extérieur du Canada ou des États-Unis (International Medical Graduate).

Directrices et directeurs d'école – Personnes nommées par les conseils scolaires afin de gérer une école. Les directrices et directeurs d'école sont aussi chargés de la supervision du personnel enseignant et des élèves, de la qualité de l'enseignement dans leur école et de la discipline des élèves (Principals).

Double citoyenneté – Capacité d'une personne d'être citoyen canadien et être aussi citoyen d'un autre pays. C'est ce qu'on appelle la double citoyenneté et elle est autorisée en vertu de la législation canadienne sur l'immigration. Toutefois, certains pays n'autorisent pas la double citoyenneté (Dual citizenship).

E

Écoles élémentaires – Écoles qui offrent des programmes d'études aux enfants dès l'âge de quatre à six ans. À compter de six ans, tous les enfants en Ontario doivent être inscrits en 1re année (Elementary schools).

Écoles privées – Entreprises qui ne font pas partie du système scolaire financé par les fonds publics. Les écoles privées ne reçoivent aucun financement de la part du gouvernement de l'Ontario et elles ne sont pas tenues par le ministère d'embaucher des enseignantes et enseignants et des directrices et directeurs qui possèdent les compétences exigées par l'Ontario. Le ministère n'inspecte que les écoles privées autorisées qui offrent des crédits conduisant à l'obtention du diplôme d'études secondaires (Private schools).

Écoles publiques – Écoles élémentaires et secondaires financées par le gouvernement de l'Ontario et exploitées par un conseil scolaire ou une administration scolaire. Les écoles publiques sont aussi réparties dans les quatre catégories suivantes : de langue anglaise catholiques, de langue anglaise publiques, de langue française catholiques et de langue française publiques (Public schools).

Écoles secondaires – Écoles qui offrent des programmes d'études aux élèves qui ont terminé leurs études élémentaires. Pour obtenir un diplôme d'études secondaires de l'Ontario, un élève doit accumuler 30 crédits, effectuer 40 heures de services communautaires et satisfaire aux exigences en matière de compétences linguistiques de la 10e année (Secondary schools).

Éducation des adultes – Possibilités d'apprentissage pour les adultes. Par exemple, obtenir un diplôme d'études secondaires, recevoir un perfectionnement professionnel ou s'inscrire à un programme spécial au palier postsecondaire (Adult education).

Éducation permanente – Voir, Éducation des adultes (Continuing education).

Employé – Personne qui accomplit un travail ou qui fournit un service à un employeur en échange d'un salaire (Employee).

Employeur – Personne, partenariat ou entreprise qui est directement ou indirectement responsable de l'embauche d'un employé (Employer).

Enfant à charge – Personne âgée de moins de 22 ans qui n'est pas mariée ni en union de fait. Les enfants âgés de moins de 22 ans qui sont mariés ou en union de fait et ceux qui sont âgés de plus de 22 ans peuvent être admissibles s'ils étudient à plein temps et dépendent du soutien financier d'un parent. Les enfants qui sont âgés de 22 ans ou plus et qui dépendent du soutien financier d'un parent en raison d'un état physique ou mental sont aussi considérés comme des enfants à charge (Dependent child).

Entente avec le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration – Entente signée entre un citoyen ou un résident permanent qui parraine un proche parent dans la catégorie du regroupement familial et le ministre de la Citoyenneté et Immigration Canada. Le répondant doit promettre de subvenir financièrement aux besoins fondamentaux de ces personnes et des membres de sa famille qui l'accompagnent afin d'immigrer au Canada. On entend par besoins fondamentaux la nourriture, les vêtements, l'hébergement et les autres biens et services nécessaires aux activités de la vie courante (Undertaking with the Minister of Citizenship and Immigration Canada).

Entente de parrainage – Entente signée entre l'immigrant parrainé et son répondant et qui énonce les devoirs et les engagements des deux parties. Cette entente doit être signée avant l'immigration de la personne concernée (Sponsorship agreement).

Entrepreneur – Catégorie de gens d'affaires immigrants. Pour s'établir au Canada comme entrepreneur, une personne doit avoir une expérience en affaires et posséder un avoir net minimal de 300000\$CAN obtenu licitement (Entrepreneur).

Époux – Personne âgée de 16 ans ou plus, avec laquelle une personne est mariée légalement. Les partenaires de même sexe qui se sont mariés civilement dans plusieurs provinces canadiennes peuvent être parrainés dans la catégorie du regroupement familial (Spouse).

Étranger – Personne qui n'est ni citoyen canadien ni résident permanent (Foreign national).

Étudiant étranger – Citoyen d'un autre pays qui est autorisé à étudier au Canada (International student).

Évaluation des connaissances linguistiques – Évaluation des compétences d'une personne en lecture, en écriture, en compréhension auditive et en expression orale dans une langue donnée (Language assessment).

Évaluation des titres scolaires – Processus par lequel sont évalués les titres scolaires de tout autre pays par rapport aux équivalents canadiens. Ce processus peut s'appliquer à un cours, un certificat, un diplôme ou un grade (Academic credential assessment).

Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA) – Processus de mise en lumière, d'évaluation et de reconnaissance des connaissances et des compétences d'une personne (Prior Learning Assessment and Recognition [PLAR]).

Examen médical – Procédure à laquelle doivent se soumettre tous les immigrants et certains visiteurs avant d'être autorisés à entrer au Canada. L'examen médical peut consister en un examen physique, une analyse des antécédents médicaux d'un requérant et d'autres tests médicaux. Pour réussir l'examen médical, le requérant doit être en bonne santé, n'avoir aucune affection ou maladie pouvant poser un danger pour les Canadiennes et Canadiens ou n'avoir besoin d'aucun traitement très dispendieux au Canada (Medical examination).

Examen pour la citoyenneté – Examen qu'un résident permanent doit réussir avant de pouvoir devenir citoyen canadien. L'examen pour la citoyenneté comporte des questions générales sur le Canada ainsi que des questions qui visent à vérifier les connaissances du français ou de l'anglais d'une personne (Citizenship test).

F

Français langue seconde – Programmes visant à aider les nouveaux arrivants à apprendre le français (French as a second language).

G

Garde d'enfants – Services de garde d'enfant d'âge préscolaire et de garde d'enfant d'âge scolaire, avant et après l'école (Child care).

Garderies – Services qui offrent des programmes équilibrés d'activités à l'intention des nourrissons, des tout-petits et des enfants d'âge préscolaire et scolaire. Les enfants apprennent et grandissent tout en établissant des liens d'amitié avec des enfants de leur âge (Child care centres).

Gens d'affaires immigrants – Le Canada accueille trois catégories de gens d'affaires immigrants : les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes. Les gens d'affaires immigrants doivent posséder une expérience des affaires. Les investisseurs et les entrepreneurs doivent disposer d'un capital suffisant pour investir dans une entreprise ou démarrer leur propre entreprise. Les travailleurs autonomes immigrants doivent être en mesure de créer leur propre emploi au Canada (Business immigrant).

Gestionnaire des services – Administration municipale qui est chargée de l'administration des services de logement subventionné et d'aide sociale (Service manager).

Gouvernement fédéral – Gouvernement du Canada (Federal government).

Gouvernement provincial – Gouvernement de l'Ontario (Provincial government).

Guide de l'automobiliste – Guide pratique qui décrit les règles de la circulation, les bonnes habitudes de conduite et la façon d'obtenir un permis autorisant la conduite d'une automobile, d'une fourgonnette ou d'une camionnette (Driver's handbook).

H

Handicap – Le Code des droits de la personne de l’Ontario donne la définition suivante du terme «handicap» : tout degré d’incapacité physique, d’infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l’épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l’incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

un état d’affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

une difficulté d’apprentissage ou un dysfonctionnement d’un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l’utilisation de symboles ou de la langue parlée;

un trouble mental;

une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d’assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail* (Disability).

Il y a de nombreux types de déficiences, notamment physiques, sensorielles, auditives, de santé mentale, intellectuelle et d’apprentissage. Les déficiences peuvent être visibles et non visibles.

I

Immigrant reçu – Immigrant qui est un résident permanent (Landed immigrant).

Impôt sur le revenu – Déductions fiscales qui sont effectuées tous les mois sur les chèques de paye des travailleurs. C’est ce qu’on appelle l’impôt sur le revenu. Cet argent est remis au gouvernement fédéral qui s’en sert pour payer les services gouvernementaux. Tous les résidents canadiens qui sont en âge de travailler doivent soumettre une déclaration annuelle d’impôt sur le revenu, qu’ils aient touché un revenu ou non. Si une personne en a trop payé, elle aura droit à un remboursement. Si elle en a payé trop peu, elle devra en payer davantage (Income tax).

Information sur le marché de l’emploi – Voir Information sur le marché du travail (Job Market information).

Information sur le marché du travail – Information relative aux conditions et au fonctionnement du marché du travail (Labour market information).

Interdiction de territoire pour motif de criminalité – Mesure prise à l’égard des personnes qui sont interdites de territoire au Canada en raison d’un casier judiciaire (pour des infractions mineures et majeures) (Criminal inadmissibility).

Interdit de territoire – Personne qui n’est pas autorisée à entrer ou à rester au Canada. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles une personne peut être interdite de territoire. Celles-ci comprennent

notamment les préoccupations en matière de sécurité, les crimes graves, le non-respect des droits de la personne, les motifs liés à la santé ou à la situation financière ou toute infraction à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (Inadmissible).

Investisseur – Catégorie de gens d'affaires immigrants. Pour s'établir au Canada comme investisseur, une personne doit avoir une expérience en affaires et posséder un avoir net minimal de 800000\$CAN obtenu licitement. Les immigrants de cette catégorie doivent effectuer un investissement de 400000\$. Ces fonds sont versés au gouvernement du Canada qui les utilise à des fins la création d'emplois et de développement économique à l'intention des Canadiens (Investor).

J

K

L

Locataire – Personne qui loue un logement (Tenant).

Logement – Lieu où les gens vivent. Un logement peut être acheté ou loué. La location d'un logement se fait dans le cadre d'une transaction privée avec le propriétaire ou par l'entremise du gouvernement, si une aide est requise (Housing).

Logement subventionné – Tous les types de logement recevant une aide gouvernementale et dont le montant du loyer à payer est déterminé selon le revenu du locataire et non la superficie ou le genre du logement. Cette forme de logement est parfois appelée logement social (Subsidized housing).

Loi de 2000 sur les normes d'emploi – Loi qui détermine les conditions de travail minimales en Ontario afin d'assurer des pratiques équitables en milieu de travail. Les personnes qui travaillent en Ontario sont probablement protégées par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Cette loi ne s'applique pas aux employés fédéraux ainsi qu'aux personnes faisant partie de quelques autres catégories particulières (Employment Standards Act, 2000).

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés – Loi du gouvernement du Canada touchant l'immigration et la protection des réfugiés (Immigration and Refugee Protection Act).

Loi sur la citoyenneté – Loi canadienne qui décrit ce qu'est un citoyen du Canada. La *Loi sur la citoyenneté* décrit également comment devenir un citoyen du Canada (Citizenship Act).

M

Mentorat – Lien formel entre un professionnel et un nouvel arrivant visant à favoriser l'épanouissement du nouvel arrivant (Mentorship).

Mesure d'expulsion – Mesure qui exige que la personne visée quitte le Canada. Une mesure d'expulsion est prise à l'égard d'une personne qui a violé la législation canadienne sur l'immigration. Une personne visée par une mesure d'expulsion ne peut revenir au Canada à moins d'obtenir une autorisation écrite d'une agente ou d'un agent d'immigration (Deportation order).

Mesure d'interdiction de séjour – Mesure prise par Citoyenneté et Immigration Canada qui exige que la personne visée quitte le Canada dans les 30 jours. Les mesures d'interdiction de séjour sont prises à l'égard des personnes qui ont violé la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ou les règlements (Departure order).

Métiers d'apprentissage – Métiers qui exigent habituellement une période d'apprentissage en cours d'emploi sous la direction d'un superviseur qualifié, des cours spécialisés au palier collégial et la réussite d'un examen d'agrément. Les mécaniciens, les plombiers et les soudeurs sont des travailleurs qui exercent des métiers d'apprentissage. Au Canada, il y a une cinquantaine de métiers réglementés et une centaine de métiers d'apprentissage (Apprenticeable trades).

Métiers spécialisés – Type d'emploi qui exige habituellement une à trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire ou une université, ou deux à quatre ans dans un programme d'apprentissage, ou encore deux à trois ans de formation en cours d'emploi; ou une combinaison de ces exigences. Un permis ou un certificat peut être exigé pour exercer un métier (Trades).

N

Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) – Normes canadiennes utilisées pour décrire, évaluer et reconnaître les compétences linguistiques dans une langue seconde des immigrants adultes et des personnes qui souhaitent immigrer au Canada et en Ontario (Canadian Language Benchmarks [CLB]).

Norme d'emploi – Exigence ou interdiction prévue à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et qui s'applique à un employeur en faveur d'un employé (Employment standard).

Numéro d'assurance sociale (NAS) – Numéro de neuf chiffres utilisé pour l'administration de divers programmes du gouvernement du Canada. Toute personne doit avoir un NAS pour travailler au Canada ou pour toucher des prestations gouvernementales (Social insurance number).

O

Offre d'emploi approuvée – Dans la plupart des cas, un employeur qui souhaite embaucher un travailleur étranger de façon temporaire doit faire approuver son offre d'emploi par Ressources humaines et Développement social Canada avant qu'un permis de travail puisse être accordé. L'offre d'emploi doit être faite par écrit et comprendre une description détaillée du travail, dont le titre du poste, les responsabilités, les compétences ou les titres professionnels requis, et le salaire (Approved job offer).

Ontario Association of Continuing Education School Boards Administrators (CESBA) – Organisme qui représente toute la gamme des administratrices et administrateurs des programmes d'éducation des adultes et d'éducation permanente qui travaillent pour les conseils scolaires publics, catholiques et francophones de l'Ontario. Ces programmes sont financés par les gouvernements fédéral et provincial ainsi que par les particuliers et les entreprises formant la clientèle payante.

Ontario au travail – Programme qui accorde une aide au revenu et une aide à l’emploi aux personnes qui ont des difficultés financières provisoires. Pour être admissible au programme Ontario au travail, la personne qui présente une demande doit réunir les conditions suivantes :

résider en Ontario;

avoir des besoins financiers immédiats;

être disposée à prendre part à des activités d’aide à l’emploi.

Le montant de l’aide financière qu’une personne peut recevoir dans le cadre du programme Ontario au travail varie selon ses coûts de logement et la taille de sa famille. Les clients peuvent aussi être admissibles à une assurance-médicaments, une assurance des soins dentaires, des lunettes, des aides auditives, des prestations pour l’établissement d’un nouveau domicile dans la collectivité et des prestations pour frais de démarrage d’un emploi.

Tous les bénéficiaires du programme Ontario au travail doivent participer à une ou plusieurs activités d’aide à l’emploi. Il s’agit là d’une condition d’admissibilité à l’aide financière. Cette mesure aide les clients à intégrer le plus rapidement possible le monde du travail et à devenir autonomes (Ontario Works).

Organisme de réglementation – Association ou ordre professionnel qui a reçu l’autorité, par voie législative, de déterminer les critères d’accès à la profession ou à la désignation professionnelle et d’établir les normes d’exercice et de compétence (Regulatory body).

Outils d’évaluation – Tests mis au point afin de déterminer le degré de maîtrise de l’anglais et du français d’une personne dans les quatre domaines habituels de compétence de base, soit en lecture, en écriture, en expression orale et en compréhension auditive. Il peut aussi s’agir d’un test d’évaluation visant à déterminer si une personne peut accéder à un programme particulier (formation relais) ou à un programme scolaire ou professionnel (Assessment tools).

P

Parrainage par des groupes répondants – Processus qui permet aux réfugiés qui arrivent au Canada d’être aidés ou « parrainés » par des particuliers ou des groupes. Les groupes répondants aident les familles des réfugiés à s’établir au Canada, à découvrir leur nouveau milieu de vie et leur collectivité locale. Cela veut dire qu’ils doivent les aider à trouver un logement, leur expliquer les programmes et les services auxquels ils ont accès et leur offrir un soutien amical (Group sponsorship).

Passeport – Document officiel qui identifie son titulaire et prouve sa citoyenneté. Un passeport donne à son titulaire le droit de quitter le pays qui l’a délivré et d’y revenir. Un passeport est le seul document d’identité fiable qui est accepté par tous les pays (Passport).

Passeport pour la réussite en affaires – Programme lancé par le gouvernement de l’Ontario, en collaboration avec le gouvernement fédéral et les municipalités, dans le but de favoriser l’entrepreneuriat et le démarrage de nouvelles entreprises. Ce programme aide les gens d’affaires

immigrants à mettre sur pied de nouvelles entreprises et à s'établir en Ontario (Passport to Business Success).

Permis d'études – Document qui permet à un étranger d'étudier temporairement au Canada. Le permis d'études précise le niveau d'études et la durée du séjour autorisé au Canada. La plupart des gens doivent demander leur permis d'études avant d'arriver au Canada (Temporary study permit).

Permis de conduire – Permis qui autorise une personne à conduire une automobile ou un autre véhicule en Ontario (Driver's licence).

Permis de séjour temporaire – Permis qui est accordé à une personne qui ne satisfait pas aux exigences de la législation canadienne sur l'immigration concernant l'entrée ou le séjour au Canada. Un permis de séjour temporaire est accordé dans des circonstances exceptionnelles à une personne qui serait autrement interdite de territoire au Canada (Temporary Resident Permit).

Permis de travail temporaire – Document qui permet à un étranger de travailler au Canada pendant une courte période (Temporary work permit).

Personnes d'affaires en visite – Personnes qui viennent au Canada dans le cadre d'activités d'affaires internationales. Elles doivent travailler pour une entreprise établie à l'extérieur du Canada ou pour un gouvernement étranger. Elles ne peuvent intégrer le marché du travail au Canada. Leur rémunération est versée à l'extérieur du Canada et elles n'ont pas besoin d'un permis de travail pour travailler au Canada (Business visitor).

Personnes qui font l'apprentissage de l'anglais – Élèves qui fréquentent les écoles de l'Ontario financées par les fonds publics, du jardin d'enfants à la 12^e année, et dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou qui parlent une version relativement différente de la langue parlée dans les écoles ontariennes. Ces élèves peuvent avoir besoin d'un encadrement pédagogique afin de les aider à améliorer ou à acquérir la maîtrise de l'anglais (English language learners).

Preuve de citoyenneté – Document permettant d'identifier un citoyen canadien (Proof of citizenship).

Profession – Fonction qui exige habituellement un baccalauréat et, dans certains cas, des études supérieures. Les professions sont généralement autoréglementées et les membres adhèrent à un code de conduite et à des normes. Toutefois, les termes «profession» et «professionnel» englobent une grande variété de fonctions plus courantes qui comprennent notamment des métiers semi-professionnels et techniques ainsi que les métiers des domaines de la création et des arts de la scène (Profession).

Professions et métiers non réglementés – Professions et métiers qui n'exigent aucun permis spécial. Il peut s'agir de professions et de métiers qui requièrent parfois une longue formation, par exemple un diplôme universitaire (analystes en informatique et biologistes) et parfois peu de formation et qui comportent peu de risques pour le public (barmans, vendeurs et préposés à l'entretien). Il y a aussi plusieurs métiers d'apprentissage pour lesquels l'acquisition d'un permis d'exercice ou d'un agrément est volontaire plutôt qu'obligatoire en Ontario. Environ 80 p. 100 de la population active canadienne travaille dans des professions et métiers non réglementés. (Non-regulated occupations).

Professions réglementées – Professions qui exigent habituellement une formation collégiale ou universitaire, une formation pratique sous la supervision d’un professionnel agréé dans la profession en question et la réussite de l’examen conduisant à l’agrément. La médecine, les sciences infirmières et le droit sont des exemples de professions réglementées. Il est important de souligner que les provinces et les territoires peuvent parfois avoir des exigences différentes concernant les professions réglementées. Dans certains cas, cela peut vouloir dire qu’une personne qui est titulaire d’un permis d’exercice d’une province doit soumettre une nouvelle demande de permis afin de travailler dans une autre province ou un autre territoire (Regulated professions).

Programme concernant les aides familiaux résidants – Programme qui s’adresse aux personnes autorisées à entrer au Canada pour travailler dans une résidence privée afin de s’occuper d’enfants, d’une personne âgée ou d’une personne handicapée. L’aide familiale résidente doit habiter dans la résidence de l’employeur (Live-in Caregiver Program).

Programme d’alphabétisation et formation de base – Programme qui permet d’acquérir des compétences en littératie, en numératie ainsi que des compétences essentielles qui aident les apprenantes et apprenants à atteindre leurs objectifs concernant la poursuite de leurs études ou de leur formation, l’emploi ou leur autonomie (Literacy and Basic Skills programs).

Programme d’établissement et d’adaptation des immigrants – Programme du gouvernement du Canada visant à aider les organismes qui offrent des services d’établissement aux nouveaux arrivants (Immigrant Settlement and Adaptation Program).

Programme de rétablissement des réfugiés et des personnes visées par des considérations humanitaires – Programme du gouvernement du Canada visant à sélectionner, à parrainer et à intégrer les réfugiés à la société canadienne après leur arrivée (Refugee and Humanitarian Resettlement Program).

Programme des candidats des provinces – Programme qui permet aux provinces et aux territoires de sélectionner des personnes qui peuvent immigrer au Canada en tant que candidats des provinces (Provincial nominee program).

Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Programme qui permet aux travailleurs étrangers d’entrer au Canada et de travailler temporairement dans des exploitations agricoles durant les périodes des récoltes et d’ensemencement. Les travailleurs étrangers qui entrent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers reçoivent une rémunération similaire à celle versée aux travailleurs canadiens qui accomplissent le même travail. Ils bénéficient également d’une assurance-santé et médicale ainsi que d’avantages sociaux (Seasonal Agricultural Worker Program).

Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) – Ce programme répond aux besoins particuliers des personnes handicapées qui ont des difficultés financières ou qui peuvent et veulent travailler et ont besoin d’un soutien. Les personnes de 65 ans et plus qui ne sont pas admissibles aux prestations de la Sécurité de la vieillesse peuvent aussi être admissibles au soutien du revenu prévu dans le cadre du POSPH si elles ont des difficultés financières. Le POSPH comprend deux volets : le Soutien du revenu et le Soutien de l’emploi (Ontario Disability Support Program).

Projets de formation relais à l'intention des professionnels et des gens de métier formés à l'étranger – Projets visant à aider les personnes qualifiées formées à l'étranger à intégrer plus rapidement le marché du travail en évaluant leurs compétences et habiletés et en leur donnant une formation et la possibilité d'acquérir une expérience de travail au Canada sans répéter ce qu'elles ont déjà appris (Bridging Projects for internationally trained professionals and tradespeople).

Projets de formation relais pour l'apprentissage de l'anglais – Projets qui offrent une formation linguistique plus poussée (semblable à une formation sous la direction d'un expert) et comportent des volets de travail pratique, de mentorat et de stage de travail à l'intention des professionnels et des gens de métier (Bridging Projects for English Language Learning).

Q

R

Réfugié – Personne qui se trouve à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada et qui craint de retourner dans son pays d'origine de peur d'y être maltraitée. Chaque année, le Canada offre la protection à des milliers de réfugiés (Refugee).

Réfugié au sens de la Convention – Personne qui craint avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de son opinion politique, qui se trouve hors de son pays de citoyenneté et qui est incapable de se prévaloir de la protection de ce pays ou, en raison de cette crainte, ne veut pas la demander; ou qui n'a pas de pays de citoyenneté, qui est hors de son pays de résidence habituelle et qui est incapable de retourner dans ce pays ou, en raison de cette crainte, ne veut pas y retourner (Convention refugee).

Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario – Programme d'aide financière qui vient en aide aux étudiantes et étudiants admissibles qui n'ont pas les ressources pour assumer le coût de leurs études postsecondaires. Il s'agit ainsi de favoriser l'égalité des chances quant à l'éducation postsecondaire en offrant une aide financière pour les frais d'études et de subsistance de base (Ontario Student Assistance Program).

Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés – Règles détaillées en matière d'immigration qui sont prises en application de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. La Loi énonce les principes généraux et les principaux éléments des programmes d'immigration et de protection des réfugiés du Canada. Les procédures, les exceptions et les autres détails sont énoncés par le Règlement (Immigration and Refugee Protection Regulations).

Répondant – Citoyen canadien ou résident permanent vivant au Canada et âgé de 18 ans ou plus qui promet de subvenir aux besoins d'un proche parent ou des membres de sa famille qui souhaitent devenir résidents permanents du Canada. Le répondant doit promettre de subvenir aux besoins de ses proches parents, des membres de sa famille et des membres de sa famille qui l'accompagnent durant trois à dix ans afin de les aider à s'établir au Canada (Sponsors).

Représentant ou conseiller en immigration – Personne qui fournit un soutien, des conseils ou une aide à quelqu'un qui souhaite immigrer au Canada. Les requérants ne sont pas tenus d'engager un représentant en immigration. Le gouvernement du Canada traite tous les requérants de la même

manière, qu'ils aient recours aux services d'un représentant ou non. Les personnes qui engagent un représentant en immigration doivent en informer Citoyenneté et Immigration Canada (Immigration representative or consultant).

Requérant – Personne qui présente une demande d'immigration au Canada (Applicant).

Résident permanent – Personne qui se trouve au Canada en toute légalité à titre d'immigrant, mais qui n'est pas encore admissible à la citoyenneté canadienne ou qui ne l'a pas encore obtenue (Permanent resident).

Résident temporaire – Personne d'un autre pays qui est au Canada pour une courte période. Les résidents temporaires comprennent les étudiantes et étudiants, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et les visiteurs, comme les touristes. Dans la plupart des cas, un visa de résident temporaire est requis (Temporary resident).

Ressources humaines et Développement social – Ministère du gouvernement du Canada qui est chargé de déterminer l'effet sur le marché du travail canadien du recrutement de travailleurs étrangers. Les entreprises qui souhaitent embaucher un travailleur étranger doivent communiquer avec leur bureau local de RHDS afin que l'offre d'emploi soit «approuvée» (Human Resources and Social Development Canada).

S

Santé mentale – État de bien-être affectif et psychologique (Mental health).

Séminaire pour les gens d'affaires immigrants – Séance d'information présentée par le gouvernement de l'Ontario, au centre-ville de Toronto, à l'intention des personnes qui souhaitent immigrer en Ontario en vertu du Programme d'immigration des gens d'affaires. Ce séminaire donne un aperçu de l'Ontario, décrit le processus d'immigration et énumère les services et les ressources à la disposition des gens d'affaires immigrants. Le séminaire est gratuit, mais on doit s'y inscrire au préalable (Business immigration seminars).

Serment de citoyenneté – Déclaration par laquelle une personne confirme son engagement envers le Canada. Durant la cérémonie de citoyenneté, les nouveaux citoyens lisent le serment de citoyenneté à haute voix. Voici le serment de citoyenneté : «J'affirme solennellement que je serai fidèle et porterai sincère allégeance à Sa Majesté la Reine Elizabeth Deux, Reine du Canada, à ses héritiers et successeurs, que j'observerai fidèlement les lois du Canada et que je remplirai loyalement mes obligations de citoyen canadien.» (Citizenship Oath).

Service de garde à domicile – Service conçu pour accueillir, dans une ambiance familiale, les nourrissons, les tout-petits et les enfants d'âge préscolaire et scolaire. Les enfants d'une même famille peuvent être gardés au même endroit, souvent dans leur quartier, à proximité de leur école et de leurs amis (Home child care).

Services d'urgence – Services publics disponibles immédiatement en cas de situation dangereuse due à un incendie, un problème de santé grave ou une activité criminelle. Ces services peuvent être fournis

par la police, le service d'incendie local, les services d'ambulance ainsi qu'une ligne téléphonique d'urgence locale (Emergency services).

Stage – Formation théorique ou pratique supervisée qui permet à une personne d'acquérir une expérience de travail utile (Internship).

T

Teachers of English as a Second Language Association of Ontario (TESL Ontario) – Organisme ontarien qui offre un soutien et un encadrement aux professionnels, aux organismes gouvernementaux et aux apprenantes et apprenants qui participent aux programmes d'anglais langue seconde en Ontario.

Tests finaux – Tests servant à déterminer les progrès des personnes qui ont reçu une formation en français ou anglais langue seconde (Exit tests).

Tiers pays sûrs – Pays qui a été désigné sûr et dans lequel une personne pourrait avoir trouvé une protection en tant que réfugiée. En vertu de l'Entente sur les tiers pays sûrs conclue entre le Canada et les États-Unis, toute personne qui demande le statut de réfugié aura accès à une audience dans le premier pays dans lequel elle est entrée, soit le Canada ou les États-Unis, mais non dans les deux pays (Safe Third Country).

Transport en commun – Systèmes de transport en commun exploités par une cité ou une ville (Public transit).

Travailleur autonome – Catégorie de gens d'affaires immigrants. Les gens d'affaires immigrants qui sont travailleurs autonomes doivent posséder une expérience pertinente, être en mesure de créer leur propre emploi au Canada et faire une contribution économique importante au Canada dans un ou plusieurs domaines (Self-employed).

Travailleur qualifié – Personne dont la demande d'immigration au Canada est acceptée par le gouvernement fédéral en raison de ses compétences, de sa formation, de son âge, de son expérience, de ses connaissances du français ou de l'anglais ainsi que de ses autres habiletés. Les travailleurs qualifiés doivent avoir des ressources financières suffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs personnes à charge au Canada (Skilled worker).

U

V

Vérification des antécédents – Procédure qui a pour objectif d'empêcher l'entrée au Canada de criminels ou d'éléments posant un risque pour la sécurité. Toute personne âgée de 18 ans et plus qui présente une demande de résident permanent au Canada doit subir une vérification des antécédents. Durant la vérification des antécédents, les agents d'immigration étudient la demande de résidence permanente, vérifient l'existence de casiers judiciaires, de comptes rendus de renseignement et d'autres renseignements relatifs à la sécurité ainsi que les dossiers d'immigration (Background check).

Visa de résident temporaire – Document que les résidents de nombreux pays doivent obtenir pour se rendre au Canada. Le visa précise la durée du séjour autorisé au Canada. On peut se procurer les visas auprès des ambassades, des hauts-commissariats, des missions ou des consulats du Canada (Temporary Resident Visa).

W

X

Y

Z

La Ville du Grand Sudbury en comparaison avec des villes du sud de l'Ontario

