

PLAN COMMUNAUTAIRE SUR LA DIVERSITÉ ET L'IMMIGRATION



C'est VOTRE plan

REMERCIEMENTS

La collectivité a répondu de façon extraordinaire en fournissant des commentaires pour l'élaboration du présent plan, et le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité (CPLID) aimerait remercier :

- les membres, les institutions, les organismes et les commissions de la collectivité ayant participé aux consultations, aux sommets, aux sondages et aux entrevues;
- Les municipalités d'Ajax, de Brock, de Clarington, d'Oshawa, de Pickering, de Scugog, d'Uxbridge, de Whitby et la Municipalité régionale de Durham, y compris leurs services de développement économique, des bibliothèques, des loisirs, de la culture, du bureau du directeur général, des ressources humaines, de la planification, de la santé, des communications ainsi que les greffiers qui ont pris part au sondage en ligne, aux consultations, aux sommets, à la recherche, aux entrevues et aux groupes de discussion ayant servi à l'élaboration du présent plan;
- les partenaires contractuels du Conseil : le Conseil de développement communautaire de Durham, le Conseil local de formation de la région de Durham et le département des services sociaux de la Région de Durham;
- le Comité de la santé et des services sociaux de la Région de Durham et le Conseil régional, pour avoir appuyé et soutenu la création du Conseil et l'élaboration du plan;
- un remerciement tout spécial aux membres du Conseil intérimaire des partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité (nommés aux pages 35, 36 et 38), qui ont généreusement offert leur temps et leur expertise afin de garantir que le plus grand nombre de voix possible soient prises en considération dans l'élaboration du présent plan; et
- Citoyenneté et immigration Canada, pour son soutien financier.



Funded by:



Citizenship and
Immigration Canada

Financé par :

Citoyenneté et
Immigration Canada

TABLE DES MATIÈRES



Mot des coprésidents du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité	3.
Contexte	4.
Processus	5.
Quelles sont les personnes qui habitent à Durham? Données démographiques relatives à la population	6.
Établir les priorités	
Par où commencer?	7.
Harmonisation avec le Plan stratégique de la Région de Durham	8.
Responsabilité	8.
Communication sur l'avancement du plan	9.
Champs de priorités	10.
Champs de priorité 1 : Créer une culture d'inclusion	11.
Champs de priorité 2 : Améliorer la situation des nouveaux arrivants sur le marché du travail	12.
Champs de priorité 3 : Attirer et retenir les nouveaux arrivants	13.
Champs de priorité 4 : Renforcer les capacités d'établissement de Durham	14.
Références	15.
Points saillants du plan communautaire (détachable)	16.
Annexe A : Mandat du CPLID	20.

Mot des coprésidents

DU CONSEIL DE PARTENARIATS LOCAUX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE DIVERSITÉ



Dr. Hugh Drouin

Larry O'Connor

*« Un voyage de mille lieues
commence toujours par un
premier pas. »*

Laozi

Le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité est heureux d'offrir le présent plan à titre de plan directeur visant à faire de la région de Durham un endroit plus accueillant et inclusif. Tous les résidents de la région de Durham devraient avoir la possibilité de participer pleinement à la vie communautaire et d'utiliser leurs compétences ainsi que leur créativité. Le présent plan constitue un cadre afin de bâtir à partir du travail déjà réalisé à Durham et de réfléchir à la façon d'aller de l'avant afin de faire de Durham une région en croissance, une région prospère et une collectivité de choix. Au fur et à mesure que des défis se présenteront et que les tendances changeront, le présent plan servira de mécanisme pour répondre aux besoins changeants et aux nouvelles priorités. Le présent plan est orienté sur la collectivité. Chaque résident, employeur, organisme et institution a un rôle à jouer dans la réussite du plan. Le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité est responsable de superviser la mise en œuvre du présent plan.

Nous aimerions remercier la coprésidente sortante du CPLID, April Cullen, pour sa participation à cette initiative.

Nous vivons des moments exaltants, et le travail qui nous attend offre à la région de Durham la chance de devenir un chef de file dans le domaine de la diversité et de l'immigration.

Dr. Hugh Drouin

Larry O'Connor

Coprésident, Conseil de partenariats locaux
en matière d'immigration et de diversité
Commissaire, département des services sociaux,
Région de Durham

Coprésident, Conseil de partenariats locaux
en matière d'immigration et de diversité
Maire, canton de Brock

CONTEXTE

En 2005, les gouvernements provincial et fédéral ont signé l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration (ACOI), qui reconnaît, pour la première fois, le rôle que jouent les municipalités dans l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants au Canada. Le gouvernement fédéral, par l'entremise de Citoyenneté et Immigration Canada, est responsable d'établir les niveaux d'immigration ainsi que de la citoyenneté et des politiques publiques. Le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de la province de l'Ontario a des responsabilités particulières qu'il partage avec le gouvernement fédéral. La nouveauté réside dans le rôle explicite des municipalités dans le processus d'immigration et d'établissement.

Par l'entremise du Comité des municipalités pour l'immigration, l'ACOI exige la création de conseils de partenariats locaux en matière d'immigration. Ces conseils renforceront le rôle des collectivités locales dans l'ensemble de l'Ontario en ce qui a trait aux services offerts aux immigrants et à l'intégration de ces derniers.

Les conseils de partenariats locaux en matière d'immigration constituent un mécanisme de création de partenariats locaux et de planification communautaire orienté sur les besoins des résidents et des nouveaux arrivants. Les priorités du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité consistent à : créer une culture d'inclusion; attirer les nouveaux arrivants et les retenir; améliorer la situation des nouveaux arrivants sur le marché du travail; et renforcer les capacités d'établissement. Les représentants élus de la Région de Durham ont reconnu la valeur de ces objectifs et appuyé la création du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité (CPLID), qui harmonise la Région de Durham avec cette initiative fédérale.

Les conseils de partenariats en matière d'immigration locale sont des organes consultatifs qui offrent de l'assistance en ce qui a trait à la coordination des initiatives sur la diversité et l'établissement déjà en place, à la coordination des nouvelles initiatives ainsi qu'à la supervision et à la mise en œuvre du plan communautaire.

Bon nombre de municipalités, d'éducateurs, de fournisseurs de services et d'entreprises de Durham ont entrepris le processus d'intégration des besoins des nouveaux arrivants dans les processus de planification depuis un bon moment déjà. Il manquait un organe unique pour aider à colliger ces activités, à déceler les tendances futures, à planifier pour l'avenir, afin de garantir la meilleure utilisation des ressources et des pratiques exemplaires, et à éviter le dédoublement. Le CPLID répond à ces besoins.



PROCESSUS

Entre 2008 et 2010, des consultations communautaires comprenant des entretiens avec plus de 500 personnes représentant des milliers d'électeurs ont eu lieu. Des entretiens avec les répondants clés, des groupes de discussion, des groupes de travail propres au secteur, un sondage en ligne, une analyse de la documentation et de la recherche, deux sommets et les constatations de plus de soixante contributeurs de la collectivité ayant participé à l'élaboration du contenu du Portail consacré à l'immigration de Durham ont alimenté le processus de consultation. La communauté de Durham est prête et enthousiaste pour la suite du travail. Le présent plan communautaire découle de ces consultations.

La communauté de la région de Durham a indiqué que la diversité doit être définie en utilisant la définition la plus large possible afin d'inclure toutes les personnes, ce qui comprend les jeunes, les personnes âgées, les nouveaux arrivants, les minorités, les personnes handicapées et les personnes de toutes orientations sexuelles. C'est pourquoi le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration de la région de Durham s'appelle le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité.

À court terme, la communauté reconnaît que nous sommes tenus de respecter le mandat défini dans l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration (ACOI) et que nous devons nous concentrer sur les besoins des nouveaux arrivants. À long terme, cette communauté est fière de sa volonté de paver la voie pour l'incorporation des besoins complexes de la collectivité diversifiée élargie dans l'infrastructure du Conseil et dans le plan.



QUELLES SONT LES PERSONNES QUI HABITENT À DURHAM?

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES CONCERNANT LA POPULATION

La complexité de la démographie et la diversité de la population ont des conséquences sur la prestation de services, le développement économique et la planification. Il y a beaucoup d'éléments à prendre en considération au moment d'établir les priorités de la planification et de la prestation de services.

Durham demeure l'une des municipalités de l'Ontario connaissant la croissance la plus rapide. Près de 85 % de la population totale de la région se situe le long du lac Ontario, soit entre Pickering, à l'ouest, et Clarington, à l'est. On prévoit que la population de la région de Durham augmentera à presque 1 million de personnes (960 000) d'ici 2031. En 2006, date du dernier recensement, la population de la Région de Durham était de 561 258.

Selon les données du recensement de 2006, la partie la plus à l'ouest de la région a connu une augmentation constante du nombre de nouveaux immigrants. La partie nord de notre région est de nature rurale et les collectivités y sont beaucoup plus petites. Bien que le nord ne soit pas encore aussi attrayant aux yeux des nouveaux immigrants, on réalise que ces collectivités rurales pourraient éventuellement tirer profit d'une augmentation de l'établissement des nouveaux arrivants.

Les populations diversifiées de la région de Durham représentent des groupes de résidents importants. Ces chiffres représentent des considérations très importantes pour les planificateurs, les représentants élus, les propriétaires d'entreprises et les fournisseurs de services. Les chiffres démontrent que l'entreprise qui consiste à offrir des services à des populations diversifiées constitue en fait une entreprise qui est l'affaire de tous.

Population diversifiée¹	Nombre estimé de résidents à Durham
Résidents qui déclarent faire partie d'une minorité visible (16,8 %) ²	93 000
Résidents ayant plus de 65 ans (10,7 %)	60 000
Résidents ayant moins de 15 ans (20,5 %)	115 000
Résidents qui déclarent ne pas être hétérosexuel (l'estimation se situe entre 1,7 % et 14 %) ³	9 500 à 78 600
Résidents qui sont des immigrants (21 %)	118 000
Résidents handicapés (15,7 %) ⁴	70 000
Résidents dont le français est la langue maternelle (1,8 %)	10 000
Résidents qui déclarent faire partie d'un groupe autochtone (1,2 %)	6 565

ÉTABLIR LES PRIORITÉS



Par où commencer?

La région de Durham a atteint un point tournant dans son histoire. La façon dont les résidents de la région de Durham travailleront, se divertiront et vivront, de même que l'endroit où ils s'adonneront à ces activités au cours des quarante prochaines années varieront grandement selon la façon dont nous intégrons maintenant les données démographiques et les tendances économiques changeantes. Une population diversifiée apporte des compétences, de la créativité et de l'innovation. Les occasions créées par la région de Durham pour utiliser ces compétences, encourager l'innovation et stimuler la créativité auront des répercussions sur l'état de la collectivité et de l'économie locale dans l'avenir.

L'Ontario change. Un rapport commandé par la province de l'Ontario, L'Ontario à l'ère de la créativité, suggère que les collectivités devront passer à une économie axée sur la créativité afin d'être concurrentes et prospères dans l'Ontario de l'avenir, et qu'il sera essentiel d'attirer et de retenir les ressources les meilleures et les plus brillantes pour effectuer cette transition. Les auteurs indiquent que « notre économie se détourne progressivement des emplois largement axés sur les habiletés manuelles et sur le travail répétitif au profit d'emplois requérant des capacités analytiques et du discernement. Cette réorientation se manifeste également (...) dans le secteur de l'emploi, où le pourcentage d'emplois dans les industries produisant des biens est en diminution comparativement au pourcentage d'emplois dans les industries produisant des services, et où les services requérant des habiletés manuelles pour produire des biens tendent à faire place aux emplois exigeant de la créativité pour produire des services »⁵.

La région de Durham est en transformation et la création du Plan communautaire sur l'immigration et la diversité constitue une parmi beaucoup d'autres bonnes premières étapes vers l'établissement d'un cadre pour ce changement.

Quatre champs de priorités principaux ont été déterminés à partir des consultations communautaires et de la recherche locale afin de faire en sorte que la région de Durham soit en mesure de répondre aux besoins de tous les résidents et qu'elle soit considérée comme une collectivité de choix. Ces quatre priorités sont :

- créer une culture d'inclusion;
- améliorer la situation des nouveaux arrivants sur le marché du travail;
- attirer et retenir les nouveaux arrivants; et
- renforcer les capacités d'établissement de Durham



Harmonisation avec le Plan stratégique de la Région de Durham

Le plan stratégique de la Région de Durham (Growing Together: Durham Region Strategic Plan 2009-2014)⁶ a établi les priorités principales, les orientations et les considérations connexes qui sont importantes dans le contexte de la collectivité élargie, et celles-ci ont été approuvées par le Conseil régional. Le Plan communautaire sur l'immigration et la diversité découle de ce document et établit des priorités complémentaires s'harmonisant avec la vision qu'ont exprimée les résidents de la Région de Durham pour l'avenir de celle-ci.

« Ce ne sont pas nos différences qui nous divisent, mais plutôt notre incapacité à reconnaître, à accepter et à célébrer ces différences. »

Audre Lorde

Responsabilité

Chaque résident, organisme, institution, gouvernement et individu a la possibilité de faire de ce plan une réussite.

L'intégration est une voie à deux sens, la responsabilité du succès de l'intégration reposant sur les épaules à la fois de la communauté telle qu'elle est à l'heure actuelle et sur les épaules de ceux qui trouveront leur place au sein de celle-ci. Nous sommes des chefs de file. Le présent plan vise à offrir plein de possibilités afin de permettre à toutes les voix de se faire entendre et à de nouveaux meneurs de faire leur apparition.

Les mouvements migratoires mondiaux et les changements continus qui surviennent dans l'économie mondiale garantiront une évolution constante du travail des conseils de partenariats locaux en matière d'immigration au fur et à mesure que les besoins, les populations et, bien sûr, notre définition de la diversité changent. Les collectivités comprennent que la définition des enjeux est un objectif en mouvement. La fin ou l'objectif de ce plan et du Conseil de partenariats en matière d'immigration et de diversité de Durham est de servir de mécanisme afin de garantir que les questions difficiles soient soulevées et que le processus de définition des enjeux soit une responsabilité partagée permanente.



COMMUNICATION SUR L'AVANCEMENT DU PLAN

Le présent plan sera disponible à l'adresse www.durhamimmigration.ca et partagé avec les membres de la collectivité qui ont participé à son élaboration.

Des rapports d'avancement seront rédigés périodiquement et mis en ligne sur les sites www.durhamimmigration.ca et www.durham.ca afin de garantir la transparence des travaux et une approche ouverte à l'égard de ceux-ci. Il y aura également remise d'un rapport annuel sur l'avancement au Conseil régional de Durham.

En outre, le CPLID, conjointement avec la collectivité, entreprendra un processus pour la rédaction d'une fiche de rendement de la collectivité. La fiche de rendement définira ce qui est considéré comme une réussite et créera des mesures locales significatives.

Le Plan communautaire sur l'immigration et la diversité est disponible en médias substitués sur demande.



CHAMPS DE PRIORITÉS

1. Créer une culture d'inclusion



2. Améliorer la situation des nouveaux arrivants sur le marché du travail



3. Attirer et retenir les nouveaux arrivants



4. Renforcer les capacités d'établissement de Durham



CHAMP DE PRIORITÉ 1 : CRÉER UNE CULTURE D'INCLUSION

Tous les résidents de la région de Durham ont droit de participer pleinement à la vie communautaire. Les communautés inclusives permettent de garantir aux personnes de tous âges, de toutes orientations sexuelles et de toutes capacités des droits et des responsabilités en matière d'engagement civique, de participation au marché du travail et d'inclusion sociale, peu importe qu'elles soient nouvellement arrivées à Durham ou qu'elles y soient établies depuis plusieurs générations. Tous les résidents de Durham tireront profit de la création d'une culture d'inclusion.

Objectifs :

- 1.1 La représentation au sein des dirigeants, des commissions et des conseils municipaux est à l'image de la collectivité.
- 1.2 La diversité est véritablement partie intégrante de l'identité même de la collectivité.
- 1.3 L'ensemble des conseils municipaux collaborent afin de réaliser et de soutenir des initiatives en matière de diversité et de créer/adopter des modèles de communauté.
- 1.4 Le modèle de l'acceptation est créé par les représentants élus, les institutions et les organismes; les politiques reflètent des pratiques inclusives.

Secteurs d'activité :

Recherche et collecte de renseignements

Les pratiques exemplaires liées à la création, au maintien et au développement d'une culture d'inclusion seront colligées et extraites en fonction de leur pertinence locale. La promotion et l'accès à ces renseignements et à ces ressources seront partagés avec les intervenants communautaires.

Partage des connaissances (Communication, éducation et sensibilisation)

Par l'intermédiaire de conférenciers invités, de démonstrations, d'ateliers et d'autres événements, nous créerons des occasions de partage des connaissances avec les partenaires communautaires. Certains de ces événements peuvent comprendre (mais s'y limiter) des discussions portant sur les difficultés liées à diversité, des ateliers sur la mise au point d'une prestation de services exempte d'obstacles, des séances d'information sur des sources externes de financement ainsi que sur la promotion du travail du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité. Par le truchement de nos outils de communication, nous célébrerons, promouvrons et mettrons en valeur les histoires de réussite ainsi que les activités axées sur la diversité des organismes, des fournisseurs de services, des employeurs et des institutions dans l'ensemble de la Région de Durham.

Évaluation

L'apprentissage fait partie intégrante de la réussite du plan communautaire du CPLID. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif de créer une culture d'inclusion.

Exemple d'activités planifiées ou en cours :

- Mettre en valeur les pratiques exemplaires et les nouveaux meneurs en ayant recours à divers médias locaux
- Mettre au point une ressource relative aux pratiques exemplaires liées à l'augmentation de la diversité au sein des dirigeants
- Promouvoir le rôle et les travaux du CPLID auprès des organismes de services (p. ex. club Kiwanis, club Rotary, club Optimiste)



CHAMP DE PRIORITÉ 2 : AMÉLIORER LA SITUATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour satisfaire aux exigences professionnelles actuelles et futures, une partie importante de notre stratégie concernant le marché du travail local et le développement économique consistera à établir la région de Durham comme une collectivité qui accepte et valorise activement les compétences, l'expérience et la formation que possèdent tous ses résidents



Objectifs :

- 2.1 Le secteur des entreprises de Durham comprend et tire profit de la diversité au sein de la main-d'œuvre.
- 2.2 Les avantages de pratiques d'embauche inclusives sont entièrement compris tant par le public que par les employeurs.
- 2.3 L'élaboration d'un organe local organisateur ayant un mandat de planifier et d'élaborer des programmes et des services qui favorisent l'intégration réussie de tous les travailleurs au sein de la population active est explorée.

Secteurs d'activité :

Recherche et collecte de renseignements

Les activités comprendront, mais sans s'y limiter, la création d'une bibliothèque en ligne de ressources sur le marché du travail locale et accessible au public. Les activités vont ensuite être élargies pour inclure les pratiques exemplaires, l'analyse des lacunes ainsi que des activités de renforcement des capacités; elles serviront de base à la nouvelle fiche de rendement de la collectivité. Une attention sera portée tant aux tendances actuelles qu'aux tendances futures.

Partage des connaissances (Communication, éducation et sensibilisation)

Le CPLID s'est engagé à partager les connaissances ainsi qu'à exploiter l'expérience et les pratiques existantes afin d'aider à l'intégration des nouveaux arrivants et de poursuivre le travail qui vise à créer des cultures d'inclusion au sein du milieu du travail et du milieu des affaires.

Évaluation

Durham doit évaluer le niveau actuel d'intégration dans le marché du travail des populations diversifiées et définir les indicateurs clés qui l'aideront dans la planification locale et l'élaboration des politiques. Nous devons également déterminer si notre progression vers l'atteinte de nos objectifs est une réussite. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif d'améliorer la situation sur le marché du travail (fiche de rendement).

Exemple d'activités planifiées ou en cours :

- Considérer la création d'un conseil local pour l'emploi des immigrants en collaboration avec les partenaires locaux
- Élaborer une trousse d'outils des pratiques exemplaires pour les employeurs afin d'attirer et de conserver en poste les nouveaux arrivants
- Promouvoir le travail du CPLID et le Portail consacré à l'immigration auprès des employeurs et des chambres de commerce locaux

CHAMP DE PRIORITÉ 3 : ATTIRER ET RETENIR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Il existe une concurrence mondiale pour dénicher les meilleurs et les plus brillants. Attirer les nouveaux arrivants compte pour la moitié seulement de l'équation. Conserver les compétences dans la collectivité est important pour la croissance économique ainsi que pour l'élargissement du bassin des talents et de créativité de Durham.



Objectifs :

- 3.1 L'ensemble des secteurs s'entendent sur la nécessité d'attirer et de retenir les nouveaux arrivants.
- 3.2 Durham se présente aux nouveaux arrivants, que ce soit à l'échelle provinciale, nationale ou internationale, comme une collectivité de choix.

Secteurs d'activité :

Recherche et collecte de renseignements

Les travaux dans ce secteur comprendront la collecte des renseignements sur les programmes, les services et les pratiques exemplaires actuellement offerts à Durham et au-delà des limites de celle-ci. Une liste des intervenants sera dressée. Il y aura des discussions concernant les nouveaux besoins avec les intervenants traditionnels et non traditionnels. Ces activités serviront de base au renforcement des capacités locales, à la détection des nouvelles tendances et à l'élaboration de réponses locales novatrices.

Partage des connaissances (Communication, éducation et sensibilisation)

Les avantages de l'attraction et de la rétention des nouveaux arrivants ainsi que du partage des histoires de réussite des nouveaux arrivants et des fournisseurs de services locaux sont importants. Le partage des connaissances sera utilisé pour soutenir les réseaux et les partenariats déjà en place ainsi que pour forger de nouveaux liens entre les secteurs et à l'intérieur même des secteurs.

Évaluation

À l'instar des autres champs de priorités énoncés dans le présent plan, des activités de recherche et de développement seront utilisées afin de servir de base à l'élaboration d'une nouvelle fiche de rendement de la collectivité, ce qui entraînera la création d'indicateurs clés tels que l'évaluation de l'attrait de Durham pour les nouveaux arrivants et les secteurs à améliorer ou à développer dans l'avenir.

Exemple d'activités planifiées et en cours :

- Appuyer, mettre en valeur et promouvoir auprès des intervenants communautaires le Portail consacré à l'immigration de Durham comme outil d'attraction et de rétention
- Explorer des façons d'appuyer la collectivité pour célébrer Durham à titre de destination de choix et tirer parti des occasions de sensibilisation ainsi qu'éviter les recoupements au moyen de partenariats et de groupes de travail
- Faire participer les nouveaux arrivants, lorsque possible, aux séances de planification et de visualisation d'avenir en ciblant les communautés de personnes ayant immigré ou en voie de le faire

CHAMP DE PRIORITÉ 4 : RENFORCER LES CAPACITÉS D'ÉTABLISSEMENT DE DURHAM

Une collectivité entière est nécessaire pour réussir à accueillir, à intégrer et à établir les nouveaux arrivants. Tous les résidents peuvent, en travaillant en partenariat, contribuer à l'ensemble des services nécessaires pour la réussite de l'établissement et de l'intégration. Les nouveaux arrivants sont des familles, des familles élargies et des individus ayant des besoins autonomes. Le renforcement des capacités de tous les fournisseurs de services de la région de Durham entraînera des résultats accélérés et améliorés au chapitre de l'établissement dont bénéficieront tous les résidents de Durham.

Objectifs :

- 4.1 L'établissement et l'intégration des nouveaux résidents et des résidents actuels au sein de la collectivité de Durham seront une réussite.
- 4.2 Un plan particulier à Durham, qui reflète l'ensemble des services flexibles et adaptés de Durham nécessaires pour satisfaire aux besoins particuliers des résidents de Durham, sera élaboré.

Secteurs d'activité :

Recherche et collecte de renseignements

Le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité poursuivra son travail continu avec les intervenants communautaires afin d'examiner les besoins de services des collectivités diversifiées de la région de Durham et d'élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins.

Partage des connaissances (Communication, éducation et sensibilisation)

En travaillant en collaboration avec les intervenants communautaires, nous explorerons les options disponibles pour un système de prestation de services d'établissement intégrés pour la région de Durham, comprenant un plan d'action, des processus pour des communications et des réseaux améliorés ainsi que des possibilités de formation et de partage des connaissances entre les fournisseurs de services. Nous promouvons et ferons connaître au public l'élaboration d'initiatives visant à améliorer l'accès aux services des collectivités diversifiées.

Évaluation

L'apprentissage fait partie intégrante de la réussite du plan d'action du CPLID. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif de renforcer les capacités d'établissement de Durham.

Exemple d'activités planifiées et en cours :

- Un groupe de travail sera créé afin d'évaluer les options disponibles pour un système de prestation de services d'établissement intégrés
- Il y aura promotion des possibilités d'éducation et de formation en matière de savoir-faire culturel auprès des fournisseurs de services locaux
- Un guide sur les possibilités de financement sera élaboré pour les organismes communautaires locaux



RÉFÉRENCES

¹ Sauf indication contraire, toutes les données statistiques sont tirées du Recensement du Canada de 2006 de Statistique Canada.

² La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles comme des « personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

³ Il n'y pas de statistique généralement reconnue sur la proportion moyenne des membres de la communauté GLBTA au sein d'une collectivité. Selon une étude récente d'EGALE Canada portant sur les jeunes fréquentant l'école, cette proportion se chiffre à 14 %; Santé Canada mentionne 1,7 %, tandis que c'est le chiffre de 10 % qui est le plus communément utilisé par les organismes travaillant auprès de la communauté GLBTA. Les écarts entre ces chiffres reflètent le fait que différentes questions de recherche ont été posées et que différentes méthodologies de recherche ont été employées.

⁴ Ce pourcentage (15,7 %) est fondé sur une population de base de 442 034 personnes ayant répondu à l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Des renseignements supplémentaires sont disponibles à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/dli-ild/meta/pals-epla/2006/pals-epla2006sae-fra.doc>. On prévoit que ce nombre augmentera au fur et à mesure du vieillissement de la population.

⁵ Pour obtenir une copie de L'Ontario à l'ère de la créativité, visitez l'adresse : <http://www.martinprosperity.org/research-and-publications/publication/ontario-in-the-creative-age-project>

⁶ Pour obtenir une copie du plan stratégique Growing Together: Durham Region Strategic Plan 2009-2014, visitez le site Web de la Région de Durham à l'adresse : <http://www.durham.ca/corpooverview/communityplan/CSPFinalColour.pdf>.



PLAN COMMUNAUTAIRE **POINTS SAILLANTS**



C'est VOTRE plan

PLAN COMMUNAUTAIRE POINTS SAILLANTS

PRIORITÉS

OBJECTIFS

SECTEURS D'ACTIVITÉ

QUE PUIS-JE FAIRE?

COLLECTE ET RECHERCHE DE RENSEIGNEMENTS

PARTAGE DES CONNAISSANCES (communication, éducation et sensibilisation)

ÉVALUATION

CHAMP DE PRIORITÉ 1 : CRÉER UNE CULTURE D'INCLUSION

Tous les résidents de la région de Durham ont le droit de participer pleinement à la vie communautaire. Les communautés inclusives permettent de garantir aux personnes de tous âges, de toutes orientations sexuelles et de toutes capacités des droits et des responsabilités en matière d'engagement civique, de participation au marché du travail et d'inclusion sociale, peu importe qu'elles soient nouvellement arrivées à Durham ou qu'elles y soient établies depuis plusieurs générations. Tous les résidents de Durham tireront profit de la création d'une culture d'inclusion.

- 1.1 La représentation au sein des dirigeants, des commissions et des conseils municipaux est à l'image de la collectivité.
- 1.2 La diversité est véritablement partie intégrante de l'identité même de la collectivité.
- 1.3 L'ensemble des conseils municipaux collaborent ensemble afin de réaliser et de soutenir des initiatives en matière de diversité et de créer des modèles de communauté inclusive.
- 1.4 Le modèle de l'acceptation est créé par les représentants élus, les institutions et les organismes; les politiques reflètent des pratiques inclusives.

Les pratiques exemplaires liées à la création, au maintien et au développement d'une culture d'inclusion seront colligées et extraites en fonction de leur pertinence locale. La promotion et l'accès à ces renseignements et à ces ressources seront partagés avec les intervenants communautaires.

Par l'intermédiaire de conférenciers invités, de démonstrations, d'ateliers et d'autres événements, nous créerons des occasions de partage des connaissances avec les partenaires des collectivités. Certains de ces événements peuvent comprendre (mais sans s'y limiter) des discussions portant sur les difficultés liées à diversité, des ateliers sur la mise au point d'une prestation de services exempte d'obstacles, des séances d'information sur des sources externes de financement ainsi que sur la promotion du travail du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité. Par le truchement de nos outils de communication, nous célébrerons, promouvrons et mettrons en valeur les histoires de réussite ainsi que les activités axées sur la diversité des organismes, des fournisseurs de services, des employeurs et des institutions dans l'ensemble de la région de Durham.

L'apprentissage fait partie intégrante de la réussite du plan communautaire du CPLID. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif de créer une culture d'inclusion.

CHAMP DE PRIORITÉ 2 : AMÉLIORER LA SITUATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour satisfaire aux exigences professionnelles actuelles et futures, une partie importante de notre stratégie concernant le marché du travail local et le développement économique consistera à établir la région de Durham comme une collectivité qui accepte et valorise activement les compétences, l'expérience et la formation que possèdent tous ses résidents

- 2.1 Le secteur des entreprises de Durham comprend et tire profit de la diversité au sein de la main-d'œuvre.
- 2.2 Les avantages de pratiques d'embauche inclusives sont entièrement compris tant par le public que par les employeurs.
- 2.3 L'élaboration d'un organe local organisateur ayant un mandat de planifier et d'élaborer des programmes et des services qui favorisent l'intégration réussie de tous les travailleurs au sein de la population active est explorée.

Les activités comprendront, mais sans s'y limiter, la création d'une bibliothèque en ligne de ressources sur le marché du travail locale et accessible au public. Les activités vont ensuite être élargies pour inclure les pratiques exemplaires, l'analyse des lacunes ainsi que des activités de renforcement des capacités; elles serviront de base à la nouvelle fiche de rendement de la collectivité. Une attention sera portée tant aux tendances actuelles qu'aux tendances futures.

Le CPLID s'est engagé à partager les connaissances ainsi qu'à exploiter l'expérience et les pratiques existantes afin d'aider à l'intégration des nouveaux arrivants et de poursuivre le travail qui vise à créer des cultures d'inclusion au sein du milieu du travail et du milieu des affaires.

Durham doit évaluer le niveau actuel d'intégration dans le marché du travail des populations diversifiées et définir les indicateurs clés qui l'aideront dans la planification locale et l'élaboration des politiques. Nous devons également déterminer si notre progression vers l'atteinte de nos objectifs est une réussite. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif d'améliorer la situation sur le marché du travail (fiche de rendement).

CHAMP DE PRIORITÉ 3 : ATTIRER ET RETENIR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Il existe une concurrence mondiale pour dénicher les meilleurs et les plus brillants. Attirer les nouveaux arrivants compte pour la moitié seulement de l'équation. Conserver les compétences dans la collectivité est important pour la croissance économique ainsi que l'élargissement du bassin des talents et de créativité de Durham.

- 3.1 L'ensemble des secteurs s'entendent sur la nécessité d'attirer et de retenir les nouveaux arrivants.
- 3.2 Durham se présente aux nouveaux arrivants, que ce soit à l'échelle provinciale, nationale ou internationale, comme une collectivité de choix.

Les travaux dans ce secteur comprendront la collecte des renseignements sur les programmes, les services et les pratiques exemplaires actuellement offerts à Durham et au-delà des limites de celle-ci. Une liste des intervenants sera dressée. Il y aura des discussions concernant les nouveaux besoins avec les intervenants traditionnels et non traditionnels. Ces activités serviront de base au renforcement des capacités locales, à la détection des nouvelles tendances et à l'élaboration de réponses locales novatrices.

Les avantages de l'attraction et de la rétention des nouveaux arrivants ainsi que du partage des histoires de réussite des nouveaux arrivants et des fournisseurs de services locaux sont importants. Le partage des connaissances sera utilisé pour soutenir les réseaux et les partenariats déjà en place ainsi que pour forger de nouveaux liens entre les secteurs et à l'intérieur des secteurs.

À l'instar des autres champs de priorité énoncés dans le présent plan, des activités de recherche et de développement seront utilisées afin de constituer la base de l'élaboration d'une nouvelle fiche de rendement de la collectivité, qui entraînera la création d'indicateurs clés tels que l'évaluation de l'attrait de Durham pour les nouveaux arrivants ainsi que les secteurs à améliorer ou à développer dans l'avenir.

CHAMP DE PRIORITÉ 4 : RENFORCER LES CAPACITÉS D'ÉTABLISSEMENT DE DURHAM

Une collectivité entière est nécessaire pour réussir à accueillir, à intégrer et à établir les nouveaux arrivants. Tous les citoyens peuvent, en travaillant en partenariat, contribuer à l'ensemble des services nécessaires pour la réussite de l'établissement et de l'intégration. Les nouveaux arrivants sont des familles, des familles élargies et des individus ayant des besoins autonomes. Le renforcement des capacités de tous les fournisseurs de services de la région de Durham entraînera des résultats accélérés et améliorés au chapitre de l'établissement dont tous les résidents de Durham vont tirer profit.

- 4.1 L'établissement et l'intégration des nouveaux résidents et des résidents actuels au sein de la collectivité de Durham seront une réussite.
- 4.2 Un plan particulier à Durham, qui reflète l'ensemble des services flexibles et adaptés de Durham nécessaires pour satisfaire aux besoins particuliers des résidents de Durham, sera élaboré.

Le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité poursuivra son travail continu avec les intervenants communautaires afin d'examiner les besoins de services des collectivités diversifiées de la région de Durham et d'élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins.

En travaillant en collaboration avec les intervenants communautaires, nous explorerons les options disponibles pour un système de prestation de services d'établissement intégrés pour la région de Durham, comprenant un plan d'action, des processus pour des communications et des réseaux améliorés ainsi que des possibilités de formation et de partage des connaissances entre les fournisseurs de services. Nous promouvons et ferons connaître au public l'élaboration d'initiatives visant à améliorer l'accès aux services des collectivités diversifiées.

L'apprentissage fait partie intégrante de la réussite du plan d'action du CPLID. Nous travaillerons en collaboration avec les intervenants communautaires afin d'élaborer des mesures d'évaluation de la réussite de l'atteinte de l'objectif de renforcer les capacités d'établissement de Durham.

CONSEIL DE PARTENARIATS LOCAUX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE DIVERSITÉ

605, route Rossland Est

C.P. 623

Whitby (Ontario) L1N 6A3

Téléphone : 905 668-7711 ou 1 800 372-1102

Télécopieur : 905 666-6219

Courriel : ldipc@durham.ca

www.durhamimmigration.ca

Mars 2011



Table des matières

1.0 INTRODUCTION	21
2.0 OBJET	21
3.0 PRINCIPES DIRECTEURS ET PRÉMISSSES	22
4.0 OBJECTIFS	22
5.0 PORTÉE	22
6.0 ORGANISATION	23
7.0 RECRUTEMENT ET SÉLECTION DES MEMBRES	23
8.0 COMPOSITION ET TAILLE	24
9.0 MANDAT	26
10.0 DIRIGEANTS	26
11.0 PROCÉDURES ET PROCESSUS	26
11.1 RÉUNIONS	26
11.2 QUORUM	26
11.3 RÉPONSE AUX DEMANDES DES MÉDIAS	27
11.4 DÉMISSIONS ET NOMINATIONS	27
12.0 RAPPORTS ANNUELS	27
13.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS	27
14.0 GROUPES DE TRAVAIL	28
15.0 CONFLIT D'INTÉRÊTS	29
15.1 RÉOLUTION DES CONFLITS	29
16.0 MODIFICATIONS APPORTÉES AUX MODALITÉS	29
ANNEXE 1 – POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS POUR LE CONSEIL DE PARTENARIATS LOCAUX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE DIVERSITÉ	30

1.0 Introduction

En février 2008, Citoyenneté et Immigration Canada a lancé un appel de propositions pour la création de conseils de partenariats locaux en matière d'immigration afin de renforcer le rôle des collectivités locales dans l'intégration et l'offre de services aux populations de nouveaux arrivants. Le Conseil de la Municipalité régionale de Durham a appuyé la création du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité (CPLID). Le CPLID est financé par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

L'évolution du CPLID se fera en deux étapes. La première étape comprendra la création et l'établissement du conseil ainsi que la planification de l'intégration des nouveaux arrivants et des services offerts à ceux-ci. La deuxième étape consiste en l'élaboration d'un plan de mise en œuvre. La deuxième étape fera l'objet d'un contrat de financement distinct avec CIC.

En utilisant une approche progressive, le CPLID s'affaira à répondre aux besoins de la collectivité élargie en attirant les ressources et en répartissant la planification afin d'aider les autres populations.

2.0 Objet

L'objet premier du Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité est de servir comme un organe consultatif communautaire qui fournit une orientation pour l'élaboration et l'exécution d'un plan communautaire sur l'immigration et la diversité pour la région de Durham, qui améliorera l'expérience d'établissement et d'intégration des résidents de Durham.

Les membres du CPLID offriront un leadership des cadres, la sagesse de l'expérience, des connaissances particulières concernant le secteur et une orientation d'ensemble.

Le CPLID définit le terme diversité dans son sens le plus large, reconnaissant qu'il y a des intersections de la diversité et qu'un plan pour l'intégration des nouveaux arrivants pourrait, et devrait, être utilisé pour améliorer l'intégration et le degré de participation de tous les membres de la collectivité, y compris les nouveaux arrivants, les handicapés, les jeunes, les personnes âgées, les femmes, la communauté homosexuelle, lesbienne et bisexuelle ainsi que toutes les autres populations marginalisées.

Le CPLID visera à faire en sorte que les initiatives et les services liés aux nouveaux arrivants et à la diversité soient cohérents. L'élaboration d'un plan local permettra l'utilisation des pratiques exemplaires, le partage des ressources et l'élimination du recoupement des services. Le cadre du CPLID garantira le meilleur usage possible des ressources et des services communautaires de Durham.

3.0 Principes directeurs et prémisses

- Tous les résidants ont le droit de participer pleinement à la vie communautaire
- Les résidants de la région de Durham ont une responsabilité collective d'apporter eux-mêmes les changements qui s'imposent afin d'appuyer les communautés inclusives pour améliorer l'expérience d'établissement et d'intégration de tous les résidants
- L'attraction et la rétention des nouveaux arrivants dans la région de Durham seront avantageuses pour les collectivités, stimuleront l'économie locale et augmenteront la diversité du bassin de talents afin de faire de la région de Durham une collectivité de choix
- Le CPLID exercera ses activités en ayant à cœur l'intégrité, le respect et la justice

4.0 Objectifs

- Créer une culture d'inclusion
- Améliorer la situation sur le marché du travail des nouveaux arrivants résidant à Durham
- Attirer et retenir les nouveaux arrivants dans la région de Durham
- Renforcer les capacités d'établissement de Durham

5.0 Portée

- Cerner les initiatives et les services actuels de la région de Durham, établir les liens entre ceux-ci et les coordonner afin d'optimiser les avantages
- Établir les priorités de travail du CPLID en fonction des tendances, des lacunes et des besoins au sein de la collectivité
- Surveiller les plans de travail du projet
- Mobiliser les groupes de travail
- Chercher des possibilités de financement afin d'exécuter le plan communautaire du CPLID
- Agir à titre d'organe consultatif du Conseil régional par l'entremise du Comité de la santé et des services sociaux

6.0 Organisation

Le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité relève du Comité de la santé et des services sociaux du Conseil régional. Le président du Comité de la santé et des services sociaux agira à titre de coprésident. Le Commissaire des services sociaux agira à titre de coprésident.

Le CPLID ainsi que l'élaboration et l'exécution du plan sont dirigés conjointement par le Conseil de développement communautaire de Durham, le Conseil local de formation de la région de Durham et la Municipalité régionale de Durham, à titre de partenaire principal. Chaque partenaire contractuel est responsable des éléments livrables déterminés dans le contrat qui le lie à CIC.

Le CPLID a reçu un financement de CIC pour l'ensemble de ses activités à compter du 1er septembre 2009. Des fonds supplémentaires sont alloués par CIC pour les éléments livrables particuliers énumérés dans les contrats. Le CPLID doit donner un compte rendu à Citoyenneté et Immigration Canada concernant les éléments livrables énumérés au contrat qui les lie.

7.0 Recrutement et sélection des membres

Le Conseil régional désignera le président du Comité de la santé et des services sociaux à titre de membre du CPLID pour la durée de son mandat au Conseil régional.

Pour la sélection des membres, le département des Services sociaux de la Région, après avoir consulté le CPLID, communiquera avec des partenaires communautaires afin de les inviter à se porter volontaires pour faire partie du CPLID afin de représenter un secteur/intervenant particulier qui n'est pas représenté au conseil.

Il est entendu qu'un membre du CPLID peut, et devrait, lorsque cela est possible, représenter plus d'un secteur ou organisme. Afin d'obtenir une représentation de la collectivité aussi exhaustive que possible, les membres qui peuvent parler au nom d'un certain nombre d'intervenants et qui représentent un éventail très large d'intérêts et de voix constituent sans aucun doute l'élément clé du CPLID.

Tous les deux ans, ou au fur et à mesure que des postes seront vacants, les membres du public seront invités, au moyen d'annonces publiques, à présenter leur candidature à un poste au sein du conseil.

8.0 Composition et taille

La composition du présent conseil est représentative des institutions, des organismes ou des secteurs de la région de Durham, auxquels un large éventail de personnes participent d'une manière ou d'une autre, ou avec lesquels elles ont des liens. Les consultations communautaires ont permis de constater que les changements doivent se produire à l'échelle institutionnelle; la composition du conseil a été établie en conséquence. Le CPLID sera composé d'un maximum de 17 membres, dont 14 choisis parmi les membres de la collectivité représentant les intervenants/secteurs institutionnels de la région.

Les postes pour les membres du public en général, les communautés ethnoculturelle ou francophone, les entreprises et les organismes religieux ou culturels seront pourvus grâce à un appel public et ouvert. Le processus comprendra le dépôt de la candidature et une entrevue. Les candidatures seront examinées par un sous-comité de recrutement et de sélection du CPLID. Le groupe responsable de l'entrevue sera composé de trois personnes, toutes membres du CPLID.

Le Plan communautaire du CPLID est conçu pour être flexible et adapté aux besoins. Au fur et à mesure que les priorités et les besoins changent au sein de la collectivité, des postes seront ajoutés ou éliminés, selon ce que le CPLID estime nécessaire. Différents intervenants seront requis pour les différentes étapes.

Le CPLID examinera sa composition au besoin ou au moins une fois par année.

APPENDIX A

Représentant du secteur	Nombre de représentants	Justification
Accessibilité	1	Apporte le point de vue des personnes handicapées, ce qui permet de garantir une inclusivité plus large.
Entreprises/Chambres de commerce	1	Apporte le point de vue des entreprises et des entrepreneurs – leurs difficultés, leurs possibilités, leurs besoins.
Services d'établissement	1	Le représentant est le Conseil de développement communautaire de Durham à titre de partenaire contractuel et de fournisseur de services.
Membres de la collectivité en général	1	Apporte le point de vue de la collectivité élargie puisque tous les résidents sont touchés par les changements.
Milieu universitaire	2	Le Collège Durham fait partie du conseil à titre de premier fournisseur de services linguistiques et de soutien aux nouveaux arrivants. L'Institut universitaire de technologie de l'Ontario (IUTO) fait partie du conseil à titre de fournisseur de services aux nouveaux arrivants, de source de recherches et d'hôte de l'Initiative des communautés accueillantes à Durham. Les deux peuvent fournir de l'information relativement aux lacunes que comportent les services et relativement aux besoins.
Exigences professionnelles et formation	1	Le représentant est le Conseil local de formation de la région de Durham à titre de partenaire contractuel et de fournisseur de services. Le Conseil local de formation de la région de Durham a des liens avec tout l'éventail des fournisseurs d'Emploi Ontario ainsi qu'avec une variété de bailleurs de fonds et d'employeurs.
Services policiers	1	Apporte la connaissance et l'expérience du Service de police régionale de Durham, y compris le plan stratégique en matière de diversité.
Développement économique	1	Apporte l'expérience du développement commercial et économique et permet de comprendre le lien qui existe entre le développement économique d'une collectivité et l'attraction ainsi que la rétention des nouveaux arrivants.
Employeurs/Fournisseurs de services	1	Apporte le point de vue des employeurs et leur connaissance des compétences ainsi que des tendances, des enjeux et des possibilités en ce qui concerne le marché du travail.
Autorités municipales locales	1	Apporte le point de vue du gouvernement local en ce qui concerne les besoins, les lacunes, les enjeux et les possibilités en ce qui a trait aux services.
Conseils scolaires locaux	1	Apporte le point de vue des services d'établissement offerts par le secteur de l'éducation aux jeunes nouveaux arrivants et à leur famille.
Membres des organismes confessionnels ou culturels	1	Permet d'établir un lien essentiel avec divers groupes confessionnels et apporte le point de vue de ceux-ci.
Conseil régional	1	Un représentant de Santé et services sociaux agit à titre de coprésident du CPLID.
Région de Durham - Représentants des Services sociaux et de la Région	2	Le Commissaire des Services sociaux agira à titre de coprésident du Conseil. Un représentant parmi les services de Planification, Santé ou autre de la Région de Durham apportera un point de vue différent supplémentaire.
Communautés ethnoculturelle ou francophone	1	Apporte le point de vue des communautés ethnoculturelle ou francophone.

9.0 Mandat

Une fois un terme de service de deux ans écoulé, il y aura examen de la représentation par secteur. Tous les efforts seront faits pour que les changements soient faits progressivement afin de maintenir les activités du CPLID. Si nécessaire, le recrutement et la sélection des représentants sectoriels seront effectués par un des coprésidents du CPLID en concertation avec le conseil.

10.0 Dirigeants

Le CPLID aura deux coprésidents. Les présidents dirigeront toutes les séances régulières.

La direction, l'orientation et le soutien seront fournis par un membre du personnel du département des Services sociaux de la Région de Durham désigné à ces fins.

Le CPLID comprendra un secrétaire de séance qui rédigera et distribuera les procès-verbaux ainsi que la correspondance.

11.0 Procédures et processus

11.1 Réunions

Le CPLID se réunira au moins cinq fois par année, mais jamais en juillet ou en août. Chaque année, le calendrier devra être établi au plus tard en avril.

Seules les résolutions telles qu'elles figurent dans les procès-verbaux adoptés devront être considérées comme la position officielle du CPLID.

11.2 Quorum

Le quorum est fixé à deux tiers (2/3) des membres votants ou à 12 membres votants sur un bassin de 17 membres votants.

Afin de s'assurer que les travaux du conseil aillent de l'avant, et compte tenu du temps limité dont disposent les conseillers du Conseil régional, les votes des deux membres du conseil représentant le Conseil régional ne seront pas nécessaires pour qu'il y ait quorum. Si les conseillers régionaux ne sont pas présents, le quorum sera fixé à 10 membres votants sur 15.

Lorsque le CPLID doit prendre une décision sur un sujet, la décision sera prise au moyen d'un vote. Les recommandations seront « suivies » si elles obtiennent un vote majoritaire des deux tiers.

11.3 Réponse aux demandes des médias

Les membres du CPLID qui sont approchés par les médias devraient diriger ceux-ci vers le membre du personnel de la Région responsable pour le CPLID. Le protocole en ce qui concerne les médias est énoncé dans le contrat qui lie la Municipalité régionale de Durham et CIC.

11.4 Démissions

Toute démission d'un membre du CPLID doit être remise aux coprésidents.

12.0 Rapports annuels

Le CPLID rédigera un rapport annuel résumant les activités qui ont été réalisées au cours de l'année précédente. Le rapport annuel sera transmis au Comité de la santé et des services sociaux, puis publié sur le site Web de la Région une fois l'approbation du Comité de la santé et des services sociaux obtenue.

Le mandat fera l'objet d'un examen annuel et sera modifié au besoin.

Le CPLID fera des comptes rendus au Comité de la santé et des services sociaux au besoin.

Le CPLID relèvera de Citoyenneté et Immigration Canada, ainsi que le prévoit le contrat actuel.

13.0 Rôles et responsabilités

- a. Chaque membre comprend qu'il représente le secteur dans son ensemble et non pas les intérêts de l'organisme particulier dont il fait partie et, ce faisant, il s'assure du meilleur intérêt de la collectivité.
- b. Chaque membre comprend qu'il représente un ensemble de connaissances et qu'il doit se préparer afin de partager ces connaissances et, lorsque cela est approprié, afin d'agir à titre de champion pour un groupe de travail particulier.
- c. Chaque membre s'efforcera de bien se renseigner sur tous les intervenants et les secteurs qui sont représentants au sein du CPLID afin que les discussions soient constructives, vastes et productives.
- d. Chaque membre comprend que le CPLID prendra des décisions fondées sur des preuves.

- e. Chaque membre s'efforcera de respecter le calendrier des réunions, dans la mesure du possible. Si un membre manque trois réunions au cours d'une même année, un coprésident l'interrogera sur son intérêt à faire partie du conseil.
- f. Chaque membre devra arriver préparé aux réunions en lisant la correspondance à l'avance, ce qui permettra de s'assurer que les travaux du CPLID aillent de l'avant et que le membre ne fasse pas perdre de temps à ses collègues membres du CPLID.
- g. Chaque membre comprend qu'il recevra périodiquement de la correspondance du CPLID entre les différentes réunions.

14.0 Groupes de travail

Les composantes du Plan communautaire seront exécutées par des groupes de travail. Par souci d'ouverture et d'inclusivité, le présent plan a été conçu pour être évolutif. Le nombre de groupes de travail pourrait éventuellement être illimité vu le grand nombre de membres de la collectivité qui ont un rôle à jouer dans la réussite du plan. Le présent modèle a été élaboré à la suite des consultations communautaires et est légèrement différent d'un bon nombre de modèles adoptés à l'échelle de la province. Le nombre de groupes de travail sera déterminé en fonction des ressources, des besoins de la collectivité et des priorités établies.

Chaque groupe de travail sera composé d'au moins un membre du CPLID ou d'un membre désigné du personnel de la Région. Les membres s'assureront que les groupes de travail demeurent fidèles aux objectifs du plan. Les groupes de travail feront des comptes rendus au CPLID par l'entremise de leur membre qui fait partie du conseil.

Les groupes de travail élaboreront des plans qui s'harmonisent au plan communautaire.

Les groupes de travail représentent une occasion d'augmenter la mobilisation des membres de la collectivité ayant des connaissances et une expertise dans un secteur particulier afin qu'ils participent aux travaux du CPLID, ce qui permet d'obtenir une plus grande cohérence.

Le CPLID a comme objectif à long terme de voir le gros de son travail en matière de diversité et d'immigration dans la région de Durham intégrer dans le plan communautaire du CPLID ou s'harmoniser ou avoir un lien avec celui-ci. Les travaux seront effectués avec un souci d'augmenter les capacités de services offerts à la collectivité de Durham. La possibilité de concurrence entre les intervenants doit être abordée dès le départ de la création des groupes de travail.

Les partenaires principaux du CPLID sont responsables d'effectuer les activités de sensibilisation nécessaires pour rejoindre la collectivité élargie en fournissant des renseignements, en envoyant des invitations à des événements et en assurant une communication constante avec la collectivité de Durham de manière globale.

Les membres des groupes de travail du conseil devront signer une déclaration concernant les conflits d'intérêts (Annexe 1).

15.0 Conflits d'intérêts

Tout membre se trouvant dans une situation de conflit d'intérêts ou dans une situation apparente de conflit d'intérêts doit divulguer le conflit au(x) président(s).

L'ordre du jour normalisé comprendra un point visant à demander aux membres de déclarer les conflits d'intérêts au début de chaque réunion.

Le conflit d'intérêts est défini à l'annexe 1. Les membres du CPLID se trouvant en situation de conflit d'intérêts s'abstiendront de voter et de prendre part aux discussions concernant le point de l'ordre du jour en cause.

15.1 Résolution des conflits

Si un conflit survient et qu'une entente n'est pas possible, les parties peuvent, à la discrétion du ou des président(s) : discuter lors d'une rencontre individuelle; demander qu'un tiers agisse à titre de médiateur; ou demander l'aide d'un expert.

16.0 Modifications apportées aux modalités

Le CPLID reconnaît que les présentes modalités serviront à orienter ses travaux et l'expansion du CPLID ainsi qu'à orienter le plan de celui-ci et ses groupes de travail. Les modalités sont conçues pour être flexibles et répondre aux nouveaux besoins des communautés de la région de Durham. Les modalités prévoient du financement futur de la part de CIC et ont été conçues en conséquence.

ANNEXE 1 – Politique sur les conflits d'intérêts pour le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité

Un membre du CPLID sera considéré être en conflit d'intérêts lorsqu'un membre du CPLID, dans le cours de ses fonctions, prend une décision ou entreprend des mesures qui ont des conséquences pour lui, qui pourraient avoir des conséquences pour lui ou qui pourraient être perçues par une autre partie comme pouvant lui fournir un avantage indu. Les conflits d'intérêts pourraient comprendre les mesures qui ont pour effet de procurer directement :

- des avantages personnels, financiers ou commerciaux au représentant du secteur; ou
- des avantages personnels, financiers ou commerciaux aux proches ou aux partenaires commerciaux d'un représentant de secteur du CPLID.

Le membre du CPLID est responsable de faire preuve de discernement dans le cours de l'exercice de ses fonctions.

Exemples de conflits d'intérêts éventuels :

Recommandations concernant les priorités de financement : Les membres du CPLID fournissent de l'information sur les lacunes des services et les besoins à prendre en considération aux fins du plan. L'information fournie par le membre du CPLID doit refléter le secteur qu'il représente et tenir compte des besoins de la collectivité élargie dans son ensemble. Les recommandations qu'il formule aux fins d'examens ne doivent pas servir exclusivement les intérêts commerciaux du membre du CPLID, l'organisme auquel il est lié ou celui qu'il représente.

Traitement particulier : Un membre du CPLID ne doit pas se servir de son statut de manière telle qu'une personne ou un organisme recevrait un traitement particulier favorisant ses propres intérêts ou ceux des proches ou des partenaires d'affaires d'un membre du CPLID.

Intérêts financiers : Un membre du CPLID doit s'abstenir de participer à une décision ou de formuler une recommandation concernant l'élaboration du plan qui lui procurerait, de manière exclusive, ou à ses proches, à son organisme ou à ses partenaires d'affaires un profit financier.

Apparitions publiques : Tout membre du CPLID à qui on demande de s'adresser publiquement à un organisme ou à une association professionnelle (en raison de son statut de membre du CPLID) doit aviser la Région afin de s'assurer que le message qu'il transmet est cohérent avec l'orientation du plan et est conforme aux modalités du CPLID. Les membres du CPLID qui s'expriment à l'occasion d'une conférence ou d'une réunion et ne représentent pas la Région ne doivent pas donner l'impression de représenter l'opinion ou les politiques de la Région et doivent s'abstenir de présenter de l'information qu'ils ont pu obtenir grâce à leur statut de membre du CPLID.

Signature du représentant du secteur

Date

2010 CONSEIL DE PARTENARIATS LOCAUX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE DIVERSITÉ

Nom Du Membre	Organisme	Titre	Secteur
Dr Shahid Alvi*	Institut universitaire de technologie de l'Ontario	Vice-doyen et professeur de criminologie	Milieu universitaire
Allan Angus (membre suppléant)	Groupe de travail sur l'accessibilité du Collège Durham	Membre	Accessibilité
Martyn Beckett*	Durham District School Board	Directeur	Conseil scolaire local
Mary Blanchard*	Collège Durham	Doyenne, School of Interdisciplinary Studies & Employment Services	Milieu universitaire
Pam DeWilde	Inter-Church Immigrant Support Group	Coordonnateur	Organismes confessionnels
Dr Hugh Drouin*	Région de Durham	Commissaire des Services sociaux	Région de Durham
Keith Hernandez	KAH consultants	Consultant en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines	Communautés ethnoculturelle ou francophone
Colleen Jordan*	Municipalité d'Ajax	Conseillère régional	Autorités municipales locales
Ali Juma	Société d'aide à l'enfance de Durham	Superviseur de la formation	Membres de la collectivité en général
Kerri King	Région de Durham	Gestionnaire du tourisme	Développement économique
John Koopmans*	Région de Durham	Planificateur principal	Région de Durham
Rick Lea*	Conseil local de formation de la région de Durham	Directeur général	Exigences professionnelles et formation
Wanda Leach*	Lakeridge Health	Directrice des ressources humaines	Employeurs / Fournisseurs de services
Larry O'Connor	Canton de Brock	Maire, canton de Brock et conseiller régional	Président, Comité de la santé et des services sociaux
Caroline Nevin	Banque Scotia	Directrice de centre bancaire, Uxbridge	Chambre de commerce
Keith Richards*	Service de police régionale de Durham	Agent de police et coordonnateur de la diversité	Services policiers
Tracey Tyner Cavanagh*	Région de Durham	Coordonnatrice de l'accessibilité	Accessibilité
Tracey Vaughan*	Conseil de développement communautaire de Durham	Directrice générale	Services d'établissement

*Ayant également agi comme membre du conseil intérimaire

Membre du personnel désigné pour soutenir le Conseil de partenariats locaux en matière d'immigration et de diversité

Nom Du Membre	Organisme	Titre	Secteur
Audrey Andrews	Région de Durham	Gestionnaire, Programme sur la diversité et l'immigration	Membre du personnel désigné pour soutenir le CPLID
Samantha Burdett	Région de Durham	Conseillère en matière de politiques, Programme sur la diversité et l'immigration	Membre du personnel désigné pour soutenir le CPLID
Nadia Polani	Région de Durham	Secrétaire, Programme sur la diversité et l'immigration	Membre du personnel désigné pour soutenir le CPLID
Hilary Schuldt	Région de Durham	Conseillère en matière de politiques, Programme sur la diversité et l'immigration	Membre du personnel désigné pour le CPLID



Nous aimerions également souligner les efforts du conseil intérimaire et des autres contributeurs, grâce au labeur et au dévouement desquels est né le Plan communautaire.

Nom Du Membre	Organisme	Titre
Merle Cole	Merle Cole Consulting	Consultant
April Cullen	Ville d'Oshawa	Conseillère régionale sortante
Ben Earle	Conseil de développement communautaire de Durham	Gestionnaire du développement communautaire
Robert Fillion	Conseil local de formation de la région de Durham	Représentant francophone
Doug Lindeblom (retraité)	Région de Durham	Directeur, Développement économique et Tourisme
Kelly O'Brien	Région de Durham	Gestionnaire, Programmes sur l'emploi
Susan Simpson Taylor	Pro Act Ideas	Consultant



CONSEIL DE PARTENARIATS LOCAUX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE DIVERSITÉ

605, route Rossland Est

C.P. 623

Whitby (Ontario) L1N 6A3

Téléphone : 905 668-7711 ou 1 800 372-1102

Télécopieur : 905 666-6219

Courriel : ldipc@durham.ca

www.durhamimmigration.ca

Mars 2011



Funded by:



Citizenship and
Immigration Canada

Financé par :

Citoyenneté et
Immigration Canada