

SOMMET 2021 DES PRAIRIES ET DES TERRITOIRES DU NORD  
Les 17 et 24 novembre et le 1er décembre 2021.  
Sommet virtuel

## Sommet d'automne 2021

Préparé par :  
Joan Kruger, M.Ed., CE  
Regina, SK



FALL - AUTOMNE

**2021 PRAIRIES  
& NORTHERN  
TERRITORIES  
SUMMIT**

**SOMMET DES  
PRAIRIES ET  
DES TERRITOIRES  
DU NORD 2021**

BROUGHT TO YOU BY: PRÉSENTÉ PAR:



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

## Table des matières

Acronymes.....	4
Introduction et Format.....	5
Jour 1 .....	6
<b>Modératrice Jour 1 : Vicki Sinclair, directrice générale, Manitoba Association of Newcomer     Serving Organizations (MANSO) .....</b>	<b>6</b>
<b>Session 1 : Discours-programme : Le point sur les arrivées d'Afghans .....</b>	<b>7</b>
<b>Session 2: Explorer l'avenir de la technologie dans le secteur de l'établissement .....</b>	<b>10</b>
<b>Session 3: Programme et ressources pour les langues indigènes EAL.....</b>	<b>13</b>
<b>Session 4: La scolarisation et la pandémie .....</b>	<b>14</b>
Jour 2 .....	21
<b>Modérateur: Sarosh Rizvi, Directeur général, Alberta Association of Immigrant Serving     Agencies Association albertaine des agences de services aux immigrants (AISA) .....</b>	<b>21</b>
<b>Session 5: Gestion de cas .....</b>	<b>21</b>
<b>Session 6: Taux d'acceptation et d'hésitation des vaccins chez les immigrants à l'automne 2021 :     Une mise à jour du Canada et des États-Unis. ....</b>	<b>23</b>
<b>Conversations du forum ouvert:.....</b>	<b>27</b>
Langue.....	27
Emploi .....	27
SWIS Jeunesse .....	29
Forum ouvert sur le RAP .....	31
<b>Session 7: Approche des systèmes urbains .....</b>	<b>32</b>
<b>Conversations en forum ouvert:.....</b>	<b>36</b>
NAARS.....	36
Postsecondaire .....	36
Alphabétisation .....	37
Connexions communautaires (bénévolat) .....	39
Connexions communautaires (Jeunesse) .....	40
Jour 3: Journée complète de programmation avec IRCC. Discussion des programmes dans le contexte de chaque région. ....	41
<b>Modérateur: Ahmad Majid, Directeur général, Association des agences pour l'établissement et     l'intégration des immigrants du Saskatchewan (SAISIA) .....</b>	<b>41</b>
<b>Session 8: L'initiative de (ré)établissement de l'Afghanistan par l'IRCC: La réponse précoce, le     présent et la planification de l'avenir.....</b>	<b>41</b>
<b>Session 9: L'importance d'iCARE .....</b>	<b>47</b>

<b>Session: Accueil des communautés francophones.</b> .....	50
<b>Session: Conversations de groupe</b> .....	54
<b>SWIS/TEE</b> .....	54
<b>Gestion de cas</b> .....	57
<b>Services d'emploi et de mentorat</b> .....	58
<b>Connexions communautaires: Formation linguistique informelle</b> .....	59
<b>Nouveaux arrivants handicapés</b> .....	59
<b>Violence basée sur le genre (VBG)</b> .....	63
<b>LGBTQ+</b> .....	65
<b>Session: Soutenir la santé mentale de votre équipe</b> .....	66
<b>Résumé</b> .....	67
<b>Recommandations</b> .....	79
Plan de travail prioritaire de l'IRCC et du secteur suggéré, janvier 2022. ....	81
<b>Annexe A: Inscriptions</b> .....	82
<b>Inscription par association, province et organisation</b> .....	83
<b>Annexe B: Agenda/Programme du Sommet</b> .....	89
.....	89
<b>Annexe C : Commentaires et résumé de l'événement par les participants quotidiens</b> .....	90

## Acronymes

AAISIA	Alberta Association of Immigrant Serving Agencies
ACF	Assemblée communautaire francosaskoise
ACOA	Atlantic Canada Opportunities Agency
CCIS	Calgary Catholic Immigration Society
CCLB	Centre for Canadian Language Benchmarks
CFP	Call for Proposals
EAL	English as an Additional Language
ELL	English Language Learning
FMRI	Forum of Ministers Responsible for Immigration
FTP	Federal-Provincial Territorial
GARs	Government Assisted Refugees
GoC	Government of Canada
IRCC	Immigration, Refugees and Citizenship Canada
ICC	International Certificate Conference
IWS	Immigrant Women of Saskatoon
LINC	Language Instruction for Newcomers to Canada
LIPs	Local Immigration Partnerships
LGBTQ2	Abbreviation that stands for lesbian, gay, bisexual, transgender, queer/questioning (and other related terms)
OSR	Operation Syrian Refugee
PBLA	Portfolio-based language assessment
PTs	Provinces and territories
PR	Permanent Resident
PSRs	Privately Sponsored Refugees
RAP	Resettlement Assistance Program
MANSO	Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations
NAARS	Needs and Assets Assessment and Referral Services
NASC	National Afghan Steering Committee
NATO	North American Treaty Organization
SAISIA	Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies
SPOs	Service provider organizations
SWG	Settlement Working Group
SWIS	Settlement Workers in Schools
WELARC	Winnipeg English & French Language Assessment and Referral Centre
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees

## Introduction et Format

Le sommet d'automne 2021 des Prairies et des Territoires du Nord est le fruit d'une collaboration entre AAISA (Alberta Association of Immigrant Serving Agencies), SAISIA (Saskatchewan Association of Immigrant Settlement Integration Agencies) et MANSO (Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations), en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et des représentants provinciaux. Les organismes-cadres à but non lucratif représentent les agences qui fournissent des services de réinstallation, d'établissement et d'intégration aux nouveaux arrivants dans leurs provinces respectives.

Chaque organisation organise une conférence annuelle pour ses membres dans le cadre de leur mandat qui consiste à fournir un leadership et un soutien aux membres et à aider à augmenter le niveau de service aux nouveaux arrivants par le biais du développement professionnel, du réseautage et de la collaboration. Il s'agissait du deuxième sommet de la région en 2021 et il se déroulait dans un format virtuel, ce qui offrait une occasion unique d'y participer et permettait aux participants de bénéficier d'une programmation élargie et de partager les meilleures pratiques interprovinciales.

IRCC facilite l'arrivée des immigrants, assure la protection des réfugiés et offre des programmes pour aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Il accorde également la citoyenneté et délivre des documents de voyage (tels que des passeports) aux canadiens. Le financement de ce sommet a été assuré par l'IRCC. (<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html>)

L'objectif du sommet d'automne des PNT était d'informer les participants des activités récentes du gouvernement du Canada (GdC), des agences et des partenaires en matière d'immigration. C'était également une occasion pour la communauté de l'immigration de se connecter et de discuter des mises à jour. Le programme a été conçu pour susciter l'intérêt des participants, fournir des réponses aux questions et apporter des solutions aux problèmes. Les participants pouvaient communiquer entre eux par messages textes et par vidéoconférences.

Une vue d'ensemble du sommet comprend les jours 1 et 2 : contenu dirigé par le secteur, et le jour 3 : présentations et discussions dirigées par l'IRCC.

En février 2021, il y avait environ 570 participants au premier sommet PNT et au sommet de novembre/décembre 2021, il y avait environ le même nombre. La plupart des participants provenaient des agences de coordination et des principales agences prestataires de services d'immigration (SPO). Toutefois, lors du sommet d'automne, plusieurs agences partenaires ont participé pour la première fois. Les **Territoires du Nord** étaient représentés. Une liste des participants par région figure à l'annexe A. Cette liste est générale car certains détails d'inscription étaient "inconnus".

**Format.** Le format était à nouveau virtuel, la plupart des participants se trouvant chez eux ou au bureau. Le sommet s'est déroulé sous forme de webinaire, sous contrat avec Spark Event Collective, Calgary. Les modérateurs de chaque journée étaient les directeurs exécutifs des organisations de tutelle, MANSO, AAISA et SAISIA. Ils ont fourni une vue d'ensemble de la journée, des informations sur l'organisation et le lieu virtuel, ont présenté les présentateurs et les membres du panel et ont animé des sessions de questions-réponses à la fin de chaque présentation. Ils ont veillé à ce que le sommet se déroule dans les temps et dans les règles de l'art.

Les trois jours du sommet d'automne ont été séparés en trois semaines distinctes afin que les participants puissent mieux gérer leur travail, travailler avec leurs clients et s'inspirer de ce qui se passe dans la région.

Le sommet s'est déroulé en anglais, certaines sessions et certains présentateurs ont mené leur session en français, et une traduction simultanée a été assurée tout au long du sommet. Toutes les présentations étaient disponibles en anglais ou en français, soit en version audio, soit en version sous-titrée à l'écran. Les modérateurs ont été cohérents dans leurs instructions de session quant à la manière d'accéder aux documents dans l'une ou l'autre langue officielle.

La plupart des modérateurs et des présentateurs ont reconnu la terre indigène et métisse où ils se trouvaient. L'objectif de la reconnaissance des terres est d'offrir un moment de réflexion et d'appréciation pour les dons et les gens de ces terres. Tous les autres sont des nouveaux arrivants dans ce pays à un moment donné.

**Spark** a fourni des enregistrements des présentations vidéo en direct. Les présentations vidéo comprenaient des fonctions de chat et de message pour les questions/réponses et pour fournir un retour d'information. Les modérateurs et les présentateurs ont utilisé Zoom pour la communication, et le sommet a été enregistré et accessible sur YouTube. Le logiciel prévoyait également des espaces où des groupes communs pouvaient se réunir pour discuter de divers sujets. Les modérateurs ont encouragé les participants à utiliser les chats pour poser des questions et apporter des clarifications. La plupart des présentations étaient disponibles sur le site de présentation. Un certain suivi par Spark était nécessaire pour obtenir tous les documents. Les conversations du forum ouvert et des groupes de discussion n'ont pas été enregistrées. Le contenu de ces sessions utilisé pour ce rapport provient des preneurs de notes présents à chaque session, selon leur disponibilité.

Les conversations et les conversations de grappes ont eu lieu le jour 2, le 24 novembre, et le jour 3, le 1er décembre, ont été menées simultanément par l'IRCC et les représentants régionaux. Les conversations de grappes du jour 3 ont permis de faire le point et d'apporter des précisions sur le statut des clusters identifiées.

## Jour 1

**Modératrice Jour 1 : Vicki Sinclair, directrice générale, Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO)**

La modératrice ouvre la session en expliquant les remarques préliminaires. La région PNT s'est réunie pour la dernière fois en février 2021. Vicki remercie tous ceux qui ont participé à ce sommet.

Afin de donner le ton à l'établissement et à l'intégration et en guise de réconciliation, le chef Donny Smoke, de la Première nation de Dakota Plains, a prononcé quelques mots de bienvenue et a raconté l'histoire de la nation Dakota aux nouveaux arrivants. Il a encouragé les participants à se renseigner sur les nations Dakota du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Il n'y a pas d'accord de traité avec les nations Dakota.

## Session 1 : Discours-programme : Le point sur les arrivées d'Afghans

**Présentateur:** Fariborz Birjandian, Coprésident du comité directeur national pour la réinstallation des réfugiés afghans, PDG de la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)

Fariborz a donné un aperçu de la situation actuelle ainsi que de l'impact de la situation à l'échelle mondiale. Il a également donné un aperçu du travail du gouvernement du Canada avec ses partenaires provinciaux et territoriaux pour aider à la réinstallation des personnes arrivant d'Afghanistan.

La présentation a été divisée en plusieurs segments : la portée du projet, la planification, où en est le projet aujourd'hui, les attentes jusqu'à la fin mars 2022, ce que les participants peuvent faire pour aider, et ce à quoi le secteur devrait se préparer à l'avenir.

**Portée.** L'Afghanistan est en proie à des troubles depuis 1981, soit près de 42 ans d'agitation politique. Les forces alliées ont essayé de l'aider pendant plus de 20 ans, mais c'est terminé. De nombreuses personnes ont été évacuées. L'évacuation ne s'est pas déroulée comme prévu et a créé le chaos. Le premier document d'orientation du Canada prévoyait l'évacuation de 6 000 personnes vers le Canada, principalement celles qui avaient travaillé avec des organismes canadiens dans le passé. Les services d'immigration canadiens se sont préparés pour 6 000 personnes. Tout s'est passé en 15 jours.

**Planification.** On a demandé au groupe de travail national du RAP comment gérer l'arrivée. Un court document de politique a été conçu pour s'assurer que les arrivées étaient centrées sur la gentillesse et les experts. Ce projet était unique dans la mesure où il était assez imprévisible et où aucune planification n'a été effectuée à l'étranger ou au Canada. Le gouvernement du Canada était dans un mode de garde en raison des élections fédérales canadiennes, il ne pouvait donc pas être impliqué. L'IRCC a dû faire preuve de leadership et prendre des décisions, et les partenariats existants développés avec le secteur à travers le Canada ont été utilisés pour développer le court document de politique.

Le secteur n'avait reçu que 6 000 réfugiés, contre les 12 000 réfugiés pris en charge par le gouvernement (GAR) prévus en 2021, mais il existait une capacité et une structure pour gérer l'immigration. Les quatre divisions régionales de mise en œuvre ont engagé les 34 fournisseurs de RAP à travers le pays. Grâce à cette structure, deux personnes de chaque région ont commencé la planification et les avions ont commencé à arriver. Environ 3 700 personnes sont arrivées initialement à Toronto. Quatre ou cinq grandes agences ont géré les premières arrivées tout en s'occupant du COVID. Les arrivants ont été mis en quarantaine pendant deux semaines. Ils ont reçu de la nourriture et des produits de base, et chaque famille a reçu deux ou trois appareils. C'est à ce moment-là que la fonction RAP a commencé. Des employés de partout au Canada ont participé au processus d'arrivée. Il s'agissait d'un processus d'apprentissage sur la façon de gérer l'immigration massive.

**Aujourd'hui.** Le gouvernement s'était engagé à faire venir 20 000 réfugiés au Canada lors de l'élection et par la suite, le ministre a annoncé que le Canada ferait venir 40 000 Afghans au Canada d'ici décembre 2023. En novembre 2021, environ 4 300 personnes étaient arrivées au Canada. Environ 3 000 ont été envoyées dans 24 agences RAP à travers le Canada. La région PNT abrite 12 prestataires de services RAP.

Les défis étaient de traiter avec le COVID, avec une population jeune et très instruite, et avec peu de personnes parlant anglais. Cependant, le plus grand défi est que beaucoup d'entre eux veulent rester en charge.

Par exemple, beaucoup pensent que Toronto est le meilleur endroit pour s'installer. Cependant, ils ne reçoivent pas de soutien financier correspondant au coût de la vie à Toronto. De nombreux anciens combattants et Canadiens qui ont travaillé en Afghanistan connaissaient les nouveaux arrivants, et les Canadiens se sont montrés très utiles pendant le processus d'établissement.

IRCC a créé un secrétariat avec un coordinateur national pour le groupe de travail RAP. Deux personnes ont été ajoutées au secrétariat pour soutenir l'initiative sur une base nationale. Environ 23 000 courriels ont été adressés et étaient souvent urgents. Ces personnes ont trié, classé et transmis les préoccupations. De nombreux courriels provenaient d'Afghanistan. Un site web robuste a été développé, et les fonds ont été collectés de manière centralisée et acheminés à travers le pays. Aujourd'hui, les informations sont collectées chaque mois et fournies au groupe de travail national du RAP.

Les régions ont fait leur planification et 34 agences à travers le pays ont installé les réfugiés. À la fin novembre, 24 communautés avaient reçu des réfugiés, soit 350 en Alberta, 300 à Vancouver et le reste à Toronto.

IRCC a désigné Corinne Prince comme directrice générale de son dossier. John Biles et Fariborz ont coprésidé le projet. Des changements ont été apportés au besoin. Le projet semble bien fonctionner. Il faut reconnaître les entreprises commanditaires qui ont appuyé le projet, y compris une entente avec Airbnb qui a fourni 500 000 \$ pour loger des réfugiés, le crédit UBER, Canadian Tire et d'autres.

Les employeurs canadiens sont très désireux d'embaucher des Afghans. Ce groupe possède un capital humain élevé, et il y a beaucoup d'enfants (moins de 18 ans, environ 60 %). Il n'est pas difficile pour les enfants de s'adapter au système scolaire canadien. Cependant, beaucoup de ces réfugiés ont laissé derrière eux des membres de leur famille. Un soutien en matière de santé mentale, de loisirs et d'orientation est offert.

Les fournisseurs de PNT RAP ont beaucoup de mérite. Ils se sont réunis collectivement au cours des deux dernières années et cette coopération et cette collaboration ont contribué à cet effort. Ils se réunissent chaque semaine et s'entraident.

Calgary est devenue une plaque tournante pour les arrivées ; la stratégie a changé puisque les réfugiés ont été envoyés dans un endroit autre que Toronto. Au départ, environ 265 personnes sont arrivées à Calgary, ont été traitées et envoyées à Saskatoon, Winnipeg et d'autres endroits de la région de PNT. Il est prévu d'en envoyer 200 à St. John's NF et un avion à Halifax, NS. Environ 5 000 personnes doivent venir des États-Unis à Calgary pour être traitées et envoyées dans d'autres endroits. Edmonton recevra 180 personnes d'ici la fin de 2021 ; ces arrivants seront des défenseurs des droits de l'homme qui ont dû quitter l'Afghanistan pour des raisons de sécurité. Un millier d'autres PSR sont également attendus.

Les réfugiés ont été évacués dans de nombreux pays. Ils peuvent arriver au Canada avec ou sans traitement de leur demande.

**Prévisions jusqu'à la fin du mois de mars 2022.** Le Canada doit surveiller de nombreuses variables. Le conseil de M. Fairborn aux agences est d'être "sur-préparées". Le financement a été modérément disponible. Il n'y a pas eu de ministre jusqu'à la fin octobre 2021, après les élections. Les décisions ont été prises peu de temps après son arrivée. On s'attend à ce que le Canada reçoive 7 000 à 8 000 arrivants sous peu et 12 000 autres d'ici la fin mars 2022. On prévoit que les arrivées seront composées à 50 % de

GAR et à 50 % de PSR, mais cela dépend des décisions du gouvernement. Beaucoup de choses devraient être clarifiées avant Noël 2021.

Le plan touchant la région PNT consiste à débarquer à Calgary et à s'installer dans différentes communautés tout en les encourageant à s'installer dans de plus petites communautés. Il existe de nombreuses communautés afghanes à travers le pays. Les agences d'immigration doivent travailler collectivement pour obtenir un engagement maximal des communautés.

**Que pouvez-vous faire ?** Tout le monde doit être impliqué, mais cette implication doit être gérée. La sécurité et la vie privée sont des questions qui concernent tout le monde. N'identifiez pas les personnes par des photos. Les prestataires du RAP doivent soutenir vos agences car les tâches sont bien définies. Les prestataires du RAP peuvent aider un organisme à effectuer le travail structurel initial. Au fur et à mesure que les personnes s'installent dans leur logement, ils peuvent apporter leur soutien aux réfugiés. Les organismes du RAP sont les organismes chefs de file, et il ne faut pas les compromettre. De l'aide sera fournie à vos organismes d'établissement. À Edmonton, l'organisme principal est le Catholic Social Services. Il y a un porte-parole du RAP pour chaque région.

L'installation des Afghans se fera sur le long terme. Le groupe de travail national a développé une évaluation des besoins nationaux (NAARS) pour les GAR avant que ce projet afghan ne soit développé. Un groupe d'experts a élaboré le processus, et la collecte des informations a été l'occasion de saisir les données de base de tous les GARS, quel que soit leur lieu d'installation. Cela permet d'avoir une connaissance de base de la progression et des informations pour l'orientation des politiques. Cela se passe très bien pour la première fois. Ces informations seront à la disposition des SPO pour établir le profil démographique des réfugiés et suggérer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Fairborn recommande à l'IRCC que le conseil national de l'établissement commence à parler des questions plus larges de l'établissement telles que la disponibilité des CLIC, les connexions communautaires, les programmes d'emploi et autres. Tout le monde peut aider à ce projet.

L'engagement communautaire, en raison de la sensibilité de ces réfugiés, est important et les processus sont suivis. On a demandé aux travailleurs de l'établissement de travailler avec leurs communautés pour les éduquer sur le secteur de l'immigration, sur la façon dont le secteur est organisé, et pour renforcer l'expertise du secteur.

Nous pouvons être fiers que toutes les personnes travaillent en harmonie. Nous nous adaptons constamment. Des personnes étonnantes travaillent sur ce dossier. Fariborz prépare un document pour "raconter l'histoire" au gouvernement.

#### **Questions:**

Q. Où se trouve la meilleure information, la plus récente?

R. Des liens ont été partagés en chat.

Q. Quels types de communication sont suggérés pour les membres de la famille restés en Afghanistan ?

R. Il n'y a pas de politique claire en novembre 2021. Actuellement, il y a une politique pour les PSR ; cependant, la politique actuelle des PSR doit être ajustée. Si les réfugiés viennent en tant que GAR maintenant, ils ont la fenêtre de financement de 12 mois, mais des ajustements doivent être faits. C'est un crève-cœur pour ceux qui se cachent ou vivent encore en Afghanistan. Comme mentionné, l'IRCC a un

groupe d'employés qui examine les courriels et la façon de les traiter. Il est important de gérer les attentes. Il y a probablement 2 millions de personnes qui souhaitent quitter l'Afghanistan.

Q. Des vidéos ont-elles été conçues pour inciter les nouveaux arrivants à s'installer dans des communautés plus petites ?

R. Pas encore. Elles pourraient être développées localement pour présenter la communauté. Il existe déjà des vidéos touristiques, mais il faut envisager tout ce qui pourrait aider les gens à envisager de s'installer dans la communauté.

Q. Quelle est la politique consistant à donner la priorité aux Afghans et cela affectera-t-il les réfugiés d'autres pays ?

R. Il y aura un impact car il y a un problème de capacité. Le flux des autres GAR n'a pas changé jusqu'à présent. Il pourrait l'être à l'avenir, mais la question est celle de la capacité et de la réponse aux attentes (logement, emplacement, culture, attentes, etc.).

Q. Avec cette augmentation du nombre de réfugiés, qu'est-il advenu des autres fonctions de l'IRCC telles que la résidence permanente, la citoyenneté, etc. ?

R. Les deux flux d'immigration n'ont pas changé (travailleurs étrangers temporaires et réfugiés). Les PSR avaient un peu ralenti mais il y a eu une forte augmentation du nombre d'arrivées au cours des six derniers mois. Le nombre d'étudiants internationaux a ralenti mais il est maintenant ouvert ; d'autres immigrants sont en attente. De nombreuses personnes souhaitent venir (environ 100 000) et cela se produira bientôt, mais les risques doivent être atténués, en veillant à ce qu'elles puissent subvenir à leurs besoins. La COVID est une considération majeure.

## Session 2: Explorer l'avenir de la technologie dans le secteur de l'établissement

Jour 1 Explorer l'avenir de la technologie dans le secteur de l'établissement

**Présentatrice : Alysha Baratta, PeaceGeeks.** Product Manager, *Arrival Advisor* // Chef de produit, *Conseiller à l'arrivée* app Venant de la côte ouest et des territoires traditionnels des Premières nations. Alysha invite les participants à se rendre sur le site [native-land.ca](http://native-land.ca) pour entrer leur adresse et trouver le territoire sur lequel ils résident. La recherche et les diapositives sont disponibles pour tous les participants. [alysha@peacegeeks.org](mailto:alysha@peacegeeks.org)

Cette séance a porté sur la capacité de la technologie à servir les organismes d'établissement et les nouveaux arrivants au Canada, en particulier ses forces, ses limites et les pièges courants à surveiller. Des considérations que le secteur devrait garder à l'esprit lorsqu'il cherche ou conçoit des solutions technologiques éthiques et efficaces pour son travail ont été proposées.

A partir d'un sondage du public, la présentatrice a demandé le rôle des participants. Les participants étaient : 30 % de travailleurs de première ligne ; 28 % de gestionnaires, politique de l'IRCC ; et 20 % de groupes de coordination, LIPs et autres.

Les PeaceGeeks sont des développeurs, des concepteurs, des immigrants, des militants et des bâtisseurs de paix. The Arrival Advisor (Conseiller à l'arrivée) est une application gratuite et multilingue permettant aux immigrants et aux réfugiés de la Colombie-Britannique de trouver des informations et des services fiables. Ils développent actuellement une application similaire pour le **Manitoba** (à venir). Leur site web est <https://arrivaladvisor.ca/>

La présentation s'est concentrée sur deux domaines : la localisation de la technologie dans le secteur et les considérations relatives aux productions numériques. Les conclusions ont été tirées du rapport du groupe de travail sur le secteur de l'établissement et la technologie et du rapport PeaceGeeks publié cette année. Il s'agit essentiellement d'un récapitulatif de ce que vous avez vécu dans le secteur.

**1. Situer la Tech dans le secteur.** Il existe de nouvelles opportunités pour le secteur de l'établissement. Cette année, PeaceGeeks a travaillé avec les groupes de travail du secteur de la technologie. Des thèmes clés ont prévalu.

- La pandémie a démontré la nécessité d'innover et de s'adapter rapidement.
- La situation actuelle a poussé les organisations et le personnel au point de rupture.
- De nouveaux budgets et de nouvelles capacités sont nécessaires pour faire face aux réalités technologiques, notamment la culture numérique, les nuances régionales (urbaines/rurales) et la courbe d'apprentissage de la technologie, tant pour le personnel que pour les nouveaux arrivants.

Résultats d'une enquête récente.

- Seuls 17 % des nouveaux arrivants ont déclaré que les compétences technologiques étaient pertinentes, mais seulement 50 % d'entre eux ont déclaré savoir comment envoyer et recevoir un courrier électronique, et 34 % se sont dit préoccupés par la protection de la vie privée. Cela soulève la question suivante : quelles sont les compétences de nos nouveaux arrivants ? Les résultats indiquent que les disparités numériques sont corrélées au revenu, à l'âge, à l'éducation, à la race, à l'indigénéité et aux capacités.
- Quatre-vingts (80) pour cent des nouveaux arrivants ont leur propre téléphone ou ont accès à celui d'un ami. Le coût de l'accès à l'Internet est le principal obstacle.

Existe-t-il des possibilités de financement ? Les coûts sont énormes pour fournir la technologie aux nouveaux arrivants.

- Il existe des fonds pour la lutte contre le racisme et l'équité, mais les SPO pourraient peut-être utiliser une partie de ces fonds pour s'attaquer aux disparités dans les populations socio-économiques et démographiques.
- La bibliothèque de prêt et la facilitation de l'accès public à l'internet sont nécessaires.
- La maîtrise de l'anglais ou du français n'est pas égale en matière de culture numérique. Les nouveaux arrivants férus de technologie enseignent à leurs pairs dans leur langue maternelle.
- Faciliter les échanges d'apprentissage/alphabétisation numérique et augmenter les programmes de formation aux compétences numériques.

Il existe un cadre de maturité numérique pour les organisations à but non lucratif et leur personnel. Pour le personnel, il existe une liste de nouveaux rôles : navigateur numérique, conseiller en matière de protection des données/de la vie privée, concepteurs pédagogiques, spécialistes de la pédagogie numérique, etc.

Il existe une communauté de pratique nationale. Il existe des scores de référence numériques pour évaluer les besoins des clients. Des cadres sont disponibles pour évaluer la maturité numérique de l'organisation.

**2. Considérations relatives aux produits numériques destinés aux populations de nouveaux arrivants.**

La conception de produits consiste à créer un produit numérique, qu'il s'agisse d'une application, d'un site web, d'un service SMS ou d'un autre service en ligne. Il offre de la valeur aux utilisateurs tout en répondant aux besoins de l'organisation. La conception de produits se concentre sur le problème. Ce présentateur est un concepteur de produits.

Étapes:

- Résoudre le problème avant de développer une solution. Un designer demande quel est le problème, ce que nous essayons de résoudre et pour qui ? Le ou les concepteurs parlent avec les utilisateurs et écoutent leurs histoires. Où se situe le problème ? Assurez-vous que la solution ne se situe pas à un niveau élevé ; par exemple, si le problème est "Je ne sais pas où trouver des informations ?", développez un résultat à court terme en cartographiant les histoires des nouveaux arrivants. Développez un storyboard pour voir comment le problème peut être résolu.
- Soyez conscient des **hypothèses de surface** qui devraient être vraies pour que votre solution fonctionne. Ces hypothèses peuvent inclure:
  - Désirabilité - est-ce que quelqu'un en veut ?
  - Faisabilité - peut-on le construire ?
  - Utilité - est-elle utilisable ?
  - Éthique - y a-t-il un préjudice potentiel à construire cette solution ?

Les questions auxquelles il faut répondre peuvent être les suivantes.

- Quelles sont certaines des hypothèses qui devraient être vraies ?
- Quelles ressources sont nécessaires pour construire l'application ?
- Quel est le coût de l'opportunité perdue ? Hypothèse : les utilisateurs ont de l'espace sur leur téléphone pour télécharger et utiliser l'application dans toutes les cultures.
- Questions de sécurité - quel type d'information recueillons-nous ? Beaucoup d'inquiétudes.

Les utilisateurs doivent avoir des compétences pour utiliser l'application, et les développeurs doivent avoir un contenu pertinent pour les utilisateurs.

En conclusion, le secteur de l'établissement, tout comme la population en général, se trouve dans un monde en transition. Le secteur peut et doit s'engager dans le monde numérique afin d'être le leader dans l'établissement de limites morales pour les nouveaux arrivants.

Le modérateur a animé la séance de questions-réponses.

Q. Où les données ont-elles été recueillies ?

R. Dans l'étude, la plupart des données ont été recueillies dans des camps de réfugiés - taille de l'échantillon de 300 personnes. Consultez le rapport.

Q. Qu'est-ce qui fonctionne bien et qu'est-ce qui ne fonctionne pas - implications culturelles ?

A. Le bouche-à-oreille est le plus digne de confiance de la part d'une personne digne de confiance. Entretenez des relations en personne et par le biais de la technologie.

Q. Y a-t-il une utilité à [Saskatchewan](#)?

A. Je ne suis pas sûr - seulement en Colombie-Britannique et au Manitoba pour le moment. Il y a beaucoup d'avantages à être accessible au Canada et à l'étranger.

## Session 3: Programme et ressources pour les langues indigènes EAL

### Jour 1 : Programme et ressources pour les langues indigènes EAL

Les prestataires de services des programmes CLIC et Informal Language (Langue informelle) ont été invités à participer à cette session qui a mis en lumière le programme d'études et les ressources indigènes EAL qui ont été développés à travers le PNT. Les formateurs en langues de Enhanced English Skills for Employment et d'English Online partageront la façon dont ils ont adapté le programme d'AAL Kichi-Asotamatowin : Land & Treaties EAL Curriculum dans leurs salles de classe. Les coordonnateurs de l'engagement autochtone d'Immigration Partnership Winnipeg seront également présents et apporteront leur contribution aux questions relatives au contenu et à la culture.

**Modérateur. Teresa Burke, directrice du soutien linguistique**, Association des organisations au service des nouveaux arrivants du **Manitoba** (MANSO)

### Intervenants :

**Adrienne Breyfogle** IOTK (Trousse d'orientation autochtone) Coordinateur de projet, Immigration Partnership Winnipeg.

**Dina Demburg**, Professeur principal, Amélioration des compétences en anglais pour l'emploi

**Karen Loeb**, Enseignante EAL et conceptrice de programmes, compétences anglaises améliorées pour l'emploi et anglais en ligne.

Chaque intervenant a fait une présentation, a répondu aux questions, et les participants se sont répartis en groupes.

**Adrienne:** Les objectifs du projet IOTK sont de fournir aux nouveaux arrivants des informations sur la culture, l'histoire, les coutumes et les croyances indigènes, ainsi que sur les questions contemporaines. Il vise à faciliter la construction de ponts et à favoriser les relations entre les communautés indigènes et les nouveaux arrivants. Les nouveaux arrivants ont un besoin crucial de ces informations.

Le kit d'outils comprend des guides de l'animateur, des modules EAL et de courtes vidéos. Le processus de développement s'est déroulé en collaboration, avec des partenariats clés ; les partenaires ont contribué au développement de l'IOTK.

Les sept thèmes du matériel sont les suivants : terres et traités, politiques d'assimilation, vision du monde et spiritualité, résilience et résurgence, familles, Métis et lien avec la terre. L'IOTK a approuvé les thèmes et leur contenu. Les rédacteurs de programmes d'études ont fourni le contenu et la structure pour approbation. Les guides sont en cours d'élaboration et deux guides sont terminés. Contactez Adrienne directement pour plus d'informations.

**Teresa Burke (MB).** Le travail de Teresa sur le programme d'études était axé sur l'appel à l'action 93 de Vérité et Réconciliation. Le dessin provient de l'étoile du matin (espoir et orientation), et Kichi Asotamatowin signifie promesses sacrées les unes envers les autres.

Le programme Terre et Traités est conçu pour :

- Fournir des ressources indigènes authentiques, vérifiées et exactes. Il existe des projets similaires en SK et AB.

- Fournir du matériel pédagogique conforme aux Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) et à l'évaluation linguistique par portfolio (PBLA).
- Fournir une évaluation linguistique basée sur un portfolio pour les Niveaux de compétence canadiens jusqu'à NCLC 7-8, pour les Cercles de conversation ou d'autres formations linguistiques informelles.

Ils discutent de la traduction en français avec d'autres agences.

**Karen Loeb** a fourni aux participants des exemples d'utilisation de ce programme avec les clients. Ce sujet suscite beaucoup d'intérêt de la part des nouveaux arrivants. Parmi les difficultés rencontrées, citons l'enseignement à des anglophones de niveau inférieur et les contraintes de temps qui rendent difficile l'approfondissement de la question avec les nouveaux arrivants. Il s'agit d'une première expérience pour les nouveaux arrivants. Il a été très bénéfique pour les travailleurs de l'établissement d'en apprendre davantage sur les traités et les pensionnats.

Le programme est divisé en quatre grands domaines de compétences : lecture, écoute, expression orale et écriture. Karen l'a utilisé en ligne, dans le cadre d'un enseignement individualisé. Il est disponible en format pdf. Ils peuvent être partagés. Faites en sorte que les informations soient actuelles/applicables à votre contexte. Allez sur <https://tutela.ca/> pour consulter les documents.

**Dina Demburg** a indiqué que le programme Amélioration des compétences en anglais pour l'emploi (MB) s'adresse aux nouveaux arrivants et se concentre sur le lieu de travail, sa culture et les compétences requises. Chaque compétence fait l'objet d'un cours/programme distinct de 10 semaines. Les nouveaux arrivants doivent avoir un niveau d'anglais canadien (Canadian Language Benchmark ou CLB) entre 5 et 8. Le programme Terre et Traités a été adapté et proposé sous forme d'activités extrascolaires, notamment un quiz amusant (individuel), le mot de la semaine (groupe, interactif), et a été administré chaque semaine. Ces activités comportent des éléments de questions-réponses.

**Réunion en petits groupes.** Les participants se sont déplacés dans des salles de réunion virtuelles par province ou territoire pour :

- Partager des exemples de ce qu'ils faisaient.
- Fournir des recommandations clés aux participants.

Les preneurs de notes de chaque salle de discussion devaient rapporter au groupe.

Le rédacteur de ce rapport n'a pas eu accès à ces notes. Si vous avez besoin de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Modératrice, Teresa Burke, directrice du soutien linguistique, **Manitoba** Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO)

## Session 4: La scolarisation et la pandémie

Modératrice : Maryam Karimi, Coordinatrice PNT SWIS, SAISIA

L'enregistrement de cette session n'était pas disponible. Les notes de la présentation sont résumées à partir des PowerPoints. La discussion de suivi a été enregistrée et est résumée sous la présentation.

**Co-conférenciers de la présentation :**

**Dr. Willow Samara Allen**, Études sur le leadership, Faculté d'éducation, Université de Victoria.

**Dr. Amanda Gebhard**, Université de Regina, professeur adjoint, Faculté de travail social.

**Cecile Fagot (picture)**. Welcoming Francophone Community Coordinator, La fédération franco-ténoise and the Welcoming Francophone Community (Communauté Francophone Accueillante or CFA).

**Dr. Fritz Pino**, Professeur adjoint, Faculté de travail social, Université de Regina.

Les présentateurs ont remercié et reconnu les personnes suivantes. Le financement de cette recherche a été obtenu auprès du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) avec le soutien de SAISIA, à savoir Maryam Karimi, coordinatrice du PNT SWIS et Ahmad Majid, directeur général.

L'équipe consultative de recherche était:

- Maryam Karimi, Harjeet Kaur, Cinthya Luque, Janine Hart;
- Les travailleurs de l'établissement dans les écoles (SWIS) ; et
- Étudiants chercheurs des universités.

Les questions de recherche étaient les suivantes:

- Comment SWIS répondait-il aux inégalités éducatives?
- Quelles sont les recommandations pour le programme SWIS?

Les cadres théoriques à partir desquels les conclusions ont été tirées proviennent de:

- La recherche communautaire (conseils pour le recrutement des participants, pour l'analyse des données, pour la formulation de recommandations), et
- Théorie de l'antiracisme.

Les données ont été collectées à partir de 8 discussions de groupe avec un total de 30 participants. Les participants ont été recrutés par courrier électronique auprès de SAISIA et des prestataires de services.

Les résultats de l'étude sont les suivants.

#### 1. Rôle et responsabilités des étudiants.

- Déplacé, élargi et amplifié. Les élèves ont eu des rôles élargis (mentor, interprète, protecteur, et autres).
- Les étudiants se sont adaptés à de nouveaux modes d'enseignement et de prestation de services. Ils ont noué et entretenu des relations en ligne. Comment établir la confiance dans un nouveau pays avec de nouvelles personnes ? Ils dépendaient fortement des interprètes.
- Les étudiants ont soutenu d'autres étudiants confrontés à des obstacles exacerbés et à des inégalités pendant la Covid.

#### 2. Obstacles présentés par l'apprentissage virtuel et la technologie pendant la pandémie.

- L'apprentissage en ligne prend beaucoup de temps et les travailleurs du SWIS sont limités en termes de ressources qu'ils peuvent fournir aux étudiants. Les familles ont également besoin de soutien.
- Les étudiants et les familles des nouveaux arrivants n'ont souvent pas accès à la technologie (matériel et logiciels) ou pas assez de technologie pour la famille. Le fossé numérique : le manque de culture numérique et la communication sont difficiles. Même s'ils ont le matériel/logiciel, ils ne savent pas comment l'utiliser.

- Il existe des différences de valeurs culturelles dans l'utilisation de la technologie. On accorde plus de valeur aux interactions en face à face et on attend moins d'être constamment en ligne.

### 3. Interruption des canaux de communication entre les travailleurs de l'établissement, les enseignants, les élèves, les familles et les écoles.

- Les étudiants ne savaient pas que le soutien des travailleurs de l'établissement existe ou comment les contacter. La communication est essentielle. Les enseignants ne savent pas toujours ce qu'il faut faire.
- Les systèmes scolaires ne sont pas informés du programme SWIS, et certains administrateurs scolaires ne comprennent pas les avantages et l'importance de ce que les travailleurs de l'établissement peuvent fournir.
- Les écoles peuvent ne pas communiquer avec les travailleurs de l'établissement ou seulement lorsque des problèmes importants se posent (mauvaises notes, absentéisme scolaire).

### 4. Reconnaissance et soutien de SWIS par les éducateurs et les écoles.

- La reconnaissance, la validation et la compréhension de l'ensemble de la communauté scolaire sont cruciales. Les travailleurs de l'établissement ne sont pas toujours reconnus et appréciés par le personnel et les administrateurs de l'école.
- Un soutien et une validation institutionnels sont nécessaires pour construire des communautés scolaires équitables.

Il est nécessaire d'éduquer les élèves nouveaux arrivants sur le soutien à leur apporter et sur les stéréotypes racistes, et c'est une responsabilité qui doit être partagée par l'ensemble de la communauté scolaire.

Recommandations pour la SAISIA. (Coordination, Collaboration, Communication, Mise en œuvre effective).

- Stratégique.
  - Soutenir les SWIS dans leur recherche d'une prestation de services significative et de qualité.
  - Mettre en place un groupe de travail multisectoriel permanent pour répondre aux besoins uniques des étudiants nouveaux arrivants, immigrants et réfugiés.
  - Canaliser les ressources pour améliorer la stratégie de recherche et d'évaluation du SAISIA en engageant un consultant pour aider à identifier les lacunes dans la prestation de services pendant la pandémie.
  - Élaborer des protocoles de collecte de données trimestrielles ou annuelles à l'échelle de la province pour tous les programmes du SAISIA.
- Opérationnel.
  - Améliorer les mécanismes existants qui soutiennent la communication et les connexions entre les SWIS et leurs agences d'établissement et les ressources sur le travail d'établissement pendant la pandémie.
  - Faciliter la collaboration interprofessionnelle et interagences afin de créer une approche globale de l'intégration des étudiants et des familles des nouveaux arrivants.
  - Allouer davantage de ressources pour soutenir les SWIS en matière de formation et d'éducation technologiques.
- Renforcement des capacités.

- Instituer des mécanismes et des structures permettant à SWIS de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de racisme.
- Améliorer la formation professionnelle sur l'éducation antiraciste.
- Développer des stratégies et des programmes qui contribueront à renforcer le bien-être mental, physique et émotionnel des travailleurs de SWIS pendant la pandémie et au-delà.

#### Recommandations pour les ministères de l'éducation

- Politiques et programmes scolaires.
  - Accorder aux travailleurs de l'établissement les mêmes droits que les enseignants pour entrer dans les écoles pendant les restrictions liées à la pandémie.
  - Offrir un perfectionnement professionnel continu en matière d'éducation antiraciste à l'ensemble du personnel scolaire.
  - Examiner de manière critique les modèles déficitaires pour répondre aux besoins des élèves immigrants et réfugiés.
- Collaboration et soutien à SWIS
- Soutenir SWIS en fournissant des ressources aux programmes et activités qui favorisent et améliorent les relations entre les nouveaux arrivants et les étudiants nés au Canada. Informations et compétences intégrées dans le programme d'études.
  - Promouvoir l'importance de SWIS
  - Promouvoir une approche collaborative avec les SWIS et les agences d'établissement afin de garantir une charge de travail équilibrée et équitable pour les SWIS/tout le monde.
- Considérations systémiques.
  - Développer des stratégies et des programmes avec les facultés d'éducation pour les enseignants en formation initiale afin de mettre l'accent sur le travail des travailleurs de l'établissement dans les écoles.
  - Créer une communication, une consultation et un dialogue ouverts et transparents avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

#### Recommandations pour l'IRCC

- Financement.
  - Augmenter le soutien financier à l'ASISIA pour étendre les programmes SWIS.
  - Offrir des postes permanents aux travailleurs de l'établissement dans les écoles.
  - Augmenter le financement des organismes d'établissement en milieu rural en [Saskatchewan](#).
  - Offrir plus de possibilités de financement aux organismes d'établissement afin d'utiliser les talents, les connaissances et les compétences du personnel d'établissement et des membres de la communauté.
- Opportunités.
  - Soutenir les SWIS qui souhaitent approfondir leurs connaissances et leur éducation en matière d'établissement et d'immigration et dans les domaines connexes par le biais de cours universitaires.
  - Offrir aux SWIS immigrés la possibilité de s'engager dans un développement professionnel qui élargirait leurs options et leur stabilité économique.
- Partage des connaissances.
  - Reconnaître la formation à la culture numérique comme une composante essentielle de l'établissement pour les nouveaux arrivants.

- Au premier point de contact pour les nouveaux arrivants (par exemple, à la frontière canadienne), communiquer des informations sur les services SWIS dans le cadre du processus d'immigration standardisé d'admission initiale.
- Fournir un retour d'information à jour au SAISIA et/ou aux agences d'établissement en ce qui concerne le nombre de nouveaux arrivants et l'accueil des réfugiés.

**Débat d'experts.** Pendant la pandémie, les parents et les élèves nouveaux arrivants sont confrontés à de nombreux défis. Ce panel se concentrera sur la façon dont l'école et le SWIS peuvent travailler ensemble pour soutenir les étudiants. Chaque intervenant a fait part de ses réflexions et les participants se sont répartis en petits groupes. Les notes des groupes sont résumées ci-dessous.

- **Janine Hart**, Directrice exécutive, Humboldt Regional Newcomer Centre, [Saskatchewan](#).  
Il s'agit de la plus grande division scolaire géographique de la [Saskatchewan](#) et elle dessert 16 écoles. Le centre SWIS doit faire preuve de créativité pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants au sein de la division. Cette année, "les jeunes ont trouvé leur voix".

COVID a présenté de nombreux défis. Les travailleurs sociaux de SWIS ont proposé des activités en dehors de la classe. L'isolement des étudiants nouveaux arrivants est difficile. Les étudiants nouveaux arrivants sont peu nombreux et les questions de racisme se posent. Les travailleurs de SWIS sont d'un grand soutien.

Les travailleurs de SWIS collaborent avec d'autres dans la région, et cela a contribué à changer le récit de la réalité de SWIS dans les petits centres.

**René Mateso**, Chef d'équipe SWIS, Newcomers Employment and Education Development Services (N.E.E.D.S.) Inc. Services (N.E.E.D.S.) Inc. à Winnipeg, [Manitoba](#).

De nombreux points abordés par René ont été couverts par la recherche et le rapport du Dr Allen et des autres intervenants. Il a réitéré que les travailleurs SWIS n'ont pas de place dans toutes les écoles. De nombreuses écoles essaient d'accueillir les travailleurs SWIS, mais certaines ne le font pas. Parfois, les travailleurs vont même dans leur véhicule pour rencontrer les élèves. Ils ont souvent l'impression de ne pas faire partie de l'équipe de l'école.

Le transport des parents est un problème et les élèves doivent se rendre à l'école à pied plusieurs fois par jour, ce qui est un problème en hiver. Les écoles qui ont un programme de repas sont souvent trop chères pour les nouveaux arrivants.

Il est difficile pour les travailleurs de SWIS de servir les étudiants en ligne car les étudiants n'ont pas accès à l'internet et aux dispositifs/ordinateurs. Certaines écoles ont offert des ordinateurs aux étudiants. De nombreux étudiants ne participent pas à l'apprentissage en ligne en raison des problèmes d'accès.

La meilleure chose à améliorer est la communication. De nombreux enseignants ne savent pas qui sont les travailleurs de SWIS et pourquoi ils sont dans les écoles. Certaines solutions peuvent être:

- Photos des travailleurs de SWIS pour que le personnel puisse les voir.
- Réunions avec le personnel de l'école, les parents et les élèves.

Les travailleurs du SWIS ne sont pas au courant des questions d'éducation ; ce sont des travailleurs sociaux.

Il serait bénéfique pour les travailleurs du SWIS de rencontrer leurs homologues ruraux et urbains dans la province afin de partager leurs expériences.

**Ngena Ali-Ebenga Ali-Ebenga**, Coordonnateur des services d'établissement dans les écoles // Settlement Worker in Schools Coordinator, [Alberta](#).

L'auteur n'a pas pu accéder à cette session en anglais.

**Christine Boyle**, Directeur adjoint, Lycée East Glen, Edmonton, [Alberta](#).

Christine a souligné le travail essentiel que les travailleurs de SWIS effectuent dans leur école secondaire, le lycée East Glen. L'école compte 850 élèves aux origines diverses. Environ 25 % des élèves sont anglophones et 75 % sont arrivés au Canada et parlent plusieurs langues. Les besoins des élèves ont augmenté au fil des ans. Les étudiants de SWIS aident à répondre aux besoins culturels et aux besoins d'apprentissage des autres étudiants. Les travailleurs de SWIS aident à l'orientation de la ville et de la communauté. Les travailleurs de SWIS disposent d'un espace de bureau.

Le partenariat entre East Glen et SWIS fonctionne très bien. L'année commence par le programme de trois jours de la Semaine d'orientation des nouveaux arrivants (NOW), qui vise à orienter le personnel et les élèves sur le travail des intervenants de SWIS. Les pairs leaders sont choisis parmi les élèves et constituent un élément clé de l'équipe. Ces élèves obtiennent un crédit d'expérience professionnelle pour leur diplôme d'études secondaires. En général, 100 nouveaux étudiants viennent tous les mois ou tous les deux mois. Un club culturel débute à l'automne et inclut les nouveaux arrivants et les étudiants indigènes.

Les travailleurs de SWIS connaissent les familles et aident à la communication entre l'école et les parents et aux transitions scolaires. Ils aident même à la formation CLIC et à la transition entre l'école secondaire et l'école postsecondaire.

Q. Quel est le processus lorsque les élèves quittent l'école secondaire (20 ans) et passent à l'école postsecondaire ?

R. Christine. Les étudiants doivent s'inscrire auprès des Catholic Social Services (CSS) pour obtenir leur test LINC pour les établissements postsecondaires. Il est difficile pour les élèves de le faire eux-mêmes. L'école secondaire travaille avec le CSS pour faciliter le processus et le travailleur SWIS apporte son aide. C'est un élément clé du processus.

**Sessions en petits groupes.** Les participants se sont ensuite répartis en trois groupes de travail et ont été invités à répondre à deux questions.

- Compte tenu de ce que vous comprenez du programme SWIS, comment décririez-vous le rôle essentiel des travailleurs de SWIS ?
- Pensez-vous disposer des ressources de soutien et de la collaboration nécessaires pour assumer votre responsabilité ?

Les animateurs des sessions étaient:

- **Oliver Kamau**, Directeur des programmes, Edmonton Immigrant Services Association.
- **Ricardo Morales**, Directeur des services d'intégration, développement communautaire à la Calgary Catholic Immigration Society.

- **Lisa Janz**, Services de développement de l'emploi et de l'éducation des nouveaux arrivants (N.E.E.D.S.) Inc.

Le modérateur a facilité le compte rendu des groupes.

### **Résumé des groupes.**

- Il y a eu une discussion générale sur les tâches effectuées par les travailleurs de SWIS. Une discussion a eu lieu sur la manière dont les autres peuvent entrer en contact avec l'école : le directeur et le travailleur de soutien communautaire sont de bons premiers contacts. La communication est essentielle.
- De nombreux défis ont été partagés. Il y a eu de bonnes suggestions de la part de Saskatoon, qui a mis en place un comité consultatif SWIS composé d'un surintendant d'un conseil scolaire, de représentants provinciaux, de directeurs d'école et de centres d'évaluation linguistique. Ils discutent du rôle de SWIS.
- Un autre modèle est que l'école peut être utilisée pour le modèle d'intervention de promotion par l'école, soutenue par l'école. Cela fait partie du rôle officiel de l'école.
- Inclure des informations sur les services d'établissement dans les trousseaux de " Bienvenue au Canada " afin que les nouveaux arrivants en soient informés. Dans les communautés rurales et plus petites, le travailleur du SWIS est la personne à contacter.
- Il est difficile de définir avec précision le rôle de l'agent SWIS, y compris la composante culturelle de son travail. Le travailleur SWIS se concentre sur l'école et l'après-école. C'est ainsi qu'il met les familles en contact avec les ressources.

*Cette session a été ma préférée. J'ai apprécié l'histoire inspirante de la directrice adjointe, Christine, et sa relation avec les travailleurs de SWIS.*

Résumé de la session 4: Maryam Karimi. Il y a encore du travail à faire. Merci d'avoir partagé vos idées aujourd'hui. Nous devons poursuivre cette conversation.

## Jour 2

Modérateur: Sarosh Rizvi, Directeur général, Alberta Association of Immigrant Serving Agencies  
Association albertaine des agences de services aux immigrants (AISA)

Le modérateur a remercié les plus de 500 participants au Sommet. Le thème de la deuxième journée du Sommet était davantage axé sur le contenu et les idées du secteur pour résoudre les problèmes au niveau local. Il y avait des possibilités de collaboration dans toute la région. Sarosh a salué les nations et les terres autochtones de l'Alberta.

### Session 5: Gestion de cas

Dr. David Este. Professeur émérite de travail social, Université de Calgary.  
Titre : Un modèle de justice sociale pour la gestion des cas.

Dr. Este est travailleur social depuis 1980. Vers 1992, le Dr Este a écrit un chapitre sur la compétence culturelle pour les gestionnaires. Il a suggéré aux travailleurs sociaux de rester informés de la diversité du public qu'ils servent, de conserver les compétences nécessaires à un gestionnaire de cas et a proposé un ensemble de valeurs dont les gestionnaires de cas ont besoin pour remplir leur fonction.

En ce qui concerne le travail actuel avec les réfugiés, le Dr Este a examiné la documentation sur la gestion des cas pour les immigrants et n'a rien trouvé. Après d'autres recherches, il a opté pour un modèle de gestion de cas basé sur la justice sociale. La première partie de sa présentation portait sur les modèles traditionnels de gestion de cas, et la seconde sur un processus de gestion de cas axé sur la justice sociale. Des références ont été fournies aux organisateurs du Sommet.

Une définition de base de la gestion de cas est la suivante

*Un processus de soins de santé/services sociaux dans lequel un professionnel aide l'utilisateur du service à élaborer un plan qui coordonne et intègre le soutien dont l'utilisateur du service a besoin pour optimiser ses objectifs sanitaires et psychosociaux. (Giardano, 2021).*

La gestion de cas est un processus actif et implique généralement au moins deux personnes. L'utilisateur du service fait confiance au professionnel pour établir un plan de soins. Les tâches traditionnelles de la gestion de cas comprennent:

- Activités de proximité pour identifier et répertorier les utilisateurs de services les plus appropriés.
- Examiner l'utilisateur et les besoins des utilisateurs de services pour qu'ils correspondent à l'objectif du programme. Il arrive souvent qu'il y ait une inadéquation entre les besoins de l'utilisateur et le programme.
- Une évaluation complète au cours de laquelle le gestionnaire de cas recueille des informations approfondies sur la situation sociale et les fonctions physiques, mentales et psychologiques de l'utilisateur.
- La planification des services est basée sur l'évaluation. L'élément clé de la gestion de cas est l'évaluation ; elle est le moteur des interventions.
- L'arrangement des services, un contrat de prestataires formels et informels pour l'utilisateur.
- Suivi par le gestionnaire de cas afin d'évaluer l'impact du plan sur l'usager et d'y apporter des modifications si nécessaire. Qu'est-ce qui a fonctionné ? Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné ?

De quoi avons-nous besoin pour améliorer le service à l'utilisateur ? Il s'agit d'une étape clé du processus.

Il existe dans la littérature de nombreux modèles de gestion de cas pour différentes populations et différents domaines de pratique. De nombreux modèles mettent l'accent sur la technique et les processus.

Le Dr. Este s'est interrogée sur l'accent mis sur la justice sociale. La littérature suggère qu'il existe trois mandats éthiques pour la gestion de cas : la justice sociale, l'inclusion et l'équité. Ces trois concepts sont interdépendants et permettent d'atteindre les objectifs d'une vision (que voulons-nous ?), de la passion, de l'engagement, d'une intention claire et d'un appel à l'action. Il existe des concepts que les gestionnaires de cas doivent mettre en œuvre pour s'assurer que notre travail est lié aux trois mandats.

- La justice sociale est un état d'égalitarisme dont les fondements sont la liberté, les droits de l'homme, les privilèges et le bien commun. Il s'agit d'une croyance en l'équité humaine et d'une vertu qui invite à supprimer délibérément les inégalités entre les personnes dans la société.
- L'inclusion désigne le processus d'accueil, d'acceptation et d'autonomisation des utilisateurs de services/individus avec lesquels vous travaillez. Les composantes essentielles sont l'équité, l'ouverture, l'acceptation et l'appartenance. Il s'agit d'adopter une position non critique.
- L'équité fait référence au traitement juste et équitable des individus et des familles par un gestionnaire de cas. Comment exercer et faire progresser les principes des droits de l'homme envers les autres et soi-même ? Elle se concentre sur un niveau de soutien et d'assistance qui répond aux besoins de l'utilisateur du service et à ce qu'il est. Du point de vue de l'équité, le gestionnaire de cas doit s'efforcer de fournir un niveau de soutien et d'assistance qui répond aux besoins de l'utilisateur du service de manière juste et équitable. Ces aspects comprennent l'âge, le sexe et l'identité sexuelle, l'orientation et les préférences sexuelles, la race, la culture, les valeurs, les systèmes de croyances, l'éducation, les valeurs/dynamiques familiales, le statut d'immigrant, les capacités et les handicaps, les croyances religieuses, le statut socio-économique, la situation de vie, et autres.

Les gestionnaires de cas doivent s'engager avec les nouveaux arrivants avec humilité. Le gestionnaire de cas devient "l'étudiant" et le nouvel arrivant devient "l'enseignant". Le gestionnaire de cas doit avoir une compréhension claire du parcours de l'immigrant. Pendant la phase d'évaluation, des questions clés sont posées.

- Quels sont les facteurs qui ont poussé l'individu/la famille à migrer ? Il existe une différence majeure entre les immigrants et les réfugiés.
- Quel a été le processus d'immigration ? Cette question est particulièrement importante pour les réfugiés qui ont vécu dans des camps, peut-être pendant des années.
- Quelle est leur expérience de la vie dans la société canadienne à ce jour ?

Le Dr Este suggère que les actions des gestionnaires de cas socialement "justes" comprennent les éléments suivants.

- Reconnaître et respecter les personnes ayant des identités/marques diverses. Ne pas généraliser ; par exemple, la communauté noire au Canada n'est pas homogène.
- Soutenir le développement des infrastructures nécessaires à la survie de tous.
- Reconnaître l'existence des inégalités actuelles. "Opérer avec nos yeux ouverts". Les iniquités actuelles existent et existeront probablement toujours, mais nous devons les reconnaître et trouver des stratégies pour y remédier.

Les gestionnaires de cas ont la double responsabilité de travailler avec les immigrants et les réfugiés et de travailler avec leurs communautés et les groupes de défense. Le gestionnaire de cas doit fournir des occasions qui permettent un dialogue ouvert et une discussion authentique sur des questions sensibles. Un gestionnaire de cas doit faire preuve de patience pour reconnaître les avantages du processus.

*Soyez conscient de chacune de nos perceptions, expériences et préjugés. Reconnaissez-les et la question la plus difficile est de savoir quel impact ils ont sur votre travail?*

Le modérateur a animé la séance de questions-réponses avec les participants.

Q. Comment concilier l'éthique et les lignes directrices du travail social avec les besoins des nouveaux arrivants qui demandent des conseils, des suggestions et une orientation ? Comment un praticien/une agence doit-il/elle aborder ce dilemme ?

R. Le Dr Este ne voit pas de conflit entre l'éthique du travail social, le fait de travailler avec les nouveaux arrivants et de leur prodiguer des conseils. Il existe un code de déontologie auquel la profession de travailleur social doit se conformer et qu'elle doit mettre en pratique. La plupart des nouveaux arrivants demandent des dispositions qui sont réalistes et qui répondent à leurs besoins.

Q. Quels sont les principaux facteurs qui ont conduit à l'absence de littérature sur le travail social concernant les immigrants et les réfugiés ?

R. Aujourd'hui, à la faculté de travail social de l'Université de Calgary, la gestion de cas en tant qu'outil ne fait pas partie de nos plans de cours et, par conséquent, la recherche universitaire n'a pas été poursuivie. Le Dr Este est très intéressé à découvrir le modèle du nouvel arrivant.

Q. Pouvez-vous discuter des avantages de l'humilité culturelle, en particulier dans la gestion des cas ?

R. Dans son ancien travail de gestion de cas, le Dr Este a plaidé en faveur de la compétence culturelle, mais lorsqu'il a commencé à réfléchir aux limites de la compétence culturelle - qui détermine la compétence culturelle ? Cela l'a amené à penser que l'humilité culturelle est un meilleur concept. L'objectif est de devenir plus conscient.

Note : Les diapositives seront mises à jour avec les références/citations et seront ajoutées au site.

## Session 6: Taux d'acceptation et d'hésitation des vaccins chez les immigrants à l'automne 2021 : Une mise à jour du Canada et des États-Unis.

Reconnaissance des territoires traditionnels. Les campus de l'Université du **Manitoba** sont situés sur les terres originales des peuples Anishinaabeg, Cree, Oji-Cree, Dakota et Dene et sur la terre natale de la Nation Métis. Le respect des traités a été reconnu.

Présentateurs:

**Jack Jedwab**, Association d'études canadiennes

**Lori Wilkinson**, Université du **Manitoba**, Recherche sur l'immigration dans l'Ouest

Alors que la variante Delta continue de se propager et de muter, les efforts visant à augmenter l'adoption du vaccin dans tous les sous-groupes de la population canadienne se poursuivent avec un sentiment d'urgence accru. Les données de cette étude ont été recueillies chaque semaine entre mars 2020 et octobre 2021 et révèlent que, bien que l'adoption du vaccin ait augmenté, en particulier lorsque les mandats de vaccination ont commencé à être introduits, il reste des groupes importants et inquiétants

d'adultes qui ne sont pas vaccinés. Cette situation devient particulièrement troublante lorsque la vaccination des enfants âgés de 5 à 11 ans commence. La proportion d'enfants et de jeunes adultes qui sont des nouveaux arrivants ou des enfants de nouveaux arrivants est importante. Dans certaines régions, plus de 65 % de la population d'âge scolaire fait partie de ce groupe. La présentation a fait le point sur les taux de vaccination chez les nouveaux arrivants aux États-Unis et au Canada et a identifié certains des facteurs qui influencent l'hésitation à se faire vacciner.

Les résultats extraits pour cette présentation proviennent d'un projet omnibus de trois comtés qui examine les résultats sociaux, économiques et socio-économiques des immigrants, des réfugiés et des personnes racialisées, y compris les peuples autochtones du Canada, des États-Unis et du Mexique.

Cette présentation est tirée d'un sondage réalisé en septembre/octobre 2021 dans le cadre d'une initiative de collaboration avec les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). Vers la fin de cette présentation, les données proviennent du dernier sondage (7 novembre 2021) qui porte davantage sur l'hésitation à se faire vacciner.

Pourquoi la comparaison avec les États-Unis ? Les chercheurs voulaient savoir si, au Canada, où l'on a fait pression pour la vaccination, l'adoption de la vaccination a entraîné des taux de vaccination plus élevés. Ils voulaient également savoir si le statut d'immigrant par rapport au statut de non-immigrant avait un caractère générique.

L'objectif principal de cette présentation était de discuter de l'adoption du vaccin. On s'est inquiété du fait que les immigrants (reconnus comme un groupe diversifié) pourraient présenter un degré disproportionné d'hésitation à se faire vacciner et qu'une attention particulière devrait leur être accordée.

Pour les données/graphiques de ces résultats, veuillez consulter le PowerPoint associé à cette session. Les déclarations sommaires sont incluses ci-dessous.

La question de recherche à laquelle nous avons répondu est la suivante : les immigrants et les non-immigrants au Canada et aux États-Unis diffèrent-ils quant aux taux d'adoption de la vaccination et à leurs préoccupations en matière de vaccination (du point de vue du sexe, de l'âge et de l'orientation politique)?

L'étude a examiné des groupes racialisés en fonction du statut d'immigrant (non-immigrants vs immigrants) afin de déterminer si l'immigration est un meilleur prédicteur des attitudes et des comportements que les marqueurs identifiés (race, âge, etc.). Une comparaison avec les États-Unis permet de savoir si le statut d'immigrant transcende les frontières nationales en ce qui concerne les opinions sur la vaccination.

Selon les répondants à l'enquête, près de 90 % des Canadiens âgés de plus de 12 ans ont été ou ont l'intention d'être entièrement vaccinés. Le rapport indique qu'au cours des derniers mois, le nombre de personnes hésitant à se faire vacciner a progressivement diminué. Environ 10 % des Canadiens ont déclaré qu'ils ne se feraient pas vacciner et n'ont pas l'intention de le faire, contre environ 30 % aux États-Unis. La plupart des personnes au Canada ont décidé de se faire vacciner.

Aux États-Unis, environ 35 % des personnes interrogées disent faire confiance aux immigrants/nouveaux arrivants en ce qui concerne COVID 19, mais au Canada, environ 53 % ne font pas confiance aux immigrants/nouveaux arrivants en ce qui concerne COVID 19. C'est une préoccupation.

Quatre-vingt-dix (90) pour cent des non-immigrants et des immigrants ont déclaré être vaccinés contre le COVID 19 au Canada. Aux États-Unis, les chiffres sont beaucoup plus bas : 68 % pour les personnes nées aux États-Unis (non-immigrants) et 79 % pour les immigrants.

Si l'on examine le statut racial et les taux de vaccination, les personnes racialisées au Canada qui ont répondu à l'enquête (autochtones, noirs, blancs, latins, chinois et autres) ont déclaré être vaccinées dans une proportion élevée (83 % à 96 %), alors qu'aux États-Unis, ce chiffre est plus faible (59 % à 83 %). Il y a une différence entre le Canada et les États-Unis.

L'enquête a révélé qu'il y avait peu de différence dans l'hésitation à se faire vacciner entre les non-immigrants et les immigrants au Canada. La différence était beaucoup plus grande aux États-Unis, où les immigrants étaient plus susceptibles de se faire vacciner que les non-immigrants.

L'une des façons de mesurer l'hésitation à l'égard des vaccins pour COVID 19 est de mesurer si les gens hésitent à l'égard d'autres vaccins, par identité ethnique et raciale. Au Canada, 10 % de tous les répondants à l'enquête estiment que les vaccins sont dangereux, alors qu'aux États-Unis, ils sont 20 % à le penser. Quelques différences sont à noter : les personnes qui s'identifient comme " noires " trouvent les vaccins particulièrement dangereux au Canada et aux États-Unis, tandis que celles qui s'identifient comme " hispaniques " aux États-Unis décrivent les vaccins comme dangereux dans la même mesure.

Les vaccins devraient-ils être administrés aux enfants de 5 à 11 ans ? Il y a des différences d'accord entre les répondants au Canada (65 %) qui sont d'accord et ceux des États-Unis (53 %) lorsque les vaccins sont approuvés pour les enfants. Dans l'ensemble, les taux de parents qui sont d'accord pour que les enfants de moins de 12 ans soient vaccinés sont raisonnables, mais on note une certaine hésitation chez les parents d'origine asiatique, tant au Canada qu'aux États-Unis. De plus, les taux d'hésitation concernant la vaccination des enfants de moins de 12 ans sont plus élevés que ceux des enfants de plus de 12 ans. Notamment, les immigrants ont indiqué qu'ils étaient plus susceptibles de faire vacciner leurs enfants que les non-immigrants, tant au Canada qu'aux États-Unis.

Les hommes et les femmes non vaccinés sont principalement composés de non-immigrants au Canada. Dans l'ensemble du groupe non vacciné, les non-immigrants sont principalement représentés. Les preuves ne suggèrent pas qu'il y ait beaucoup de raisons de se méfier des immigrants en ce qui concerne la COVID.

Au Canada, les répondants non immigrants âgés de 35 à 44 ans sont beaucoup plus susceptibles de ne pas être vaccinés que les immigrants. Les immigrants sont plus susceptibles de ne pas être vaccinés à des niveaux d'âge plus élevés.

Au-delà des considérations identitaires (race, âge, statut d'immigrant, etc.), d'autres facteurs peuvent contribuer aux taux de vaccination. L'un d'eux est le penchant politique (droite ou gauche sur l'échiquier politique) et le statut d'immigrant au Canada et aux États-Unis. Au Canada, les répondants non-immigrants de droite sont moins susceptibles d'être vaccinés (74 %) que les non-immigrants de gauche (95 %), soit une différence/un écart de 21 % des taux de vaccination. Les immigrants de droite sont également moins susceptibles d'être vaccinés (84 %) que les immigrants de gauche (96 %) ; là encore, la différence est de 12 %. Le même clivage idéologique est évident aux États-Unis, mais plus élevé. Les décisions de vaccination par idéologie montrent une différence et seraient considérées comme un indicateur de la vaccination.

Quels sont certains des prédicteurs socio-économiques de la vaccination, à savoir le niveau d'éducation et le niveau de revenu pour le Canada et les États-Unis (le statut d'immigrant et de non-immigrant n'est pas pris en compte) ?

- Le niveau d'éducation (de l'école secondaire ou moins au niveau supérieur) n'est pas un indicateur aussi important au Canada (écart de seulement 7,9 %) qu'aux États-Unis (écart de 48 % en termes d'adoption du vaccin).
- Niveaux de revenu. Il existe une différence/un écart (11,5 %) entre les niveaux de revenu et les taux de vaccination au Canada. Cette différence est significative et ne doit pas être négligée. Elle est beaucoup plus importante aux États-Unis (27 %).

Le niveau d'éducation et le revenu sont des facteurs prédictifs plus importants de l'hésitation à se faire vacciner ou à se faire vacciner aux États-Unis qu'au Canada.

Pourquoi les personnes se sont-elles fait vacciner au Canada ? La principale considération était de se rapprocher de sa famille et de ses amis et les autres considérations étaient de ne pas perdre leur emploi et des considérations sociales. Il y avait quelques différences entre les cohortes d'âge, le groupe le plus jeune souhaitant se rapprocher de ses amis (liens sociaux).

Le rappel de la réouverture du Canada à la conférence Metropolis aura lieu à Vancouver du 24 au 26 mars 2022. <https://metropolisconference.ca/en/>  
Les liens étaient dans le chat.

Le modérateur a animé la séance de questions-réponses.

Q. Veuillez clarifier la catégorie des Chinois/Asiatiques. La catégorie des Chinois au Canada décompose-t-elle davantage la population en Asiatiques, Asiatiques de l'Est et autres personnes qui ne sont pas incluses dans ces groupes ?

R. Pour ces études, au Canada, il s'agit de Chinois et aux États-Unis, d'Américains d'origine asiatique. Cela correspond aux termes utilisés pour le recensement du Canada. Les États-Unis incluent des personnes qui ne font pas partie de la catégorie des Chinois. Il existe des différences entre le Canada et les États-Unis en ce qui concerne les populations : noires, hispaniques et autres.

Q. Un effort a-t-il été fait pour inclure les réponses des communautés indigènes du Canada ?

R. Oui, les présentateurs ont des données sur ces communautés mais elles ne sont pas encore communiquées. Ils partageront ces informations (quantitatives et qualitatives) avec les participants du Canada, des États-Unis et du Mexique. Le site web sera alimenté sur leur site web, Association d'études canadiennes. <https://acs-aec.ca/en/covid-19-social-impacts-network/>

Q. Pourquoi les non-immigrants hésiteraient-ils davantage à se faire vacciner que les immigrants ?

R. Les présentateurs suggèrent que les fakes news pourraient y contribuer. Les résultats présentés aujourd'hui sont ceux de la troisième vague de notre étude, et ils seront approfondis lors de la quatrième vague. La plupart des immigrants s'informent auprès de leur famille, de leurs amis et des plateformes de médias sociaux. Les informations sur les plateformes de médias sociaux ne sont pas nécessairement incorrectes, mais la source de l'information fournit des informations crédibles.

Q. La différence entre les résultats de gauche et de droite pour la cohorte d'immigrants est-elle statistiquement significative ?

R. N'oubliez pas qu'il s'agit d'auto-évaluations - quel est le spectre politique qu'ils soutiennent ? Oui, ils l'étaient, surtout aux États-Unis.

Q. Est-il prévu de réaliser des études sur les affiliations religieuses et les niveaux d'affiliation religieuse ?  
R. Il y a un problème pour demander en général, mais sont-ils pratiquants/actifs dans leur religion. S'ils ne sont pas actifs, cela affecte-t-il la vaccination ou le fait de ne pas être vacciné ? Il est difficile de mesurer la religiosité.

Q. Ceux qui viennent des Philippines sont plus représentés dans certaines régions. Sont-ils identifiés?  
R. Pas dans cette étude, mais les chiffres ne sont pas assez élevés pour générer des conclusions. Le plus grand nombre d'immigrants au Canada était originaire de l'Inde (25 %). Ceux en provenance des Philippines (en troisième position) ont diminué au cours des deux dernières années. La conférence Metropolis qui se tiendra à Vancouver cette année pourra répondre à un plus grand nombre de ces questions détaillées (voir ci-dessous).

Q. Quels sont les trois principaux moments "ah-hah" du présentateur dans cette étude ?  
R. L'un des principaux enseignements concerne les raisons pour lesquelles/comment les Canadiens se distinguent des Américains en ce qui concerne la prise de vaccins. Certaines de ces informations semblent différencier les Canadiens des Américains et des questions plus générales de la société. Il y a une nette différence dans les attitudes entre les Canadiens et les Américains. Cela inclut la confiance dans tous les gouvernements ; elle est en baisse au Canada mais pas aussi basse qu'aux États-Unis. La confiance est importante dans d'autres domaines, par exemple la médecine, l'OMS et d'autres. La confiance est un enjeu énorme dans les réponses des participants au cours des 20 derniers mois. À qui font-ils confiance et dans quelle mesure ? Des recherches supplémentaires sont nécessaires.

Les autres résultats actuels qui méritent d'être approfondis sont les suivants.

- Certains segments de la population canadienne se disent anti-vax et pensent que les vaccins sont dangereux. Pourtant, leur taux de vaccination est plus élevé au Canada qu'aux États-Unis. La culture de la vaccination est plus positive au Canada qu'aux États-Unis.
- Explorez l'aspect santé mentale de COVID - à quoi cela ressemble-t-il ? Qui est le plus touché ? Quelles sont ses manifestations?
- Personnalité (traits de caractère) influant sur la vaccination et les mesures d'atténuation. Nous apprenons à nous connaître.
- Relation entre les vaccinés et les non-vaccinés. C'est une source de tension majeure dans les enquêtes. Il y a des problèmes importants autour de la question de la cohésion sociale/polarisation.

Q. L'éducation et les niveaux de revenus sont-ils des prédictors majeurs?

A. Oui, et cela doit faire l'objet d'une étude plus approfondie, notamment aux États-Unis. Le statut d'immigrant est un faible prédictor au Canada.

## Conversations du forum ouvert:

### Langue

Aucune note n'a été fournie à l'auteur.

### Emploi

**Question 1.** Quels sont les types de placements professionnels dans lesquels les clients sont placés et ces placements sont-ils temporaires ou des objectifs de carrière à long terme?

- Centre de l'immigrant du **Manitoba**. Il n'y a pas de placement professionnel structuré. Ils se concentrent sur les placements dans des emplois de niveau d'entrée jusqu'à ce que les nouveaux arrivants puissent obtenir l'emploi de leur "rêve" ou faire des études postsecondaires. La stratégie consiste à donner aux clients les moyens de trouver eux-mêmes un emploi. Ils offrent un soutien aux clients en matière de rédaction de curriculum vitae. Ils aident tout le monde, depuis la personne qui a pris un crayon pour la première fois à l'âge de 47 ans jusqu'aux docteurs, médecins et autres personnes hautement qualifiées qui attendent la reconnaissance de leurs titres de compétences (cela peut prendre jusqu'à deux ou trois ans). Les postes de débutants sont faciles à trouver et la reconnaissance des titres de compétences est un processus long et coûteux. Actuellement, il y a beaucoup de postes à pourvoir (500 à 600), et le Centre pour immigrants ne peut répondre à la demande des employeurs, principalement dans les secteurs de la fabrication et des services. La garde des enfants est souvent un défi.
- Nord de la **Saskatchewan**. Ils n'ont pas d'organisations communautaires et aucun service d'emploi pour toute une région. Le service officiel se trouve à Prince Albert, qui est à trois heures de route et n'est pas facilement accessible. Il y a plusieurs places réservées aux nouveaux arrivants dans les collèges régionaux pour une formation de base gratuite (compétences de base, préparation de curriculum vitae, premiers soins, etc.) Le taux de chômage est extrêmement élevé dans le nord de la **Saskatchewan**...

Les nouveaux arrivants veulent travailler et disent qu'ils ne cherchent pas à faire des études. Ils veulent des expériences pratiques en **Saskatchewan** pour gagner leur vie et faire partie de la communauté. Ils veulent connaître la communauté et ses membres tout en ayant le sentiment d'apporter leur contribution.

Par conséquent, la province a mis au point un programme de placement professionnel sans apprentissage obligatoire en classe, mais une formation est disponible pour les postes nécessitant une formation comme la sécurité alimentaire. Il s'agit d'un placement de quatre mois chez un employeur. Le programme n'est pas encore en place, mais il le sera bientôt. Le fournisseur de services d'immigration trouve les nouveaux arrivants pour les placer dans ces placements. Les placements dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration peuvent ne pas offrir de possibilités d'avancement, mais les placements dans les garderies peuvent mener à d'autres titres de compétences en éducation de la petite enfance (EPE). Le programme de placement professionnel doit compter un minimum de 25 participants et le salaire minimum est offert. L'employeur paiera l'employé pendant un mois et diminuera progressivement sa rémunération pendant les mois restants, à moins qu'il n'ait l'intention d'embaucher le nouvel arrivant pour combler les lacunes actuelles en matière d'emploi. Les fournisseurs de services aux immigrants aident à la procédure et établissent les contacts.

- Programme Nouveau Départ Polytechnique de **Saskatchewan**. Ce programme a été créé pour répondre aux besoins du programme des candidats à l'immigration de la **Saskatchewan** (SINP). De nombreux candidats y participent, mais d'autres personnes peuvent également y participer, notamment les membres de leur famille. Il s'agit d'une formation en ligne visant à améliorer les qualifications. Il connaît un certain succès dans les villes, mais n'a pas eu le même effet dans les communautés rurales.
- Le placement professionnel au **Manitoba** dépend de la filière d'immigration dont sont issus les nouveaux arrivants. Par exemple, si un immigrant est arrivé par le biais d'un parrainage familial ou d'un parrainage privé, son conjoint commencera généralement à travailler au Canada. Si les nouveaux arrivants sont arrivés par le biais du programme des candidats, ils sont davantage poussés à commencer à travailler rapidement car ils n'ont pas de soutien financier. Dans toutes ces situations, il y a beaucoup de pression pour commencer à travailler. Il n'y a pas beaucoup de GAR dans les programmes de placement professionnel car ils bénéficient d'un soutien à court terme.
- **Saskatchewan** a un programme de subventions pour la formation à la conduite pour les nouveaux arrivants. Ce programme couvre le coût, ou une partie du coût, pour les nouveaux arrivants admissibles

afin qu'ils complètent leur formation à la conduite d'un véhicule à six roues motrices (6WD ou 6×6) et qu'ils puissent obtenir leur permis pour obtenir ou conserver un emploi. Ce programme n'est pas disponible dans toute la province. Le Centre d'accueil des nouveaux arrivants de Moose Jaw, en Saskatchewan, a le même programme (ou un programme très similaire) qu'il appelle Financement des cours de conduite pour les nouveaux arrivants (NDEF).

- Le collège Red River, au [Manitoba](#), se concentre également sur les micro-crédits et utilise la reconnaissance des acquis (RPL or PLAR).

En général, on s'oriente vers des micro-crédits là où il y a des lacunes, plutôt que de poursuivre (éducation ou formation postsecondaire) ou d'attendre la délivrance de titres de compétences.

**Question 2.** Quelles approches ou formations spécialisées recommanderiez-vous pour mieux aider les clients à atteindre leurs objectifs professionnels ? Avez-vous des exemples de réussite sur la façon d'aider les clients ?

- [Manitoba](#) utilise la hiérarchie des besoins de Maslow pour aider les gens à répondre à leurs besoins (payer le loyer, la nourriture) pendant qu'ils travaillent à atteindre leurs autres objectifs à plus long terme. Ils sont flexibles dans leurs rencontres avec les nouveaux arrivants, car certains d'entre eux ont un emploi et/ou des exigences domestiques. Ils proposent des rendez-vous en soirée via Zoom pour rencontrer les facilitateurs d'emploi.

Un changement nécessaire est de rendre la délivrance des titres de compétences plus facile, moins coûteuse, et de permettre aux nouveaux arrivants de se sentir valorisés par leurs titres de compétences au Canada. Il y a eu peu de changements au cours des 20 dernières années. Les facilitateurs d'emploi essaient de placer les nouveaux arrivants dans des postes de premier échelon dans leur domaine afin qu'ils puissent élargir leurs compétences et se sentir valorisés.

L'importance des programmes de mentorat est cruciale. Voici quelques programmes.

- Programme de prêts éoliens et de prêts de carrière
- Professionnels de la santé formés à l'étranger : Article UM pour aider les professionnels de la santé formés à l'étranger à se qualifier pour exercer au [Manitoba](#)
- Programme de micro-crédits de la [Saskatchewan Polytechnic](#)
- Edmonton : L'[Alberta International Medical Graduates Association \(AIMGA\)](#) soutient les diplômés internationaux qui viennent en [Alberta](#) et leur facilite l'accès aux professions médicales dans la province.
- Dans la [Saskatchewan Rurale](#). Le programme des titres de compétences n'a pas changé ici au cours des 20 dernières années. Existe-t-il un document que les gens utilisent pour suggérer des postes?

*Les conseillers d'orientation professionnelle le savent et c'est à eux qu'il revient de proposer aux nouveaux arrivants des postes en fonction de leurs compétences.*

## SWIS Jeunesse

**Question 1.** Quels sont les problèmes/pressions concernant votre programme lors de l'installation des nouveaux arrivants à l'école (pour les travailleurs SWIS) ou dans les programmes communautaires (pour les travailleurs jeunesse) ?

- Dans les zones rurales, il y a un manque de services, en particulier de loisirs et d'activités récréatives, tant pour les nouveaux arrivants que pour les Canadiens.

- La collaboration avec le personnel des écoles, comme les enseignants EAL/ELL, ne semble pas être aussi fluide qu'elle pourrait l'être, par exemple en ce qui concerne l'orientation des nouveaux arrivants, les informations relatives aux listes de nouveaux arrivants et les coordonnées des parents. Cela a entraîné des retards et des difficultés pour soutenir les clients nouveaux arrivants. Le partage des informations personnelles est difficile pour les travailleurs du SWIS, et l'administration et le personnel des écoles ne sont pas tous enclins à partager ces informations.
- Les familles à besoins élevés et les familles monoparentales présentent des difficultés. Il s'agit notamment des ressources limitées, du transport et des difficultés d'aiguillage. Les agences pour les immigrants ont des ressources et des capacités limitées.
- Les écoles engagent moins d'enseignants EAL/ELL, ce qui constitue un défi car ils sont la principale source de contact pour de nombreux travailleurs SWIS. Il y a un écart croissant dans la sensibilisation, la connaissance et les relations avec les programmes SWIS ; il y a une perte de connaissance et de confiance. Les programmes SWIS peuvent être fortement affectés par la volonté de soutien du personnel EAL/ELL. Une façon de le faire est de se tourner vers un espace partagé et de rencontrer le personnel de l'école et les travailleurs SWIS.
- Les besoins d'établissement culturel des étudiants, tels que les lieux de prière, ne sont pas toujours disponibles. Il est difficile d'obtenir un soutien pour les clients nouveaux arrivants.
- Travailleurs de l'établissement améliorés dans les écoles (ESWIS), offert par le Edmonton Centre Mennonite pour les nouveaux arrivants, est une nouvelle initiative de l'IRCC. Elle offre une approche collaborative et globale avec un spécialiste, des services communautaires, l'administration de l'école et les enseignants.
- Il faut davantage de collaboration et de synergie entre les différents prestataires de services et agences.
- On observe une tendance chez les jeunes à vouloir faire du bénévolat au Canada, tant pour obtenir des crédits scolaires que pour trouver un emploi. Les organismes d'établissement ont travaillé en partenariat avec des employeurs locaux ; il y a également eu une croissance notable du bénévolat chez les jeunes. Un répondant a mentionné qu'il semble y avoir de plus grands obstacles à l'emploi pour les jeunes nouveaux arrivants.

**Question 2:** Quelles sont les solutions ou ressources potentielles qui peuvent être efficaces pour alléger les pressions ?

- Ouverture de la communication et des processus de collaboration. Des réunions et une communication permanente avec l'école permettent de renforcer la collaboration et les renvois.
- Rationalisation ou création de moyens plus efficaces pour les renvois, en particulier dans les écoles.
- Les agences d'immigration qui entretiennent des relations étroites avec les conseils scolaires ont fait un travail de fond pour établir des relations solides avec le personnel scolaire.
- Un comité consultatif avec le personnel de l'école.
- Travailler en étroite collaboration avec les animateurs de programmes et les conseillers en emploi pour les jeunes. Cela s'est avéré efficace.

**Question 3:** Quelles sont vos préoccupations et vos souhaits ?

- Prédications de l'IRCC sur la langue, la démographie et le nombre de nouveaux arrivants pour mieux préparer l'année scolaire.
- Disposer d'une banque d'interprètes est une bonne pratique pour les agences.
- Une école reçoit et fournit des services aux élèves nouveaux arrivants.
- Souhait d'avoir une programmation plus continue et cohérente.

**Forum ouvert sur le RAP**

Voici un résumé des conversations du forum ouvert qui s'est tenu le deuxième jour du sommet.

- Augmenter les allocations du RAP pour les clients, car l'allocation actuelle est très faible et il est difficile d'en dépendre, surtout pour les clients célibataires et ceux qui vivent dans des régions où le coût de la vie est plus élevé.

*Ce point a été le plus fortement souligné tout au long de la session comme le besoin le plus pressant dans l'ensemble du PNT.*

- Les fournisseurs de services s'entendent généralement pour dire que le RAP a besoin de plus de fonds et de capacités pour mieux répondre aux demandes. Les clients ont souvent des besoins très élevés et complexes, et il y a un plus grand volume de clients, ce qui nécessite plus de financement pour retenir le personnel d'établissement talentueux afin de répondre aux divers besoins des clients.
- La migration secondaire complique encore la question du financement. Elle crée de nombreux défis et fait que les fonds du RAP sont de plus en plus sollicités. La mobilité des nouveaux arrivants constitue un défi. Il est suggéré de suivre ces nouveaux arrivants et de les encourager à rester dans leur communauté d'origine, au moins pendant l'année de service du RAP, afin d'assurer une distribution cohérente des ressources et de la prestation des services. Sinon, est-il possible d'avoir des affectations de fonds plus flexibles pour répondre aux besoins de ces migrants secondaires ?
- De nombreux employés sont surchargés de travail et sont confrontés à des risques d'épuisement professionnel et de problèmes de santé mentale en raison de l'intensité du travail. On craint de perdre des employés talentueux en raison de la nature exigeante et émotionnellement éprouvante du travail.
- La recherche d'un logement approprié et abordable est un défi universel pour les prestataires de services du RAP, en particulier pour les familles nombreuses de réfugiés.
- Il est essentiel que les prestataires du RAP travaillent avec la communauté ; une approche "globale de la société" est nécessaire pour installer et retenir les réfugiés dans la communauté afin d'assurer leur véritable intégration. Il est nécessaire d'obtenir le soutien et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté à l'égard des réfugiés afin de garantir une communauté accueillante et sûre où les réfugiés pourront s'établir à long terme. Les mentors et les champions communautaires issus des communautés ethnoculturelles sont également indispensables.

*L'éducation et la sensibilisation de la communauté constituent une pièce importante de ce puzzle, y compris l'antiracisme et la formation DEI.*

- Les pratiques tenant compte des traumatismes sont importantes pour les fournisseurs de services communautaires/enveloppants afin de s'assurer qu'ils fournissent des services appropriés et sensibles aux clients réfugiés.
- Les documents et les ressources (orales et visuelles) traduits et en langage clair sont essentiels pour garantir l'équité d'accès et une large sensibilisation.

## Session 7: Approche des systèmes urbains

### Services d'orientation et d'évaluation des besoins et des actifs (NAARS)

#### Présentations de:

Alex Racine, IRCC, responsable de la gestion des questions qui donnent un aperçu de l'initiative de transformation urbaine.

Dayna Hinkel, Directeur, **Manitoba** Début

Ijeoma Nwamuo, Directeur Général, Femmes internationales de Saskatoon (IWS)

Jana McKee, Directeur du programme, Seven Oaks Immigration Services (SOIS)

José Chinchilla, Coordinateur de l'établissement, Seven Oaks Immigrant Services (SOIS)

Alex Racine, IRCC. Alex souhaite la bienvenue aux participants à la session. Il passe sous silence l'initiative de transformation urbaine, y compris la normalisation des NAARS centralisés et les processus zonaux de sensibilisation et d'orientation.

L'objectif de cette session n'est pas de suggérer qu'un processus NAARS est meilleur que l'autre, mais de donner un aperçu de l'excellent travail qui a été réalisé dans la région jusqu'à présent.

#### Ijeoma Nwamo, Femmes internationales de Saskatoon (IWS)

Ijeoma a reconnu la terre sur laquelle se trouve l'IWS : les territoires des Traités 4 et 6 et la patrie des Métis.

Stratégie du NAARS pour les centres urbains de Saskatoon. Du côté officiel, Femmes internationales de Saskatoon (IWS) a pris l'initiative en tant que détenteur de la contribution pour le NAARS et, à ce titre, est un facilitateur communautaire neutre pour les lieux de service de Regina et de Saskatoon. L'accent est mis sur les clients résidents permanents.

Le partenariat comprend les communautés d'établissement anglophones et francophones de la **Saskatchewan**. La vision est d'utiliser une approche de service centrée sur le client pour l'utilisation des services d'établissement et des résultats exceptionnels pour le client.

Avant le lancement du programme, IWS a dû prendre en compte les facteurs externes et internes. Ils ont identifié les parties prenantes, en ont rassemblé plusieurs et ont créé un espace sûr pour des conversations critiques et franches sur les raisons pour lesquelles le programme NAARS devait changer. Les défis et les problèmes ont été définis et des solutions ont été présentées. La confiance a été établie par tous les partenaires en révélant qui faisait quoi afin que tous puissent comprendre les circonstances actuelles. Les thèmes ont fait l'objet d'un brainstorming et un questionnaire commun devait être rempli dans le cadre du processus d'entretien. Il était essentiel de travailler ensemble pour renforcer la capacité opérationnelle interne de tous les partenaires et de se mettre d'accord sur la marche à suivre.

Le cadre stratégique interne a été révisé. Les principes directeurs ont été examinés et révisés comme suit.

- Neutralité. Par exemple, dans les centres d'évaluation linguistique, une partie neutre était essentielle.
- Meilleur intérêt des clients.
- Transparence des processus.
- L'équité envers toutes les parties concernées.
- Considérations culturelles pour les clients francophones.

- Responsabilité envers les parties prenantes internes et externes (envers l'IRCC, les partenaires tels que le conseil d'administration et les membres de l'organisation).

On a eu recours à la pensée conceptuelle innovatrice et à la pensée systémique pour planifier les changements. La pensée conceptuelle tient compte des besoins du client et des besoins complexes de la collectivité, qu'il s'agisse du système du secteur de l'établissement en Saskatchewan ou du Canada dans son ensemble. L'objectif est de trouver un équilibre sain tout en améliorant l'efficacité, l'efficience et l'efficacité. Tous les facteurs doivent fonctionner ensemble. Un exemple d'une application est le processus d'entrevue.

Le programme de partenariat s'appuie sur les facteurs suivants.

- Coordonner. L'IWS convoque et soutient le partenariat pour assurer l'alignement des objectifs.
- Collaborer. Malgré les points de vue et les compétences divergents des partenaires, il y a eu un engagement à travailler ensemble pour atteindre un objectif commun.
- Coopérer pour instaurer une culture de soutien de l'équipe. S'engager à veiller à ce que personne ne fasse quoi que ce soit pour saper l'autre et sa capacité à assumer ses responsabilités.
- Communiquer de manière respectueuse pour partager des idées, des informations et des préoccupations. Partager les rapports, les données et les tendances avec les partenaires afin de mieux servir les clients.

Les résultats sont les suivants.

- Des comités consultatifs NAARS et un projet de mandat ont été élaborés pour chaque région de PNT.
- Un partenariat unique avec l'ACF (Assemblée communautaire francosaskoise) a été établi pour favoriser le parcours francophone. Les clients français qui veulent des services en français auront des services.
- Le programme fait une distinction entre les NAARS de base (ceux qui ont des problèmes non complexes) et les services de triage vers la gestion de cas. Quels clients vont où ?
- Les outils d'exécution et les modèles d'entrevue ont été affinés avec l'aide des partenaires. Le processus d'évaluation des besoins et des atouts a été partagé dans toute la région.
- Des mécanismes de collecte de données et de rapports ont été mis en place pour l'IRCC et d'autres organismes.

Des stratégies de mise en œuvre ont été créées.

- Division du travail - agences de zone pour la coordination du noyau et agences pour la gestion du noyau.
- Contenu/formulaires normalisés du NAARS (le quoi).
- Processus centralisé d'orientation des clients (le comment).
- Stratégie de réévaluation pour les clients qui reviennent après quatre à six mois des évaluations initiales.

Voici les pratiques prometteuses qui ont découlé de cette stratégie.

- Cadre fondé sur le genre et anti-oppression et pratique de l'information sur les traumatismes.
- La position neutre et l'absence de conflit d'intérêts.
- Entretien NAARS individualisé, sauf exception pour un entretien avec la famille.
- Utilisation de plusieurs méthodes de prestation : en personne dans les bureaux ; en ligne via Zoom/autres ; hors site dans les agences partenaires ; et visites à domicile pour les services à domicile.
- Horaires de travail flexibles, y compris les samedis.

- L'accès des clients à un NAARS complet (réfugiés généralement) ou simplifié, en fonction de leurs besoins.
- Traduction du NAARS simplifié dans différentes langues.
- Utilisation d'interprètes indépendants pour garantir un processus crédible (pas de membres de la famille lors d'un entretien).
- Les clients utilisent l'application mobile Welcome to **Saskatchewan** et les services du centre d'évaluation linguistique (LARC). La première application de la province.
- Accès aux soins pour les enfants nouveaux arrivants (CNC) et informations sur les aides à l'éducation des enfants.
- Les représentants de NAARS étaient présents à la table avec les représentants de PNT pour parler au nom de la **Saskatchewan**, de ses activités, de ses initiatives et de ce dont les centres urbains ont besoin.

### **Dayna Hinkel, Manitoba Début**

Approches des systèmes urbains: IRCC a financé le projet de services d'évaluation et d'aiguillage des besoins et des biens du **Manitoba** en mettant en œuvre une technologie pour mener à bien ce projet (projet PeaceGeeks).

L'approche complète comportait trois volets.

1. Les services d'évaluation et d'aiguillage des besoins et des biens du **Manitoba** ont centralisé l'admission. Ce système a fonctionné pendant une décennie. Le nouveau plan a été révisé et élargi au cours de l'année dernière avec 22 partenaires d'établissement du **Manitoba** en utilisant la carte des zones et les organigrammes d'orientation de l'approche des systèmes urbains de l'IRCC de Winnipeg et le guide NAARS. Le projet a consulté l'IWS (Saskatoon) sur son processus NAARS, car il a été lancé en premier.

Ce processus permet de recueillir des informations sur les clients au nom d'IRCC afin d'aiguiller et de mettre en relation les nouveaux arrivants avec les zones d'établissement de Winnipeg, les mini-zones, les soutiens linguistiques, le parcours francophone et le triage de la gestion des cas lorsque des clients ayant des besoins importants arrivent.

Le NAARS normalisé est très long et contient des données et des informations solides. La question reste de savoir comment stocker et analyser les données. Cette année, **Manitoba Start** a choisi Better Outcomes comme fournisseur du NAARS. De nombreuses organisations l'utilisent déjà et savaient qu'il pouvait extraire ce dont elles avaient besoin, notamment un plan d'établissement du client. Actuellement, ils sont en train de convertir le formulaire NAARS dans la base de données. Ils pilotent le formulaire en se concentrant sur la collecte de données et les renvois. Les recommandations seront envoyées par courriel à nos partenaires d'établissement.

Ils sont en train de développer un tableau de bord pour représenter les informations du **Manitoba**. Il permettra de filtrer les informations par zone et par catégorie d'immigration. D'autres informations sur l'orientation seront ajoutées au fur et à mesure de son développement. Il est prévu que ce tableau de bord soit en ligne en janvier et que les données soient disponibles pour examen en février.

Ils élaborent un plan de règlement du client dans le logiciel. Après avoir rempli le NAARS, le client repartira avec un plan de règlement (papier et/ou électronique). Tous les détails seront inclus.

2. L'information de Winnipeg pour l'orientation des nouveaux arrivants (WIN).

WIN sera lancé à la fin de 2021 en anglais et en français. Il permettra aux fournisseurs de services d'établissement pour les nouveaux arrivants et aux organisations de Winnipeg d'accéder aux informations et aux ressources de Winnipeg et viendra compléter les informations des zones et des fournisseurs de services. Une trousse a été élaborée (cahier d'exercices et autres ressources). Toutes les ressources ont été examinées. Le portail des fournisseurs de services d'établissement de **Manitoba Start** partagera les ressources d'établissement et d'orientation.

3. L'application **Manitoba** Conseiller à l'arrivée est une application mobile gratuite permettant aux nouveaux arrivants de s'orienter dans leur parcours d'établissement. PeaceGeeks a adapté cette application pour le **Manitoba**. Les thèmes de l'application proviennent du projet WIN et les services sont fournis par un partenaire du projet, MB211. Les utilisateurs peuvent rechercher et afficher des sujets ou répondre à une série de questions et être mis en relation avec des services. Cette application sera bientôt lancée en anglais et en français. Une nouvelle langue sera ajoutée chaque année au cours des trois prochaines années.

Merci à l'IRCC de Winnipeg de fournir aux nouveaux arrivants des informations opportunes et centrées sur le client.

**Jana McKee et José Chinchilla** Seven Oaks Immigrant Services (SOIS), Nord-Ouest de Winnipeg.  
Jana et José ont reconnu le territoire du Traité n° 1 sur lequel ils résident.

Le travail de proximité est très simple dans leur région. Seven Oaks va là où se trouvent les gens et interagissent avec les personnes, les agences et les entreprises de la communauté. Ils aident les personnes et les familles nouvellement arrivées dans la communauté du nord-ouest de Winnipeg et au-delà en leur offrant des informations, des systèmes de soutien, des compétences améliorées et des connexions communautaires qui facilitent leur intégration dans la vie au Canada. Nous faisons cela pour permettre aux immigrants et à notre communauté d'être en bonne santé et de s'épanouir.

Le processus comprend trois étapes. Ils se sont rendus dans les communautés pour repérer les ressources, les programmes et les partenaires communautaires. Ensuite, ils sont retournés dans les communautés pour se connecter avec les ressources, les entreprises, les centres communautaires, les églises et les services. Ils ont ensuite interrogé leurs clients de manière informelle en leur demandant ce qu'ils faisaient avant COVID et après.

À partir de cette première interaction, des conseils consultatifs sont créés. Ils se réunissent et discutent de la manière dont ils peuvent travailler ensemble. L'une des clés de la réussite est le "discours d'ascenseur" - la sensibilisation continue. Chaque membre du personnel comprend son rôle et s'engage auprès des communautés. Ils s'efforcent d'inclure les nouveaux arrivants et de leur offrir les services aux immigrants dont ils ont besoin.

La plupart des employés travaillent et vivent dans les communautés et connaissent les partenaires communautaires. Il est facile d'établir des liens avec les résidents permanents et les nouveaux arrivants en profitant des opportunités offertes au personnel.

Il est important d'établir et d'entretenir des relations. Le personnel a été invité à des événements et a travaillé avec d'autres agences de la communauté pour mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants. Ils intègrent une composante éducative à leurs services et s'associent à des organismes pour mettre également l'accent sur la santé.

Le modérateur a animé la séance de questions-réponses.

Q. **Manitoba**. Y aura-t-il un site Web WIN pour les fournisseurs de services à l'extérieur de Winnipeg?

R. L'accord de financement actuel concerne les prestataires de services urbains. L'IRCC devrait financer la prestation de services en milieu rural.

Alex: L'IRCC prévoit de mettre en place le programme WIN dans les centres urbains, puis de l'étendre aux petits centres. Il y aura quelques différences.

Q. Seven Oaks. Avez-vous des pratiques exemplaires pour garantir que les nouveaux arrivants ont accès aux services d'établissement et aux services initiaux tels que **Manitoba** (Début) Start?

R. Les nouveaux arrivants qui sont arrivés avant et pendant le COVID ont d'abord été isolés. Ensuite, les travailleurs de l'établissement ont veillé à rencontrer les personnes de la communauté pour leur faire connaître les services. Par la suite, les travailleurs mettent les nouveaux arrivants en contact avec les programmes. Les nouveaux arrivants connaissent les services aux immigrants en général, avec l'aide des travailleurs de l'établissement, et ils prennent des rendez-vous pour s'assurer que les services sont fournis. Lorsqu'il semble y avoir une voie et une connexion claires, les plans d'établissement sont élaborés. Seven Oaks essaie de piloter un NAARS en ligne pour aider les clients. **Manitoba** Start a cette capacité.

Q. Est-il possible de partager les formulaires normalisés de NA?

R. Oui, contactez votre responsable de programme IRCC. IWS peut envoyer les formulaires.

Q. L'application informe-t-elle les utilisateurs qu'une fois au Canada, ils peuvent divulguer en toute sécurité un handicap ou un obstacle permanent ? L'application offre-t-elle une option de divulgation?

R. Sur le site bienvenu au **Saskatchewan**, Dans l'onglet "Avantages sociaux" de l'IWS, toutes les prestations sociales sont répertoriées, y compris les prestations d'invalidité. Le lecteur peut cliquer pour obtenir des informations supplémentaires. Lorsque les nouveaux arrivants viennent pour l'évaluation des besoins, des informations supplémentaires sont clarifiées. Toutes les agences ont des mots de passe et aucune information n'est partagée dans l'intérêt du client. Il n'y a pas de violation de la vie privée.

L'application Conseiller à l'arrivée au **Manitoba** relie les nouveaux arrivants aux services. Elle leur donne un aperçu général. Au besoin, ils peuvent partager des courriels dans un environnement protégé par un mot de passe avec une personne de l'agence.

## Conversations en forum ouvert:

### NAARS

Aucune note n'a été fournie au rédacteur du présent rapport. De nombreuses informations ont été fournies aux participants lors de l'approche des systèmes urbains (NAARS) le deuxième jour.

### Postsecondaire

Voici un résumé de la conversation à forme ouverte du deuxième jour du sommet.

**Facilitateur:** Stuart Schwartz, Collège Red River

**Question 1:** En ce qui concerne les services financés par l'IRC que votre organisation fournit, quel rôle unique les établissements postsecondaires du Canada jouent-ils dans le paysage de l'immigration ?

- Ils sont partenaires de la communauté/région et des prestataires de services d'établissement.

- Une programmation sur mesure. Les établissements postsecondaires devraient cibler les programmes afin de répondre aux besoins changeants des nouveaux arrivants. Cela comprend l'écoute, l'adaptation et l'adaptation continue des programmes afin de s'assurer qu'ils sont pertinents pour la population qu'ils servent.
  - Il est nécessaire de déterminer les défis auxquels les institutions sont confrontées. Qu'ont-elles besoin de savoir ? Par exemple, comment approcher les nouveaux arrivants pour s'assurer que les informations qu'ils ont sont exploitables.
- Il est important de connaître les projets de leurs étudiants nouveaux arrivants afin que les instructeurs puissent répondre à leurs besoins spécifiques ; par exemple, la micro-crédibilisation des compétences.
- Créer des micro-crédits pour démontrer que les nouveaux arrivants ont développé des compétences générales telles que la résolution de conflits, qui est basée sur la communication. Les compétences non techniques sont nécessaires pour réussir sur le marché de l'emploi.

**Question 2:** Les collèges et instituts du Canada ont récemment publié une étude sur le rôle des nouveaux arrivants au Canada. Cette étude suggère que les nouveaux arrivants sont le moteur de la croissance économique canadienne et recommande la création d'un programme linguistique national axé sur la main-d'œuvre. La communication spécifique au lieu de travail est-elle considérée comme une lacune potentielle ? Cette recommandation vous paraît-elle logique ?

*Il s'agit essentiellement de micro-crédits.*

- Évaluer les compétences de base que possèdent les nouveaux arrivants à leur arrivée, et développer les ensembles de compétences nécessaires à la réussite professionnelle. Cela peut améliorer les compétences linguistiques.
- Les lacunes en matière d'emploi sont souvent comblées par une stratégie d'immigration ; par exemple, le programme pilote d'immigration de l'Atlantique et le programme pilote d'immigration des nouveaux arrivants en milieu rural. La stratégie serait conçue pour une région géographique et pour combler les lacunes du marché du travail.

**Question 3:** Existe-t-il des pratiques prometteuses au sein de votre organisation ?

- Créer et proposer des tâches qui démontrent des compétences non techniques à utiliser sur le marché du travail.
- Lier les compétences non techniques, telles que la communication efficace et le travail en groupe, aux tâches professionnelles.
- Recherche appliquée:
  - Partenariats entre les chercheurs de l'enseignement postsecondaire et les PLI afin de développer une étude communautaire qui favorise le changement de politique et conduit à un financement accru.
  - Créer un plus grand succès et s'adapter à l'évolution de la démographie et des besoins des clients nouveaux arrivants.
- Intégrer des étudiants de l'enseignement supérieur dans les partenariats.

## Alphabétisation

Voici un résumé de la conversation du forum ouvert qui s'est tenu le deuxième jour.

**Facilitateur:** Daniel Green

**Question 1.** La formation des enseignants en alphabétisation peut s'avérer difficile, surtout lorsque les classes sont mixtes entre les élèves de la filière normale et ceux de la filière d'alphabétisation. Quelles sont les ressources disponibles ? Quel type de formation est-il utile d'offrir aux instructeurs ?

- Tutela.ca propose cinq ateliers d'alphabétisation.
- Collège Bow Valley, Calgary, a un certificat post TESL, Module de conception de matériel.

*Est très utile. Il n'est pas gratuit, mais les réactions de ceux qui l'ont suivi sont positives.*

- TIES (Calgary Immigrant Educational Society) et le Centre d'expertise en alphabétisation offrent des trainings. Leur site web: <https://www.immigrant-education.ca/>
- *Les portfolios en ligne de l'Avenue sont très utiles.* Ils pourraient être l'avenir du stockage de l'évaluation linguistique basée sur le portfolio (PBLA).
- Edmonton Catholic School Division LINC a un site web qui divise les niveaux d'alphabétisation en NCLC, élevés et faibles. Les listes de compétences peuvent aider à former les enseignants.
- Les navigateurs numériques offrent une formation qui est également très utile.

**Question 2.** Comment le fait d'être en ligne a-t-il été... stimulant ou enrichissant ?

- Régions rurales de la *Saskatchewan*. Ils ont fait un projet pilote en ligne pour les NCLC 2/3. Il y a beaucoup d'étudiants, mais ils ne progressent pas très vite avec l'apprentissage de la langue. Actuellement, il y a un instructeur, mais les étudiants ne sont pas assidus.
- Les petites classes sont très utiles pour l'enseignement en ligne. Les classes sont petites, mais les étudiants réguliers viennent généralement.

*Le plus petit est généralement le meilleur.*

- Les classes qui proposent une garde d'enfants sont généralement complètes.
- Il y a peu d'inscriptions dans de nombreuses classes. Dans certains cours, il y a 7/20 participants et personne sur la liste d'attente.
- Certains étudiants attendent que la COVID/apprentissage en ligne soit terminé et ne répondent pas aux appels pour rejoindre les classes à partir d'une liste d'attente.
- Ce serait génial si Avenue avait une mise en page par défaut de l'alphabétisation qui soit très minimale.
- Les assistants d'éducation et les assistants technologiques sont très utiles, mais ces postes ont un financement instable.
- Ils ont des dates de remise des devoirs très flexibles (tous les devoirs sont à rendre le vendredi, par exemple).

**Question 3:** En quoi les besoins sont-ils différents entre les niveaux fondamentaux/inférieurs et les NCLC 3L et 4L ?

*Il est assez stressant de planifier les termes et les arrangements de la classe.*

- Tout le monde utilise l'Avenue car il y a toujours une interaction en face à face. Les apprenants en alphabétisation sont dans toutes les classes.
  - Les niveaux 1 et 2 se rencontrent en face à face pour faciliter les choses, mais les réunions en ligne ne sont pas aussi efficaces que celles des niveaux supérieurs.
  - L'Immigrant Services Society of BC (ISS of BC) possède un site Web contenant de nombreuses ressources à consulter en matière d'alphabétisation numérique.

- Le prêt d'ordinateurs de bureau et d'ordinateurs portables est très efficace ; les téléphones sont plus difficiles à utiliser pour l'apprentissage.
- Cependant, les étudiants doivent être rassurés sur le fait qu'ils n'auront pas à réparer/remplacer les ordinateurs portables prêtés, mais ils doivent être prudents avec eux. Certains étudiants refusent les ordinateurs portables pour cette raison.

### Connexions communautaires (bénévolat)

Voici un résumé de la conversation du forum ouvert qui a eu lieu le deuxième jour du sommet.

**Facilitateur:** Icasiana de Gala

**Question 1:** Quels sont les défis que vous rencontrez avec COVID-19 en matière de volontariat et qu'avez-vous fait ?

- Il y a peu de volontaires à cause du COVID-19.
- Les bénévoles s'inquiètent du statut vaccinal des clients.
- L'épuisement des volontaires qui reviennent chaque année est courant.

*Nous avons besoin de plus de ces volontaires.*

- Certains bénévoles n'ont pas les compétences numériques ou l'équipement/internet nécessaires pour organiser une session qu'ils auraient pu faire en personne.
- Les agences ne disposent pas de beaucoup de dons. Les travailleurs de l'établissement peuvent enquêter sur les articles du marché et les ventes/ventes de garage afin de récupérer des articles pour les clients. Une organisation publie un message sur Facebook, et les travailleurs peuvent mettre le client en contact avec la ressource. Certains organismes font parvenir les dons directement aux clients eux-mêmes.

**Question 2:** Quels programmes ont besoin de bénévoles ? Et comment faites-vous pour que les bénévoles vous contactent ?

- Il existe des bénévoles pour des activités telles que les cours d'instruction pour l'examen de citoyenneté. Ces bénévoles sont généralement des retraités.
- Les tuteurs peuvent aider les volontaires à utiliser les plateformes virtuelles dans les centres de services.
- Les volontaires ont aidé à organiser des soirées de peinture, de yoga, etc. qui ont eu lieu virtuellement.

*Une entreprise avec un code QR relie les personnes intéressées à notre dossier de bénévolat.*

**Question 3:** Trouvez-vous plus facile de promouvoir des événements avec des titres attrayants (tels que Zumba/Soirée peinture) plutôt que de demander des volontaires ?

- Des bénévoles pour la Zumba et les événements artistiques sont facilement disponibles.
- Si des volontaires possédant certaines compétences peuvent être identifiés, les travailleurs peuvent créer un événement de volontariat.
- Les travailleurs de l'établissement recherchent des bénévoles dans les classes d'expérience professionnelle/de compétences de vie dans les écoles secondaires qui ont une composante de bénévolat ; par exemple, les classes de compétences de vie. Toutefois, en raison du COVID, les écoles ont cessé de dispenser certains cours d'expérience professionnelle et d'aptitudes à la vie quotidienne axés sur le bénévolat.

- Il existe des possibilités de bénévolat pour les nouveaux arrivants eux-mêmes. Les nouveaux arrivants veulent un emploi, et il existe des possibilités de bénévolat qui peuvent mener à un emploi, comme la garde d'enfants. Les parents laissent souvent leurs enfants dans les garderies de l'établissement lorsqu'ils suivent des cours d'anglais. Cette action peut déboucher sur des occasions de bénévolat et même sur un parcours professionnel.
- Les clients sont une excellente source de bénévoles, surtout s'ils n'ont pas d'expérience professionnelle, car cela leur permet d'acquérir une expérience professionnelle et peut les aider à résoudre des problèmes de santé mentale (isolement).

**Question 4:** Trouvez-vous que vous obtenez moins de bénévoles que d'autres organisations à but non lucratif ?

- Une organisation qui a suffisamment de volontaires peut les adresser à d'autres organisations.

*Une autre fois, ils pourront se référer à nous. Il est plus facile de travailler ensemble plutôt que contre.*

- L'Edmonton Immigration Services Association (EISA) dispose d'un système de bénévolat dans lequel de nombreux praticiens de l'établissement participent aux camps d'été, aux programmes de soutien scolaire après l'école et aux séances d'information. Un gestionnaire des ressources humaines supervise l'acceptation des bénévoles (aiguillage, sélection). Une équipe de jeunes supervise les programmes dans les écoles. Il y a des bénévoles de l'Université de l'Alberta et des collègues d'Edmonton. Cependant, ils ont toujours besoin de plus de bénévoles pour les programmes - tels que les programmes ethnoculturels.
- Pour attirer des bénévoles, les participants ont suggéré de mettre des annonces sur Facebook ; d'avoir des points de service dans les écoles secondaires et les centres communautaires, et d'engager des étudiants d'été pour faciliter l'implication pendant l'année scolaire (les enseignants retraités peuvent aider).

### Connexions communautaires (Jeunesse)

Voici un résumé de la conversation du forum ouvert qui a eu lieu le deuxième jour du sommet.

**Facilitateur:** Oliver Kamau.

Les programmes pour les jeunes ont dû faire face à des défis spécifiques et uniques pendant la pandémie et n'ont souvent pas participé aux programmes d'établissement aussi souvent qu'avant la pandémie.

- Beaucoup de jeunes ont décidé de ne pas poursuivre leurs études postsecondaires mais travaillaient et ne participaient pas aux programmes pour les jeunes.
- Le manque d'accès à la technologie (beaucoup de familles ont un accès limité aux ordinateurs).
- Pendant la COVID, les jeunes sont plus ouverts à parler de leur santé mentale et de leurs difficultés.
- Des groupes de pairs uniques se sont formés, au sein desquels des jeunes des classes supérieures ont commencé à aider et à conseiller les élèves des classes inférieures.

Les travailleurs devraient encourager les jeunes à accéder aux bourses et aux prêts étudiants, ce qui les inciterait à poursuivre leurs études postsecondaires.

## Jour 3: Journée complète de programmation avec IRCC. Discussion des programmes dans le contexte de chaque région.

Modérateur: Ahmad Majid, Directeur général, Association des agences pour l'établissement et l'intégration des immigrants du **Saskatchewan** (SAISIA)

Ahmad a salué et reconnu les terres indigènes sur lesquelles l'ASASI et ses membres se réunissent. Il s'agit des territoires des Traités 2, 4, 5 et 6, du lieu de rassemblement traditionnel de 31 peuples indigènes et de la maison des Métis. Celia Fiddler de la Première Nation Waterhen a offert la prière, la salutation et le message pour les participants.

### Session 8: L'initiative de (ré)établissement de l'Afghanistan par l'IRCC: La réponse précoce, le présent et la planification de l'avenir.

**Thème majeur: L'initiative de (ré)établissement de l'Afghanistan par l'IRCC: La réponse précoce, le présent et la planification de l'avenir.**

Les présentateurs étaient:

**Corinne Prince**, Directrice générale, Immigration, Refugees and Citizenship Canada / Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

**John Biles**, Directeur principal des opérations par intérim, Direction de l'établissement de l'Afghanistan, Immigration, Refugees and Citizenship Canada / Government of Canada // Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada / Gouvernement du Canada

La présentation a donné un aperçu des décisions d'installation urgentes prises au cours des premiers mois de l'intervention d'urgence, de l'évolution du parcours de (ré)installation, et un regard sur l'avenir de ce que l'IRCC pense être la réponse continue à l'engagement de réinstaller 40 000 ressortissants Afghans, y compris l'importance d'une approche "de l'ensemble de la société".

**Corinne.** Il existe une nouvelle branche au sein de l'IRCC, appelée la direction de l'établissement de l'Afghanistan. Cette direction travaille avec le secteur pour répondre à la mission Afghane. Un nouveau ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, l'honorable Sean Fraser, a été nommé fin octobre 2021.

L'Afghanistan connaît une crise humanitaire. Lors de l'évacuation, le gouvernement du Canada (GdC) a pu faire sortir 3 000 réfugiés du pays, grâce aux efforts de nombreuses personnes et dans un effort de coalition.

Le Canada s'est engagé à réinstaller 40 000 Afghans en s'efforçant de mettre en place une réponse soutenue à moyen terme. Aucun niveau de gouvernement ne peut y parvenir seul. Le personnel de nombreux ministères, un réseau d'agents des visas, les gouvernements provinciaux, les organismes d'établissement et bien d'autres doivent travailler ensemble.

La réinstallation sera réalisée par le biais de deux programmes.

1. Un programme d'immigration spécial pour les ressortissants afghans et leurs familles qui ont aidé le GdC. Ils seront pris en charge en tant que GAR pendant les 12 premiers mois de leur arrivée.

2. Un programme humanitaire spécial axé sur la réinstallation de ressortissants afghans à l'extérieur de l'Afghanistan qui n'ont pas de solution durable dans un pays tiers. Il peut s'agir de femmes leaders, de défenseurs des droits de la personne, de minorités religieuses ou ethniques persécutées, de personnes LGBTQ+, de journalistes et de personnes ayant aidé des journalistes canadiens. Ce groupe d'Afghans est constitué d'un mélange de GAR, de PSR et de personnes en situation de regroupement familial. Ce travail sera effectué avec des partenaires étrangers de confiance, dont le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Le HCR a reçu des recommandations des États-Unis (US) et de l'OTAN. Le Canada peut s'attendre à ce que les renvois commencent en 2022. Ils doivent être identifiés et filtrés avant d'arriver au GdC.

À l'automne 2021, le gouvernement du Canada a conclu un accord avec les États-Unis pour les renvois. Ils enverront ces nouveaux arrivants au port d'entrée de Calgary. Le volet humanitaire s'étendra jusqu'à la fin de 2023. Les parrains privés peuvent faire une demande.

Le Canada a des priorités claires, à savoir.

- Répondre aux besoins des réfugiés.
- Établir et utiliser des partenariats de formation initiale avec les provinces, les territoires et les SPOs. Respecter notre engagement en matière de réinstallation des réfugiés afghans.
- Permettre l'établissement et l'intégration réussis des nouveaux arrivants.
- Offrir un degré élevé de confiance et de soutien.

**John Biles.** A ce jour, il y a quelques chiffres clés à noter. Il existe des programmes d'immigration spéciaux pour les Afghans qui ont aidé le GdC. De ce nombre, 14 550 demandes ont été reçues : 9 575 ont été approuvées et 3 555 personnes sont arrivées au Canada dans le cadre de ces programmes spéciaux.

*Il ne s'agit pas d'une opération Syrie. Ce n'est pas un défi de traitement ;  
C'est un défi de transport et d'accès.*

Il y a eu un afflux pendant la phase d'évacuation, mais dans la phase ultérieure, il a été épisodique. Des familles entières ont été évacuées alors qu'elles n'avaient pas été traitées et quel que soit leur statut d'immigration. C'est inhabituel.

Plus d'énergie a été dépensée pour naviguer dans les complexités. L'IRCC a l'intention de faire appel à toutes les parties du réseau de réinstallation. Au moment de ce sommet, seules 22 agences ont reçu des familles. Une famille ne sera pas envoyée dans une communauté où il n'y a pas d'autres familles afghanes pour la soutenir. Un groupe de familles peut être envoyé dans une communauté. La destination finale des familles ne sera pas déterminée avant leur arrivée au Canada.

Le processus est plus compliqué que d'habitude. Les 5 000 réfugiés des États-Unis et les 1 000 autres d'Albanie ont été/seront envoyés à Calgary. Ils seront mis en quarantaine, traités, et les communautés vers lesquelles ils seront envoyés seront déterminées à ce moment-là. Il y a eu quelques arrivées massives, qui sont restées ensemble et ont trouvé un logement en groupe. Il s'agit notamment d'un groupe de filles d'une même école qui ont pu être logées ensemble à Saskatoon.

Les premiers jours de la réinstallation sont décrits comme suit. Les discussions de planification ont commencé à la mi-juillet. Il s'agissait d'une approche centralisée par laquelle une solution de ville de tentes a été formée à l'aéroport Pearson et les Afghans ont été mis en quarantaine dans la région du Grand Toronto (RGT). L'Immigration Polyculturelle et les services communautaires (région du Grand

Toronto et de Peel) ont géré les hôtels de quarantaine. Des réunions quotidiennes ont eu lieu avec le ministre de la Santé, les autorités sanitaires locales et l'Agence de santé publique du Canada. Le test COVID-19 a été effectué les jours 1 et 8 dans les hôtels de quarantaine. Des évaluations normalisées des besoins et des biens ont été effectuées pour les GAR afghans,

La complication de l'arrivée des familles tient au fait que les individus ont un statut d'immigration mixte, et souvent aucun papier d'immigration. Quatre cents permis de séjour temporaires ont été délivrés, dans l'attente de leur demande de RP.

*Beaucoup de papier était traité dans les hôtels.*

**Planification de la réinstallation.** De Toronto d'abord à Toronto en dernier. Au départ, l'établissement s'est concentré sur Toronto dans le but d'installer les réfugiés au Canada en premier. Le nombre de réfugiés a dépassé la capacité d'accueil de Toronto. Cela a entraîné un séjour de cinq à six mois dans des hôtels. À l'avenir, si les personnes ont des liens familiaux forts, elles seront hébergées à Toronto.

L'IRCC dirige maintenant les arrivées massives vers Calgary d'abord et, si possible, vers Saskatoon, Winnipeg, St. John's, Halifax et Edmonton. Certaines personnes identifiées par l'OTAN doivent arriver à Regina.

#### **Corinne: Les leçons apprises.**

Voici quelques-uns des principaux enseignements tirés de l'initiative de réinstallation des réfugiés syriens:

- L'importance du partage de l'information avec les parties prenantes.
- La valeur des partenariats et du travail d'équipe.
- La mobilisation du soutien du public.
- La flexibilité opérationnelle et le développement d'approches innovantes en matière de traitement.
- La désignation des Syriens comme réfugiés prima facie (ce qui signifie que, selon les directives du HCR, ils n'ont pas besoin de prouver leur statut de réfugié).
- L'importance de l'orientation avant l'arrivée.

Les relations entre l'IRCC, nos organisations partenaires et les bénévoles sont très importantes. L'IRCC a été submergé par le soutien et la générosité des entreprises canadiennes, des particuliers et de la société civile. D'énormes quantités de biens et de services ont été livrées aux hôtels après l'arrivée des familles. Il est important d'être flexible et d'innover "à la volée". Tout le traitement a dû être effectué après l'atterrissage et non à partir des camps de réfugiés.

*Ces familles ont couru vers les avions avec seulement les vêtements qu'elles avaient sur le dos.*

Un grand nombre de ces réfugiés subissent encore des traumatismes extrêmes et ne sont pas prêts à commencer leur traitement. Il faut s'en occuper.

**John Biles.** Les PNT savent "comment faire le règlement". Du bon travail a été fait dans toute la région.

L'IRCC et ses partenaires ont identifié les principaux domaines suivants sur lesquels il convient de se concentrer davantage ou de continuer à se concentrer.

- La nécessité d'une planification de bout en bout pour une initiative majeure de ce type. Le secteur a commencé par l'opération "Réfugiés syriens" (OSR). Dans les dernières étapes de la phase de réinstallation, le secteur a travaillé ensemble. En moyenne, un réfugié a accès aux services pendant sept à dix ans (jusqu'à sa naturalisation). Cette projection aidera à la planification des étapes ultérieures.
- La nécessité de disposer d'informations précises et complètes sur les réfugiés (NAARS normalisé).
- Les services provinciaux de pré-arrivée sont essentiels. Il y a une demande de la part des communautés pour naviguer dans le système.
- Avoir un point central pour la coordination et la communication entre les intervenants dans les zones de service et les provinces.
- Renforcer les éléments du programme d'établissement. La gestion des cas était déjà bien avancée avant le projet afghan, mais elle doit encore être répartie dans les petits centres. Il y aura quelques nouveaux centres RAP.
- Il y a des problèmes de capacité en matière de délais (le volume et le rythme des activités sont critiques et souvent imprévisibles).
- S'assurer que les obligations en matière de langues officielles sont respectées. Établir des liens dans les deux communautés linguistiques ; cela est intégré et essentiel à cette initiative. Les efforts des partenaires pour identifier des interprètes et des traducteurs francophones sont appréciés.

### **Nouvelles structures à l'IRCC - Soutenir la réinstallation des Afghans.**

La réinstallation des réfugiés afghans a nécessité des changements structurels au sein de l'IRCC.

- Juillet à août 2021. Le Comité directeur national afghan (NASC) a été créé, coprésidé par le directeur général de la Calgary Catholic Immigration Society (Fariborz Birjandian, CCIS) et le directeur général adjoint par intérim, Réétablissement (John Biles). Une structure similaire avait été mise en place précédemment. Chaque région a un point de contact principal pour les employeurs potentiels, les groupes d'anciens combattants et une porte d'entrée pour l'établissement.
- Mi-août. Le secteur de l'établissement et de l'intégration. L'équipe d'engagement Afghanistan a été créée à l'IRCC. John a été impliqué dans le côté opérationnel et Corinne est revenue pour s'occuper du côté politique.
- Début septembre. La formation de l'équipe spéciale sur l'Afghanistan. Du côté de l'immigration, le traitement est compliqué car ils négocient avec plusieurs pays en même temps. Le secteur de l'immigration et de l'établissement du gouvernement a dû établir un lien avec les opérations d'immigration et c'est ainsi que l'équipe a été formée.
- Mi-octobre. La Direction de l'établissement Afghanistan a été créée avec Corinne Prince comme directrice générale. Tout le personnel concerné a déménagé ensemble. Le Canada reçoit toujours 12 500 GAR non afghans ainsi que des GAR afghans et ces opérations se poursuivront également.

Les citoyens canadiens, les organisations et les particuliers peuvent s'impliquer de plusieurs façons. IRCC suggère ce qui suit.

- Le logement est le principal obstacle (en cas de pandémie et de crise nationale du logement).
- Les bénévoles sont toujours nécessaires.
- Les dons en espèces sont les meilleurs. Les prestataires de services peuvent acheter ce dont ils ont besoin pour leurs clients.
- Soutien en nature une fois que les familles ont atteint leur destination finale.

Les principaux besoins et défis des nouveaux arrivants afghans sont nombreux, mais les priorités sont les suivantes.

- Information et orientation.
- Emploi. Les entreprises sont disposées à accepter des Afghans.
- Le logement.
- Formation linguistique. Ils peuvent commencer par une formation en ligne pendant qu'ils sont en quarantaine.

Les travailleurs de l'établissement travaillent avec de nombreuses agences pour s'assurer que les fournisseurs de services d'établissement sont prêts à accueillir les Afghans et leurs familles. L'avenir est inconnu pour l'instant.

L'IRCC prévoit actuellement l'arrivée d'Afghans vivant à l'extérieur de l'Afghanistan. Il prévoit l'arrivée de 6 000 à 7 000 personnes d'ici la fin de 2021 et de 4 000 à 5 000 autres d'ici la fin de mars 2022. Ces processus sont actuellement en cours.

Il y aura beaucoup de nouveaux arrivants dans les mois à venir, y compris les premiers PSR.

- Trois vols viendront en décembre 2021 à destination de Toronto et d'autres régions de l'Ontario.
- Il y aura un vol vers Calgary et le PNT vers le 15 décembre avec des PSR pour l'AB et la CB.
- Il existe un partenariat avec l'OTAN pour des vols vers Terre-Neuve, vers Halifax, et 5 000 références américaines vers Calgary, et bien d'autres encore.

*À l'avenir, nous nous tournerons de plus en plus vers les prestataires de services pour aider à accueillir et à aider les milliers de réfugiés afghans qui arrivent.*

IRCC souhaite connaître le point de vue des fournisseurs de services sur les efforts de collaboration visant à soutenir les réfugiés afghans qui ont besoin de protection afin d'augmenter leurs chances de s'intégrer avec succès dans nos communautés à travers le Canada. IRCC tiendra ses partenaires au courant par le biais des groupes de coordination, y compris les PLI.

*Nous devons faire des compliments et ne pas dupliquer ou compliquer nos efforts.  
Nous serons là pour de nombreuses années à venir.*

Le modérateur a animé la séance de questions-réponses.

Q. Comment pouvons-nous aider à soutenir les minorités religieuses qui ont réussi à se rendre dans un pays tiers mais qui sont persécutées sur le plan religieux, par exemple les sikhs ?

R. Ils sont une priorité pour le soutien de l'IRCC.

Q. Quels sont les problèmes liés au manque d'information et d'application avant l'arrivée ?

R. Les principales préoccupations sont les suivantes:

- L'identification de leurs besoins fondamentaux et leur méconnaissance du Canada.
- Le logement est le plus grand défi. Le RAP suit les taux provinciaux et il y a une énorme différence dans les taux. Il y a des obstacles avec les propriétaires, les provinces et les territoires. IRCC n'avait rien à partager au Sommet, mais il y aura des approbations sur certaines solutions proposées.
- Les Afghans veulent savoir où se trouvent les diasporas afghanes et souhaitent s'y réinstaller.
- Reconnaissance des titres de compétences étrangers, car cette cohorte est très instruite.

Q. Y aura-t-il une allocation supplémentaire dans le cadre du programme d'accords de parrainage pour parrainer les PSR afghans ?

R. L'allocation actuelle est de 8000 \$ pour les GAR et de 7000 \$ pour les PSR. Les paramètres seront établis ultérieurement.

Q. Y aura-t-il des réaffectations pour les emplacements lorsque les nouveaux arrivants voudront déménager?

R. Les allocations seront à peu près les mêmes que pour les arrivées dans chaque région.

Q. Les GAR ou les PSR ont-ils recours aux banques alimentaires ? Comment IRCC s'assure-t-il que des informations exactes sont fournies ?

R. Le recours aux banques alimentaires a été rencontré avec l'OSR. IRCC a accordé quelques augmentations dans certaines circonstances. Il existe des taux par personne et par jour et IRCC procède à une révision des taux RAP dans chaque province chaque année. Les ressources fournies sont suffisantes pour que le recours aux banques alimentaires ne soit pas nécessaire. Cette question a fait l'objet de plusieurs reportages négatifs dans les médias. IRCC gère l'arrivée de 40 000 réfugiés pendant une pandémie et une crise du logement. Il y a eu des pépins et ils ont dû changer de traiteur, fournir des aliments culturellement appropriés, et d'autres préoccupations. L'IRCC et les fournisseurs de services ont dû éduquer le public canadien ainsi que les réfugiés.

*Nous vivons une tempête parfaite.*

Q. Savons-nous combien d'Afghans seront affectés à chaque province?

R. Cette cohorte est très différente. La situation en Afghanistan est très volatile ; ils se déplacent vers d'autres pays et négocient ensuite leur arrivée. Nous savons qu'il y a un engagement fédéral de 40 000 personnes, mais nous ne savons pas sur quelle période. En gros, une juridiction recevra le même pourcentage qu'une région recevrait de GAR au cours de la même période.

*Les choses peuvent changer tous les jours.*

## Session 9: L'importance d'iCARE

Ahmad Majid, Directeur général, SAISIA

**Jeslyn Thibedeau**, Directeur adjoint, Politique d'établissement et d'intégration (SIP), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

**Justin Cavacciuti**, Analyste politique, Direction des politiques d'établissement et d'intégration (SIP) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

L'objectif de cette session est d'expliquer comment les données iCARE sont placées dans le programme de règlement plus large et où le contexte est important.

La session sera animée par Jeslyn et Justin.

La présentation est tirée du Rapport sur les résultats de l'établissement : Résumé des conclusions du premier rapport sur les résultats des règlements de l'IRCC 2021. La présentation soulignera comment les données iCare sont utilisées dans la recherche. Note : ce rapport a été rédigé avant COVID. Il est disponible à l'adresse suivante:

<https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/publications-manuals/settlement-outcomes-highlights-report-2021.pdf>

**Programme d'immigration et d'établissement.** Le programme d'établissement et d'immigration fait partie intégrante d'une nation diversifiée, inclusive et prospère. Il s'agit d'une entreprise qui concerne l'ensemble de la société et le gouvernement fédéral en est l'acteur clé et central. Il s'agit d'une responsabilité partagée avec tous les niveaux de gouvernement et la société civile dans son ensemble. Le programme d'établissement aide les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles à leur participation à la vie sociale, culturelle, civique et économique du Canada. Les fonds sont alloués aux provinces et aux territoires et sont gérés de façon centralisée à l'échelle nationale. Cela ne comprend pas le transfert au Québec. Avant COVID, le secteur de l'établissement connaissait un volume accru de nouveaux arrivants et les SPO faisaient un excellent travail pour leur fournir des services.

Les services sont financés par des accords de contribution et fournis par des fournisseurs tiers. Pour atteindre les objectifs généraux des programmes, IRCC s'efforce de garantir la capacité du secteur, le développement professionnel, les meilleures pratiques et le renforcement des connaissances des clients du programme.

**Mesure et rapport sur le programme d'établissement.** Pourquoi avons-nous besoin de mesurer ? Nous voulons nous assurer qu'il répond aux besoins des clients, qu'il exécute les programmes de la meilleure façon possible, et que nous tirons des leçons de nos succès et de nos difficultés. L'IRCC et les organisations font beaucoup de travail dans ce domaine. Des recherches sont également menées par l'IRCC, des universitaires, des organisations faïtières, des LIP et d'autres. Il y a aussi l'évaluation qui fournit une étude périodique et approfondie des programmes.

Dans les coulisses, IRCC rédige une soumission au Conseil du Trésor afin d'obtenir les fonds pour les programmes et cette soumission comprend les résultats que le programme est censé atteindre. Chaque année, le Conseil du Trésor demande à IRCC comment les résultats sont atteints. Le programme d'établissement doit également faire rapport au Parlement, au Cabinet et au public ; toutes les informations sont disponibles en ligne.

**Collecte de données iCARE.** Comment l'immigration rend-elle compte des quelque 800 millions de dollars consacrés à ce programme ? La première étape consiste à examiner les extraits, qui constituent le fondement des rapports sur la mesure des résultats. Les extraits sont numériques et descriptifs (par exemple, le nombre de clients, le nombre et la durée des services, les formats et les descriptions des activités, et les sujets abordés) ainsi que le financement attribué à ces services. iCARE fournit à l'établissement toutes les informations relatives aux extraits concernant les clients et les services qu'ils reçoivent, de la manière la plus rapide et la plus précise possible. Qui sont les clients ? Qui en bénéficie le plus ? Il y a beaucoup plus d'informations collectées.

**À quoi ressemble le succès ?** Quels sont les résultats attendus des services directs ? Les résultats sont immédiats, intermédiaires et ultimes. Le contexte est important, notamment les nouveaux arrivants eux-mêmes à leur arrivée ainsi que leur statut (GAR, classe économique, etc.).

**Écosystème de données et services de mesure.** iCARE (qui) n'est que la partie émergée de l'iceberg et plusieurs bases de données fournissent une image complète de l'immigration (GCMS {information démographique}, Enquête sur les résultats des nouveaux arrivants {lancé à nouveau en novembre 2021}, IMDB {information fiscale longitudinale de Statistique Canada}). Parmi les autres informations, citons le GCS (informations sur les accords de contribution) et le APPR (rapport annuel de performance).

**Le voyage de l'établissement - réalité et données.** Le voyage d'une personne fictive a été présenté, ainsi que la manière dont les informations relatives à ce nouvel arrivant sont collectées depuis son entrée jusqu'à son installation. L'iCARE fournit la date, la durée, l'organisation qui a fourni le service, le lieu du service, la langue dans laquelle le service a été reçu et les services de soutien. Il existe des dossiers avant l'arrivée, des dossiers sur la prestation et le programme, y compris les dates, les sujets, les évaluations, les dossiers d'emploi et le statut.

**Le paysage des grands résultats.** Les résultats décrits sont beaucoup plus importants que ce qui est rapporté ici, mais l'IRCC doit mesurer les étapes/intrants/résultats immédiats pour arriver aux résultats plus importants. L'importance de la communauté est également importante pour le contexte dans lequel le nouvel arrivant entre. À l'échelle nationale, il n'est pas possible de recueillir toutes les nuances, c'est là que l'évaluation et les informations de recherche sont recueillies. iCARE est la base du travail sur les résultats et de la protection du financement.

**Le rapport sur les faits saillants des résultats de l'établissement.** Grâce à l'analyse de toutes les sources de données ministérielles, l'établissement a pu constituer un document de référence à partir duquel des comparaisons pourront être faites dans les années à venir. Ce document a également été compilé pour faire avancer le mandat de l'établissement en matière de programmes fondés sur des preuves. C'était la première fois que toutes les informations étaient compilées. L'établissement peut rechercher des priorités, mener d'autres recherches et comprendre l'efficacité et l'efficacité du programme.

#### **Conclusions thématiques du rapport.**

- La ligne de départ des nouveaux arrivants est différente. Par exemple, tout le monde ne veut pas forcément un emploi. Il devrait y avoir une gamme appropriée pour les nouveaux arrivants.
- Certains indicateurs montrent que l'adaptation des services à des clients spécifiques sur la base de caractéristiques démographiques ou autres peuvent accroître l'efficacité de la prestation de services et optimiser les résultats.

- Il existe des différences importantes dans l'utilisation des services par catégorie d'immigration ; par exemple, les réfugiés sont ceux qui en utilisent le plus. Des graphiques sont fournis dans le rapport. Le besoin de service sera différent et ira même au-delà de la catégorie d'immigration, par exemple, l'âge, le sexe et autres.
- Les premières années de service aux nouveaux arrivants sont cruciales. À mesure que le temps passé au Canada augmente, les nouveaux arrivants deviennent plus autonomes. Le moment du service fait une différence dans les résultats.
- Les services de soutien, tels que l'interprétation, la garde d'enfants et le transport, sont importants pour la réussite de certains clients. Ce point devra être réexaminé pendant et après COVID.
- Le genre est un facteur important. Par exemple, la prestation des programmes aux femmes est importante : où et quand. Les femmes ont besoin de services de garde d'enfants ; les femmes ont tendance à suivre des stages professionnels alors que les hommes préfèrent le mentorat ; et d'autres encore. Un examen plus approfondi des caractéristiques démographiques est nécessaire.

Les plans futurs comprennent l'établissement de l'attribution (contexte), la compréhension de la valeur du programme pour l'argent en déterminant quels services ont le plus d'impact ; la révision de la définition du succès des programmes pour des nouveaux arrivants plus spécifiques ; et l'utilisation de l'ampleur et de la profondeur de ce premier rapport pour mieux comprendre les défis des nouveaux arrivants au Canada.

*Le service d'assistance iCARE est disponible.*

La session de questions-réponses a été animée par Justin. Certaines questions ont été répondues via le chat.

Q. De nombreux nouveaux arrivants demandent une traduction des documents, mais les SPO ne disposent pas de ressources pour cela.

R. Il s'agit d'une lacune, et c'est exactement le type d'informations requises. S'il s'agit d'une lacune importante, fournissez cette information dans l'APPR.

Q. Les études de suivi porteront-elles sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique ?

R. Oui, les données sont disponibles. L'approche consiste à intégrer ces informations dans diverses variables démographiques de chaque projet, en tenant toujours compte du sexe, de l'âge, etc. Les équipes travaillent sur ce point.

Q. iCARE utilise un modèle de gestion basé sur les résultats (RBM). Est-il possible de voir le RBM et le modèle logique comme un ensemble ?

R. Le modèle logique de l'établissement a été envoyé par le passé. Vérifiez s'il est en ligne. Il peut être envoyé si vous en faites la demande. Les indicateurs individuels peuvent également être disponibles. Il serait intégré dans les accords de contribution.

Q. Il y a eu des questions sur l'APPR que Justin a enregistré principalement sur l'utilisation des informations dans l'APPR.

R. À l'avenir, ils se penchent sur l'APPR lorsqu'ils cherchent des défis, des obstacles, des évaluations des besoins et autres. Ils prévoient d'adapter les questions pour qu'elles correspondent aux activités actuelles du programme. Le contenu doit répondre/se concentrer sur les questions spécifiques suivantes.

Q. Comment mesurez-vous les résultats du service jeunesse ? Les résultats économiques ne seront pas mesurés prochainement.

R. Une évaluation de SWIS est actuellement en cours. Il se peut que l'on examine les résultats économiques à plus long terme. Toutes les évaluations sont sur le site web.

Q. Vous concentrez-vous sur l'accord d'établissement ou sur l'APPR?

R. Pour les besoins du rapport mentionné dans cette session, ils ont visionné les APPRs ainsi que les études RAP.

Q. Le rapport iCARE reviendra-t-il aux rapports narratifs ? iCARE exige un travail supplémentaire et des données parfois incorrectes.

R. Ce commentaire sera transmis.

Q. Comment les données qualitatives sont-elles collectées?

R. Les données qualitatives proviennent directement des clients, des organisations et des clients pour se faire une idée de ce qu'ils veulent mesurer. Toutes les évaluations qui se produisent ont beaucoup de méthodes de collecte de données qualitatives sont utilisées.

Q. Comment les SPO peuvent-ils contribuer et comment le ferez-vous ?

R. Pour les plus petits projets de recherche, ils identifient le service, les questions auxquelles il faut répondre, et contactent les SPO pour trouver le contexte et collecter les données.

Q. Quelle est l'importance de la localisation du service, du code postal, du type de localisation du client, de la localisation du service ?

R. Ces informations sont extrêmement importantes, surtout pendant la COVID, car elles permettent de voir le déplacement du service et l'emplacement du client. Pour connaître le point de prestation de services, ils ont besoin du code postal du prestataire de services et du client. Ils regardent la communauté, etc. Une cartographie a été établie. Plus la cartographie est précise, mieux c'est.

## Session: Accueil des communautés francophones.

**Modérateur: Cecile Fagot**, Coordinateur de la Communauté francophone accueillante, La fédération franco-ténoise, SAISIA

### Présentateurs.

Déborah Chevalier, CFA, Yellowknife, SAISIA

Chantal Morin, Program Coordinator // Coordinatrice de Programme, WFC initiative of Moose Jaw/Gravelbourg // CFA de Moose Jaw/Gravelbourg

Charlotte Lapôtre, , Coordonnatrice - Communications et projets spéciaux // Coordinator - Communications and Special Projects, Carrefour Nunavit

Erwan Oger, Coordonnateur, CANAF, Centre d'Accueil des Nouveaux Arrivants Francophones, Calgary [Alberta](#).

Salwa Meddri, Manager / Gestionnaire, Réseau en immigration Francophone du [Manitoba](#)

La présentation était en français et il y a eu quelques problèmes avec la traduction des sous-titres et la traduction audio. L'auteur n'a pas été en mesure d'accéder aux documents en français à partir du logiciel. Ces aperçus sont brefs.

Une mise à jour a été faite sur le travail effectué par les communautés francophones accueillantes. Il a été mis en œuvre en 2020, les participants ont entendu comment les communautés francophones accueillantes se sont développées au cours de la dernière année et ont eu un aperçu du travail effectué pour créer des communautés inclusives pour les nouveaux arrivants francophones au Canada.

Les membres du panel ont fait le point et une séance de questions-réponses a suivi.

**Déborah Chevalier.** Deborah a reconnu le territoire, la Première nation de Yellowknife Dené et l'Alliance des métiers de North Slaves Lake sur lequel elle réside. L'initiative communautaire francophone a été mise en œuvre à Yellowknife et elle en assure la coordination. La mission est d'assurer, d'encourager et de défendre les intérêts des franco-ténois afin d'accroître la vitalité des **Territoires du Nord-Ouest** ; d'offrir des services en français dans des domaines tels que la santé, la justice, l'éducation et l'immigration. Le bureau est situé dans le centre d'accueil des nouveaux arrivants qui regroupe tous les services d'immigration à Yellowknife.

Il s'agit d'un projet pilote qui dispose d'un comité consultatif de cinq membres représentant la communauté et trois organisations francophones. Certains sont des citoyens et d'autres des nouveaux arrivants.

Le plan communautaire a été élaboré par le comité consultatif sur la base des besoins de la communauté. Il s'agit notamment du besoin d'appartenance, de sécurité et du besoin de tisser des liens avec la communauté. Ils répondent à ces besoins par des activités et des ressources. Elles s'appuient sur cinq axes de développement :

Un leadership inclusif.

- L'accès aux services d'accueil et d'établissement.
- Accès aux espaces publics.
- Accueil de l'engagement et de la participation civiques.
- Développement économique.

Toutes les activités sont menées en partenariat avec des organisations francophones.

Ils ont établi des connexions SWIS dans les écoles, un centre culturel francophone à Yellowknife, et le conseil de développement économique. Ils ont un partenariat avec le CFA. Ensemble, ils ont organisé un événement culturel et d'orientation bilingue d'une journée au marché des fermiers. L'objectif était de réunir les leaders communautaires et les nouveaux arrivants afin qu'ils développent un sentiment d'appartenance. Plus de 100 personnes et 12 SPO sont venus accueillir 19 nouveaux arrivants, français et anglais, dans la communauté. Ils ont dansé au son des tambours et le maire a remis des certificats de bienvenue aux nouveaux arrivants.

Ils proposent d'autres activités de connexion avec la communauté afin que les nouveaux arrivants puissent apprendre à connaître la communauté, son histoire et sa culture. Ils ont organisé des voyages ; et ils organisent d'autres activités culturelles. Certaines de ces activités comprennent un système de jumelage par lequel un nouvel arrivant est associé à un résident local pour des activités d'apprentissage et de loisirs. Les ressources documentaires sont fournies en français. Bientôt, toutes les ressources du centre de santé seront fournies en français. Ils planifient le lancement de services francophones dans d'autres communautés des TNO. Ils offrent les ressources communautaires en français afin que les nouveaux arrivants se sentent bienvenus et que les ressources soient accessibles. Pendant la semaine

nationale de la francophonie, ils ont organisé une exposition d'arts et de cultures francophones. Les employeurs sont encouragés à embaucher des nouveaux arrivants francophones dans leurs entreprises.

Une conférence annuelle regroupant les organisations des **Territoires du Nord-Ouest**, du Nunavut et du Yukon est organisée pour sensibiliser au processus d'immigration francophone en mettant l'accent sur la valeur du multiculturalisme en milieu de travail. Au cours de la conférence, des employeurs actuels partageront leurs expériences d'intégration et leurs meilleures pratiques.

Ce groupe est actif au sein de la communauté. Les diapositives seront traduites en anglais et seront disponibles pour les participants.

**Chantal Morin.** CFA **Saskatchewan**, Moose Jaw, SK. La communauté francophone accueillante propose diverses activités pour construire une communauté francophone plus accueillante et vise à développer un leadership inclusif et des opportunités économiques pour les nouveaux arrivants dans les régions de Gravelbourg, Le Collège Mathieu et Moose Jaw.

Il s'agit d'un projet pilote mené par IRCC avec 14 communautés francophones, la fédération des communautés francophones et acadiennes (FCFA) et le comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF). Il existe un processus de sélection pour les communautés qui souhaitent participer. L'objectif de l'initiative est de faire en sorte que les nouveaux arrivants francophones se sentent accueillis et valorisés dans leurs communautés. Ils ont développé une ressource comme un guide bilingue pour les nouveaux arrivants. Ils ont des pages et des vidéos sur Facebook.

*La relation des deux communautés fait une seule communauté accueillante.*

Les diapositives seront traduites en anglais et seront disponibles pour les participants.

**Erwan Oger**, CANAF, Centre d'Accueil des Nouveaux Arrivants Francophones, Calgary **Alberta**. Erwan a agi en tant que coordinateur de l'intégration économique pour la province de l'**Alberta**. Le CANAF est un centre d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones. Ils offrent des services d'employabilité à Calgary. Ils offrent des services et organisent des événements dans toute l'**Alberta**.

Ils sont basés à Calgary et ont été consultés par une multitude d'organisations à but non lucratif de la communauté. La planification est prise en charge par une organisation qui a rassemblé les immigrants francophones de l'**Alberta**. Ils ont travaillé avec un comité consultatif communautaire pour développer un plan d'action commun, et ils sont dans la phase de mise en œuvre de la phase opérationnelle. Ils sont situés au centre d'accueil des nouveaux arrivants francophones dans le cadre d'un accord de contribution avec IRCC, signé en 2020. Ils ont eu un démarrage un peu plus tardif que d'autres collègues de la région. Ils lancent le centre en avril et ont commencé leurs activités.

Ils bénéficient d'un grand engagement public de la part des fournisseurs de services sans but lucratif et des organismes de soutien dans toute la communauté francophone pendant la phase d'engagement. Les immigrants ont été invités à soumettre des projets au comité consultatif communautaire qui recommande l'adoption de certains projets. Ces projets sont maintenant dans la phase exécutive et cinq d'entre eux sont un programme d'accueil d'ambassadeurs de la diversité pour les migrants de l'aéroport de Calgary. Il y a une stratégie de communication pour soutenir cet accueil et permettre d'entrer en contact avec ces immigrants francophones. Cela facilite la communication avec les autres services d'établissement francophones. Il existe des services spéciaux pour un groupe de francophones africains qui n'a pas encore

commencé. Son mandat est de communiquer au sein de la communauté par le biais de ses ambassadeurs de la diversité.

Calgary est une région vaste et diversifiée et il est prévu de jeter des ponts entre les différentes communautés francophones en créant des activités au sein des communautés plus larges. Ils fournissent des services d'accueil à l'aéroport, des services d'emploi, des services pour les jeunes et une maison des jeunes, ainsi que des connexions communautaires. Ils proposent également des formations pour le personnel enseignant du système scolaire français. L'objectif de ce projet était de sensibiliser et de mieux préparer les équipes enseignantes à servir les jeunes apprenants récemment arrivés à Calgary. Il comprend également un atelier sur les incidents critiques destiné au personnel et aux parents afin d'atténuer les malentendus culturels et de favoriser les relations entre la famille et l'école. Il s'agit de cinq projets mis en place avec des partenaires ayant une grande collaboration pour l'employabilité et la communication. Par conséquent, ces projets traitent de la diversité et de l'inclusion et sont au service de l'immigration, du bilinguisme et de la francophonie dans la ville. Consultez leur site web pour plus d'informations.

Les transcriptions seront traduites en anglais et seront disponibles pour les participants.

**Salwa Meddri**, Manager / Gestionnaire, Réseau en immigration Francophone du **Manitoba**.

Au **Manitoba**, trois communautés sont désignées bilingues et accueillent des francophones : la municipalité de Taché, la municipalité de La Broquerie et la ville de Sainte-Anne, toutes situées dans le sud-est du **Manitoba**. Il y a 17 critères qui désignent une communauté bilingue. Ceux-ci incluent des services d'accueil justes ou établis avec un environnement accueillant, favorable aux nouveaux arrivants francophones. Avec les initiatives du CFA, différents partenaires sont impliqués dans diverses activités telles que l'accueil francophone qui déploie des services d'accueil et d'établissement. Les services d'emploi francophones font partie intégrante de la communauté.

Les ressources sont disponibles sur leur site web. Les diapositives seront traduites en anglais et seront disponibles pour les participants.

**Charlotte Lapôte**, Coordonnatrice - Communications et projets spéciaux Carrefour Nunavit

Iqaluit communauté. Le Nunavut est le plus grand territoire, créé en 1999, et compte 35 000 habitants. Il compte 25 communautés, accessibles uniquement par avion, et le coût de la vie y est élevé. Actuellement, les langues officielles sont le français et l'anglais, une loi sur les langues officielles garantissant la langue officielle française. Seulement 4 % de la population est francophone, principalement à Iqaluit.

Leur projet de mise en place d'une communauté francophone accueillante s'est déroulé en six étapes. Des études ont été réalisées, par diverses personnes, ainsi que des groupes de discussion à partir desquels un plan d'action a été élaboré. La mise en œuvre de diverses activités a été recommandée. Le but de l'initiative est de fournir un lieu convivial et accueillant pour promouvoir un environnement francophone, notamment en offrant des services en français, un environnement inclusif et une communauté accueillante pour les francophones. Ils ont fourni un accès équitable aux services d'accueil et d'établissement, y compris un accueil à l'aéroport, des opportunités économiques et des services aux visiteurs en deux langues.

Les diapositives seront traduites en anglais et seront à la disposition des participants. Les questions ont été répondues dans le groupe de travail.

## Session: Conversations de groupe

La dernière session de la troisième journée était consacrée aux conversations sur les clusters. Les clusters du sommet de novembre/décembre 2021 étaient les suivants : SWIS, gestion de cas, emploi et mentorat, formation linguistique informelle (sous connexions communautaires), nouveaux arrivants et handicaps. Violence sexiste et LGBTQ2. Ce sont les mêmes que ceux identifiés lors du sommet de février 2021. L'IRCC a lancé des regroupements pour identifier et généraliser les évaluations des meilleures pratiques afin d'aider à la conduite de la future prestation de services. Ce qui a été accompli?

Ces conversations en clusters n'ont pas été enregistrées ; le contenu ci-dessous est donc résumé à partir des notes fournies par les preneurs de notes.

### SWIS/TEE

Voici un résumé de la conversation des clusters lors de la troisième journée du sommet.

**Facilitateur:** Joe Espina

**Gestion de l'IRCC:** Alex Racine

**Preneur de notes:** Geneviève Therrien

Le cluster SWIS a démarré et les résultats de l'évaluation du SWIS viennent d'être achevés à l'automne 2021. Il existe différents niveaux de SWIS identifiés à travers le PNT, y compris le SWIS amélioré et les travailleurs d'établissement dans les écoles (TEE).

**Question 1:** Quel a été l'impact de COVID sur votre approvisionnement en SWIS au cours de l'année écoulée?

- CCIS, Alberta, a des programmes pour les jeunes situés à High River, Okotoks et Rockyview. Ils travaillent avec les enfants pendant l'heure du déjeuner pour leur apporter un soutien supplémentaire, éviter l'exclusion sociale et les aider à s'orienter dans le système scolaire.

Les écoles ont cessé toute programmation externe pendant la COVID, y compris le programme SWIS. Les travailleurs du programme SWIS ont cherché des moyens d'établir des liens individuels avec les élèves et ont adopté un modèle de mentorat. Ils sont entrés en contact avec les élèves dans les groupes communautaires si les élèves participaient à ces groupes.

Les écoles demandent maintenant aux travailleurs de SWIS de revenir. Ils ont changé la programmation pour que nous puissions être là pour les étudiants.

Il était préjudiciable que SWIS soit considéré comme externe. Les travailleurs de SWIS devraient faire partie de l'équipe d'intervention de l'école. Cela permettrait au personnel et aux élèves de les contacter plus facilement. Les travailleurs de SWIS font partie intégrante de la vie des élèves et ont un devoir d'attention.

- Regina. SWIS est actuellement virtuel. Le travailleur qui participe à cette discussion est en train d'apprendre à connaître SWIS et rencontre les élèves virtuellement. En raison de COVID, il est difficile pour les travailleurs de SWIS d'établir une relation de confiance avec les élèves car les contacts ne se font pas en personne.

- SAISIA. Le SWIS a été offert virtuellement. Un plus grand nombre de travailleurs SWIS devraient avoir une formation supplémentaire en technologie pour le soutien en ligne et pour aider à la littératie numérique des élèves nouveaux arrivants. De même, le personnel scolaire pourrait recevoir davantage de formation sur la lutte contre le racisme.
- MANSO. Les travailleurs de SWIS sont épuisés, mais ils sont présents dans les écoles des zones rurales et de Winnipeg. Ils se sont adaptés ; ils ont créé des clubs de devoirs et d'autres activités pour établir des liens avec un plus grand nombre d'étudiants.

*Je suis toujours impressionné par la façon dont ils se connectent aux étudiants.*

**Question 2:** Est-ce que quelqu'un a des bons côtés ou des résultats positifs de cette année?

- CCIS. Alberta. Nous avons eu plusieurs résultats positifs. Les travailleurs de SWIS ont proposé des sessions du samedi dans les bibliothèques. Les écoles ont commencé à nous inviter à nouveau dans leurs locaux. Les écoles commencent à identifier l'importance des travailleurs de SWIS dans les écoles et leurs rôles.

Les jeunes s'adressent à nous et demandent à se rencontrer en personne. Certaines de ces demandes ont une incidence sur la santé mentale. SWIS joue un rôle dans le rapprochement avec l'école, le soutien des parents, le mentorat, le soutien à l'établissement, l'information des nouveaux arrivants, l'aide aux nouveaux étudiants dans les écoles (modèles d'intervention).

- Pendant la COVID, SWIS a pu fournir 150 ordinateurs aux étudiants et cela se poursuit.

**Question 3:** Est-ce que quelqu'un (travailleurs SWIS) a rencontré des difficultés à s'inscrire à l'école l'année dernière?

- Lorsque les écoles étaient fermées, les travailleurs du SWIS restaient en contact avec les parents et les élèves en ligne. L'aspect en ligne a permis aux travailleurs de se connecter et aux parents d'être impliqués.
- Le travail à domicile n'est pas le moyen idéal d'offrir des programmes SWIS, car les travailleurs ont besoin de contacts interpersonnels, en particulier avec les élèves du collège et du lycée.
- Lorsque les écoles étaient ouvertes et que les agences pouvaient y entrer, le SWIS pouvait se rendre dans les écoles. Que le travailleur SWIS travaille à domicile ou dans l'école, il est important de rester en contact avec au moins une personne dans l'école. Les écoles attendent parfois qu'un problème soit critique.

**Question 4:** Quelqu'un a-t-il des stratégies à proposer pour réintégrer les travailleurs de SWIS dans les écoles ?

Il n'y a pas eu de réponses à cette question.

**Question 5:** Où sont les résultats/conclusions des quatre domaines sur lesquels les PNT SWIS ont été chargés lors du sommet de février ? Il s'agissait de rationaliser les programmes dans toute la région, d'élaborer des descriptions de poste normalisées, de normaliser les NAARS des PNT (une ébauche, et d'identifier les activités essentielles et non essentielles des relations avec les PNT). Ils devaient être présentés à l'IRCC avant le 30 septembre. Nous attendons que les hauts responsables examinent ces projets.

- Il est en cours de révision à l'IRCC (NHQ).

- Avez-vous envoyé le projet de description des postes de SWIS à tous les SWIS de PNT pour commentaires et contributions ? Elles n'ont pas été envoyées aux SPO car ils avaient une représentation qui a été impliquée dans le développement. Il y avait un équilibre entre les régions géographiques.

**Question 6:** Lors de la dernière séance de discussion du Sommet (24 novembre) portant sur les jeunes SWIS, certaines préoccupations sont liées à SWIS.

- Les zones rurales ont connu un manque de services, en particulier d'activités de loisirs et récréatives pour les nouveaux arrivants et les jeunes Canadiens.
- Avec le retour à l'école, certaines agences ont eu du mal à répondre aux besoins d'établissement culturel de leurs clients, comme les lieux de prière.
- Pour de nombreux travailleurs SWIS, le principal point de contact est l'enseignant EAL/ELL dans les écoles. Avec la réduction du nombre de ces enseignants, il y a également un écart croissant et une incohérence dans la sensibilisation, la connaissance et les relations avec les programmes SWIS.
- Sud de l'[Alberta](#). *United Voices* est un sommet sur le bien-être des immigrants dont le thème est "À quoi ressemble l'appartenance ?". Il s'agit d'une initiative de collaboration développée avec différents services d'établissement. L'année dernière, chacun pouvait amener de 10 à 15 jeunes et environ 200 jeunes ont participé. L'idée était de conserver le concept du rôle du travailleur SWIS pour soutenir les jeunes nouveaux arrivants.

## Gestion de cas

Voici un résumé de la conversation des clusters lors de la troisième journée du sommet.

**Co-responsables :** Joe Espina et Andrea Ferguson.

**Gestion de l'IRCC:** Alex Racine

**Preneur de notes:** Geneviève Therrien

La gestion de cas est un groupe de services qui offrent des services spécialisés similaires aux clients d'un groupe de population particulièrement vulnérable. Des événements de gestion de cas ont eu lieu à Winnipeg en mars 2017, en 2018 et à Saskatoon en octobre 2018. Le groupe de travail a effectué une analyse de l'environnement déterminant les ratios clients/travailleurs. Cela a conduit à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'outil d'indicateur et à l'adoption de définitions pour les quatre niveaux de gestion de cas.

Actuellement, les membres du groupe recherchent une cohérence dans les services offerts et travaillent à la démonstration de résultats améliorés.

Questions et commentaires d'Alex, IRCC.

**Quelqu'un a-t-il des commentaires sur les recommandations ou les préoccupations concernant la normalisation de la gestion des cas ? Y a-t-il des recommandations sur ce qui devrait être considéré ?**

Il ne doit pas s'agir d'une conversation exclusivement urbaine. Y a-t-il autre chose qui devrait être pris en compte dans la recherche d'une cohérence à travers la région ?

Un comité sera composé de représentants d'organisations de toutes les régions. Ils travailleront avec les responsables des PNT pour élaborer un plan de travail pour le groupe. Voici les étapes que nous espérons atteindre très prochainement.

Les définitions de l'outil indicateur seront affinées (il ne s'agit pas d'un outil de triage mais il est utilisé pour déterminer si un triage est nécessaire). IRCC a regroupé les commentaires concernant l'outil et espère que tout le monde pilotera l'outil. Ils espèrent que l'outil inclura les commentaires de chacun et qu'il constituera un tremplin vers la normalisation. L'IRCC élabore actuellement des scénarios fictifs pour tester l'outil et voir si les centres urbains obtiennent des résultats similaires.

**Question 1:** Le comité envisage-t-il un triage unifié qui pourrait être à l'échelle provinciale ou locale ?

R. Il est emprunté à tous les centres urbains. S'il s'agit d'un cas spécifique à Winnipeg, il sera dirigé vers Aurora pour un triage de gestion de cas tout en poursuivant l'aiguillage de la zone.

**Question 2:** [Alberta](#). Nous sommes curieux de voir ce que les autres provinces utilisent ?

- Winnipeg utilise principalement Aurora. Family Dynamics fait le triage.
- En [Saskatchewan](#) un triage est déjà en cours. Tit a été mis en œuvre depuis juin 2020. IWS fait l'évaluation des besoins et le triage avec nos partenaires. Ils orientent les clients qui ont besoin et qui n'ont pas besoin de gestion de cas ; celle-ci est prédéterminée en fonction du niveau de gestion de cas du client. Une matrice d'indicateurs de gestion de cas a été développée. Ils ont des indicateurs pour environ 14 thèmes de l'évaluation des besoins. Par exemple, sous le thème du logement, il y a six ou sept indicateurs. Il y a quelques indicateurs qui correspondent aux questions de notre formulaire NAARS. C'est un point de départ mais il y a une approche globale, en particulier pour la violence domestique.

**Question 3.** Comment le processus centralisé du NAARS et le triage de la gestion des cas se déplacent-ils simultanément dans la province ou entre les provinces?

- IRCC: Le modèle décrit par IWS est le modèle également utilisé ailleurs où l'organisation effectue le triage. L'idée est de trouver une cohérence dans le triage lui-même, qu'il soit centralisé, standardisé ou confié à un SPO externe. IWS note qu'il s'agit d'un travail en cours qui nécessite des ajustements.
- Le travailleur décide si le client a besoin de services ou de programmes de thérapie. Cela ressemble à un processus d'aiguillage. S'il y a des enfants, cela peut se faire à l'extérieur ou à l'intérieur du programme SWIS. La personne qui rencontre le client en premier lieu procède à l'évaluation des besoins et, en fonction de cela, un renvoi sera effectué selon l'urgence du besoin.
- Lors de l'évaluation initiale des besoins, le travailleur social n'aborde pas toujours toutes les questions. Par exemple, un travailleur social peut ne pas s'occuper des problèmes familiaux complexes parce qu'il veut se concentrer sur le jeune.
- Tous les clients n'ont pas besoin ou ne refusent pas une évaluation complète de leurs besoins. Même avec le NAARS simplifié, il ne se concentre pas uniquement sur l'emploi ; 14 thèmes différents peuvent être utiles, même si le client n'est pas conscient du soutien.

**Question 4. Comment faire face à la réticence du client?**

- Les barrières linguistiques, les faibles compétences numériques et le manque de confiance sont quelques-unes des raisons qui expliquent la réticence d'un client à participer au processus. Le personnel est encouragé à passer à l'action, quel que soit le besoin qu'il a identifié. Travaillez avec eux et commencez à établir des relations pour gagner leur confiance afin qu'ils se sentent à l'aise plus tard lorsque d'autres domaines seront identifiés. Après quelques semaines, le personnel peut compléter le processus NAARS ; c'est compliqué.

*Les clients ne sont pas toujours prêts à aller de l'avant et à faire tout le processus.*

### Services d'emploi et de mentorat

Ce qui suit est un résumé de la conversation sur les clusters le troisième jour du Sommet.

Il y avait 12 à 15 participants à cette session.

Lors du sommet 2020, des appels à manifestation d'intérêt ont été lancés pour la participation des groupes. Une fois l'intérêt établi, des groupes peuvent être formés.

**Question 1:** Y a-t-il des lacunes identifiées depuis le dernier sommet?

- Il a été suggéré d'avoir des discussions avec les organisations parapluies afin de faciliter les partenariats entre les organisations d'emploi et les fournisseurs de services.
- Les groupes parapluies suggèrent-ils qu'il y ait plus de formation des SPO sur le racisme, le harcèlement au travail et les politiques de RH au sein des agences ?

**Question 2:** Comment faire pour offrir un environnement plus inclusif lors des événements de réseautage?

- **Alberta.** Une personne qui a travaillé dans une agence d'établissement avec un homme musulman ne savait pas que la poignée de main n'était pas autorisée entre hommes et femmes. Cette expérience a permis de définir d'autres façons d'interagir avec les bénévoles/clients dans un espace de travail plus inclusif. Discuter des préjugés avec le personnel et les autres agences d'établissement.

**Question 3:** Quels sont les avantages du renforcement de l'esprit d'équipe ?

**R.** Le renforcement de l'esprit d'équipe est important dans un environnement virtuel. Si un nouvel arrivant commence un travail dans un environnement virtuel, de nouvelles composantes de la culture de travail peuvent apparaître et profiter aux nouveaux arrivants.

- **Saskatchewan.** Les nouveaux arrivants doivent se familiariser avec la culture de travail canadienne, le travail dans un environnement multiculturel, le respect et le professionnalisme. Veillez à ce que les clients ne se rendent pas sur le lieu de travail en ignorant certains sujets : ce à quoi il faut s'attendre sur le lieu de travail ; le langage offensant ; et autres. Les SPO ont une formation continue qui doit être mise à jour fréquemment. Des politiques RH appropriées sont-elles en place pour garantir que tous les employés sont respectueux les uns des autres et des espaces de travail multiculturels ?

**Question 4:** Existe-t-il une ligne directrice pour créer un programme standardisé de formation à l'emploi et au mentorat ?

- Le contenu est désormais créé par les SPO. Les informations sont mises à jour et révisées tous les trimestres pour garantir leur pertinence. Les suggestions comprennent:
  - Examiner les tendances de l'emploi dans les communautés rurales et urbaines.
  - Établir des relations avec tous les prestataires dans les groupes de travail. Lorsque le groupe se réunit, ils sont plus disposés à partager et à participer parce qu'ils ont cette relation individuelle avec l'organisateur.
  - Maintenir une perspective francophone dans tous les appels/réunions (anglophone aussi).
  - Inclure une évaluation pour obtenir des commentaires et des suggestions pour aller de l'avant.
  - Utiliser les salons de l'emploi de la réserve de talents.
  - Trades Ontario a organisé une journée d'information sur les métiers pour les immigrants, en interviewant des immigrants qui, par exemple, se sont orientés vers les métiers, ceux qui ont été formés et ceux qui ont créé leur entreprise. Le commentaire indique que l'événement virtuel a connu un grand succès. Il y a un intérêt au **Manitoba**.
  - Un programme de compétences linguistiques s'associe à un organisme d'emploi qui jumelle les nouveaux arrivants avec des possibilités d'emploi en fonction de leurs compétences.

**Question 5:** Le secteur veut être plus inclusif vis-à-vis des nouveaux arrivants francophones. Les employeurs à prédominance anglophone souhaitent embaucher davantage d'employés francophones. Quels conseils pouvons-nous partager avec les employeurs ? Comment pouvons-nous atteindre et intégrer les nouveaux arrivants francophones ?

- IRCC serait heureux de faciliter l'établissement de certaines connexions entre la communauté francophone et les SPO, en élargissant la portée et en connectant les communautés. Peut-être que certains SPO francophones pourraient offrir des conseils et des services au sein des organisations de tutelle.

### Connexions communautaires: Formation linguistique informelle

L'auteur de ce rapport n'a pas reçu de notes de cette session. Il y a eu des discussions sur la formation linguistique informelle lors de la séance 3 du premier jour : la séance sur les programmes et les ressources en langues autochtones DEAL.

### Nouveaux arrivants handicapés

Voici un résumé de la conversation sur les clusters lors de la troisième journée du sommet. Sept participants ont été notés.

**Facilitateur:** Brigitte Desrosiers et Jean-Philippe Thole

**Gestion de l'IRCC:**

**Preneur de notes:** Annick Kieffert

Il y avait un PowerPoint associé qui est disponible dans les ressources du Sommet en anglais et en français et sera disponible pour ceux qui en font la demande.

Brigitte a accueilli les participants et s'est présentée, ainsi que le co-facilitateur du cluster, Jean-Philippe Thole, et la preneuse de notes, Annick Kieffert. Elle explique que son rôle est de présenter le contexte et les travaux antérieurs du cluster, d'amener les participants à poser quelques questions d'approfondissement et de s'assurer que chacun a la possibilité de participer s'il le souhaite.

Elle a indiqué que cette session est censée être une activité de brainstorming pour aider à façonner le cluster. Une fois qu'elle sera établie, des appels seront lancés aux SPO concernés pour les personnes intéressées à participer au groupe. Elle a noté que les notes de cette session seront mises à la disposition du groupe de la grappe lorsqu'il sera établi.

Brigitte a passé en revue une série de diapositives présentant le concept de cluster, son histoire et la voie à suivre. Elle a discuté des points de départ pour l'avenir et des lacunes perçues. La stratégie des clusters prévoit un plan à moyen terme ainsi qu'un plan à long terme pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants.

**Traicy Robertson, Manitoba Possible**, a discuté de son travail avec MANSO. Diverses agences à travers le Canada essaient de trouver des agences pour référer les clients handicapés et obtenir de l'aide. Il existe différentes voies d'accès dans diverses juridictions et elles sont différentes. Les clients handicapés participant aux programmes d'EAL ont souvent plafonné et ne se sont pas améliorés. Ils savent que leurs chances d'employabilité seront affectées. Les prestataires de services sont peut-être au courant des handicaps, mais ils ne les ont pas identifiés. Les prestataires de services ont établi des partenariats avec d'autres organisations afin de déterminer ce qui est disponible et d'identifier une voie possible pour leurs clients. Est-il possible d'avoir des installations spécialisées où les nouveaux arrivants peuvent être évalués et obtenir les ressources dont ils ont besoin ? De là, ils pourraient obtenir un soutien approprié.

**Manitoba Possible** a contacté le Winnipeg Centre d'évaluation et d'orientation en langue anglaise (WELARC) pour obtenir des services linguistiques pour les nouveaux arrivants aveugles. L'Institut canadien pour les aveugles (INCA) n'était pas intéressé à fournir une formation linguistique. **Manitoba Possible** a proposé à l'association des sourds-aveugles du **Manitoba** de recruter un enseignant pour offrir des cours.

Brigitte a commencé la période de questions et réponses en donnant quelques informations sur son rôle, puis a ouvert la voie aux questions et discussions.

**Question 1:** Les fournisseurs de services connaissent-ils vos services ?

- **Manitoba Possible.** Oui, ils ont travaillé dur pour établir des relations. Si ce n'est pas quelque chose d'évident, Bridge Care (fournit un point d'accès unique pour l'évaluation initiale de la santé et les services de soins primaires pour les réfugiés nouvellement arrivés, parrainés par le gouvernement) fera l'aiguillage. Si le client est un client du RAP et qu'un handicap est détecté, les références seront faites.

Il peut y avoir des listes d'attente et elles sont variées. Certains aiguillages peuvent prendre jusqu'à un an, par exemple pour voir un psychologue du développement. Il y a des listes d'attente pour un centre de vie communautaire et pour voir un travailleur social.

Pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage, certaines écoles effectuent des tests de développement, mais elles ne disposent pas toutes des ressources nécessaires. Là encore, il existe des listes d'attente pour consulter des spécialistes du développement pédiatrique et autres. Ils ne peuvent pas obtenir certaines aides tant qu'ils ne sont pas clients des Children's DisABILITY Services.

**Question 2:** Les évaluations sont-elles effectuées dans leur première langue ?

- Il y a un psychologue du développement à Winnipeg qui a développé un test adapté à la culture, mais il n'est pas basé sur des tests standardisés pour d'autres clients. Après référence, la province évalue les nouveaux arrivants, mais il ne s'agit pas d'une évaluation adaptée à la culture. Les ressources vers lesquelles ils peuvent être envoyés sont limitées. Un concepteur de tests fournirait davantage de conseils sur la façon dont nous pouvons modifier le test lui-même afin de mettre les clients sur un pied d'égalité.

Mais malgré tout cela, nous avons pu toucher davantage de clients en ligne pendant la COVID-19.

- WELARC a trouvé des moyens d'aider les clients qui s'identifient comme handicapés à l'avance. Il a contacté le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (CNCLC) pour savoir ce que nous sommes autorisés à faire avant de rencontrer le client. Les clients handicapés doivent souvent attendre longtemps avant d'accéder aux cours de langues.

*Il est impossible de créer une directive générale pour les personnes handicapées, car chacune d'entre elles aura des besoins différents.*

- Le groupe a suggéré de créer un fonds qui resterait auprès du client. Ce fonds pourrait être hébergé par un prestataire de services tel que Manitoba Possible ou WELARC. Lorsqu'un client s'inscrit à des cours de langue, il pourrait utiliser le fonds pour acheter une tablette, accéder à un tutorat ou à d'autres ressources. Ce fonds pourrait suivre l'étudiant.
- Pour ceux qui ont plafonné, l'accès à une classe spécialisée leur permettrait d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'établissement. Il pourrait y avoir un établissement central où les clients pourraient se rendre, quelque chose comme une unité de soutien aux nouveaux arrivants. Ils peuvent y nouer des liens et bénéficier d'une équipe de soutien. Le groupe de soutien peut être représentatif de la communauté, par exemple, chinoise, éthiopienne, etc. Les services de traduction et d'interprétation sont importants.

La portée/zone de service peut être une ville telle que Winnipeg ou Brandon.

- Des relations doivent être établies. En sensibilisant les gens aux services requis pour les personnes handicapées, les prestataires de services peuvent savoir qui fait quoi et à qui s'adresser.

**Question 3:** Plusieurs SPO d'Edmonton voulaient savoir comment mieux soutenir leurs clients handicapés.

- Des spécialistes de la déficience ont été invités à prendre la parole devant des comités consultatifs linguistiques composés de SPO. Les différents SPO d'Edmonton voulaient savoir comment mieux soutenir les clients/apprenants.

**Question 4:** Qui doit prendre l'initiative?

- À Winnipeg, **Manitoba** Possible a travaillé avec MANSO. Les groupes offrent la possibilité d'élaborer un modèle qui peut être créé à partir du travail qui est fait actuellement. Les regroupements permettent aux fournisseurs de services de travailler avec d'autres dans la région et dans tout le pays pour élaborer un modèle. La personne responsable ferait partie d'un comité national et serait liée à d'autres initiatives. Les services, les processus et les trajectoires pourraient varier selon les régions.

**Question 5:** Est-ce que **Manitoba** Possible a des réunions avec d'autres chefs de file provinciaux?

- Oui, MANSO a fait du travail avec AAISA. Il y a une organisation appelée Multicultural Health Brokers Cooperative Ltd (Coopérative de courtiers en santé multiculturelle) à Edmonton, et elle a un contrat avec Soutien familial pour les enfants handicapés.

## Violence basée sur le genre (VBG)

Voici un résumé de la conversation des clusters lors de la troisième journée du sommet.

Facilitateur: Raquel Alvarado

Gestion de l'IRCC: Raquel Alvarado, Renee Barnabe, Jill Childerhose.

Preneur de notes:

Il y avait 8 à 12 personnes de l'IRCC dans la conversation, Alberta, Saskatchewan, et Manitoba.

Raquel a expliqué l'histoire des clusters et l'intention de susciter l'intérêt et d'atteindre les SPO concernés. Elle a expliqué que les clusters sont des regroupements de prestataires à travers les cinq juridictions de PNT qui fournissent des services similaires, des services spécialisés à une clientèle potentiellement vulnérable, ou avec des caractéristiques communautaires/institutionnelles similaires.

Les groupes ont été créés en raison de l'incohérence entre les cinq juridictions de PNT dans les domaines des opportunités de développement professionnel, de la programmation, de la disponibilité des services entre les grands centres urbains et les petits centres, etc. L'objectif est d'améliorer les opportunités, de collaborer et d'améliorer les services pour les populations vulnérables, ainsi que les priorités et les opportunités d'investissement. Celles-ci seront basées sur les réussites précédentes dans les régions.

**Ce qui a été accompli jusqu'à présent?** Il y a eu de nombreux événements d'apprentissage, des évaluations de programmes et des opportunités d'apprentissage virtuel. Il y a régulièrement des occasions de s'engager et de travailler en équipe avec des pairs dans toute la région. L'évolution de certains regroupements deviendra des communautés de pratique avec une mise en œuvre généralisée des meilleures pratiques et un soutien accru aux petits centres et au Nord.

Les groupes sont actuellement les suivants : Travailleurs d'établissement dans les écoles (TÉE) & Settlement Workers in Schools (SWIS), Gestion de cas, services d'emploi et de mentorat, formation linguistique informelle (connexions communautaires), nouveaux arrivants handicapés, violence liée au genre et LGBTQ+.

**Leadership du groupe:** Il y a deux co-responsables, un de l'IRCC et un d'un SPO. Ils travaillent conjointement pour faciliter la logistique du cluster. Un comité de pilotage est composé de représentants des SPO de toutes les régions et travaille avec le responsable PNT à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan de travail pour le cluster.

**Par où commencer:** Le cluster recherche la cohérence des services et l'amélioration des résultats.

### Résumé des écarts:

- Les programmes réservés aux femmes se sentent exclus de la conversation avec l'IRCC.
- L'IRCC ne finance pas beaucoup de programmes de lutte contre la violence fondée sur le sexe (VFS ou GBV) et les ressources pour les hommes victimes de VFS sont minimales.
- Les prestataires de services du cluster manquent de ressources francophones.

### Plans à moyen terme identifiés:

- Lutter contre les préjugés culturels envers les hommes.
- Ressources culturellement appropriées.

### Plans à long terme identifiés:

- Éduquer les nouveaux arrivants avant leur arrivée au Canada ; créer une meilleure stratégie de pré-arrivée.

### Question 1: Avons-nous accompli l'un de ces plans à moyen ou long terme ?

- **Saskatchewan.** L'identification des stratégies de pré-arrivée est bénéfique. Des conversations précoces avec les familles pour les préparer à ce qui les attend sont utiles. Les nouveaux arrivants sont stressés à leur arrivée. Les ressources pour les hommes sont utiles. C'est un bon point de l'attraper plus tôt, avant l'arrivée et à l'arrivée. Il y a des cas de violence émotionnelle/intimes entre partenaires qui s'ajoutent aux barrières linguistiques et aux obstacles à la garde d'enfants.

Il est bon d'entendre que les écarts identifiés sont pertinents. Autres écarts?

- Les patientes victimes de violence liée au sexe peuvent finir par se déplacer et revenir dans le système des années plus tard, mais la situation a déjà empiré. Elles ont perdu confiance dans le système. Elles peuvent avoir des problèmes de santé mentale, elles ne peuvent pas trouver de travail et cela représente un coût supplémentaire pour le système. Nous devons les détecter très tôt.
- Élargir la formation des prestataires de services sur la manière de travailler avec les femmes et les hommes nouveaux arrivants afin qu'ils sachent comment les soutenir pendant la crise et comment les orienter vers les bonnes ressources pour une aide à long terme.

*J'ai reçu un papier avec une note disant "aidez-moi, je suis maltraité" de la part d'une participante. Lorsque les nouveaux arrivants voient qu'il y a une possibilité d'exprimer ce qui se passe en secret, cela aide, mais parfois les gens ne peuvent que donner des indices si le mari est présent.*

- Dans une petite ville de l'Alberta, un prestataire de services expérimenté manque de services pour les nouveaux arrivants, mais surtout pour les femmes victimes de violence. Le problème n'a jamais été abordé. Si les fournisseurs de services peuvent rencontrer la cliente en tête-à-tête, ils peuvent résoudre certains problèmes comme la protection dans un refuge.
- Le soutien interne et les programmes culturellement adaptés sont importants. Dans les refuges, la nourriture n'est pas adaptée à la culture. Les enfants/jeunes souffrent aussi et ils ne savent pas où chercher de l'aide.
- Plus de formation et de soutien pour fournir des informations et des compétences sur les relations saines, les capacités d'adaptation, les lois, ce qu'est l'abus, la violence, où chercher de l'aide, et d'autres préoccupations. Les nouveaux arrivants n'auront peut-être pas besoin de ces informations immédiatement, mais elles leur seront utiles en cas de besoin.

### Question 2: Comment la COVID a-t-il affecté les questions?

- Les SPO ont indiqué qu'il y a une préoccupation concernant les femmes. Les femmes sont à la maison, s'occupent de l'enseignement à domicile et ne peuvent pas quitter la maison. Elles ne sont pas en mesure d'établir des liens communautaires en dehors de la maison.
- La COVID a aggravé l'isolement. Ils préfèrent ne pas quitter leur domicile pour accéder aux services. Il y a eu une déconnexion avec les prestataires de services - la confiance a été perdue.

### Question 3: L'IRCC finance-t-il des programmes de lutte contre la VBG ? Si oui, sont-ils efficaces ? Sont-ils traduits/interprétés?

- Les femmes nouvellement arrivées rencontrent des difficultés à apprendre, à gérer leur foyer et à trouver un emploi en raison de la situation dans leur foyer. Une femme qui reste dans le système de gestion des cas pendant une période prolongée parce que les problèmes ne sont pas traités peut être un indicateur de violence liée au sexe.
- L'IRCC pourrait-il financer chaque organisation pour qu'elle emploie un travailleur social interne (à long terme). Les clients n'auraient pas à être refusés. Les nouveaux arrivants peuvent rencontrer des difficultés à s'adresser à des soutiens externes. Une autre suggestion est d'avoir un travailleur social/support dans la communauté identifiée pour travailler avec les nouveaux arrivants. (moyen terme).

**Question 4:** Quels sont les points d'accès que l'IRCC pourrait utiliser pour atteindre directement un grand nombre de ces femmes? Où interagissent-elles le plus avec l'IRCC pour que nous puissions les atteindre?

- Les fournisseurs de services en **Saskatchewan** ont été forcés de rationaliser. La dynamique du foyer est prise en compte lors de l'évaluation des besoins en raison des longues conversations avec les nouveaux arrivants. Il doit y avoir une approche obligatoire dans le protocole NAARS. À ce stade, il n'est pas nécessaire que les clients viennent nous voir.

Raquel a remercié tout le monde pour la discussion.

## LGBTQ+

Voici un résumé de la conversation des clusters le troisième jour du Sommet et un résumé des notes fournies par le groupe qui a participé à la conversation.

Facilitateurs: Ricci Germentiza, Institut des métiers et de la technologie, **Manitoba**

Gestion de l'IRCC: Tania Escalante, Carly McFall

Preneur de notes:

### Plans à moyen terme identifiés

- Garantir aux femmes un espace sûr et sécurisé sur le lieu de travail est un grand pas en avant. Cette mesure devrait être étendue aux personnes trans et non binaires.
- Des progrès ont été réalisés en amenant les nouveaux arrivants à comprendre leur droit à la vie privée et leur droit à des espaces sûrs. Lorsqu'on leur a demandé s'il y avait eu des progrès en matière de connaissances, il n'y a pas eu de commentaires. Le groupe a suggéré de déplacer cet objectif vers un objectif à plus long terme.
- Dans certaines classes de langues, le drapeau de la fierté est affiché. Cela déclenche la conversation et permet de s'assurer que les individus sont les bienvenus.

*Ce serait bien s'il y avait une initiative dans un endroit où nous pourrions tous promouvoir l'intégration dans nos programmes.*

### Écarts.

- Il est important de modifier notre langage et de veiller à ne pas "exclure" les clients qui n'en sont pas encore à ce stade.
- Un participant a suggéré que certaines personnes n'ont pas été informées de la possibilité de protéger leur vie privée lorsqu'elles divulguent des informations personnelles.

### Plans à long terme identifiés

- Avons-nous accompli l'un des plans à long terme identifiés ? Tania a fait remarquer qu'aucun processus ou projet formalisé ne traite de la sensibilisation et de l'éducation. Par conséquent, aucun des éléments n'a été abordé ou ciblé.

### **Écarts**

- Il n'y a pas encore de cluster (groupe) défini. Il n'y a pas beaucoup d'élan actuellement. Les fournisseurs de services doivent faire bouger ce cluster. Il doit y avoir un groupe de travail intéressé et formalisé. Le cluster n'a pas besoin d'être composé uniquement de SPO financés par l'IRCC.
- Il y a un décalage entre ce que les SPO fournissent. Il serait utile que les agents de programme aient une liste des SPO qui effectuent des tâches spécifiques ou répondent à certains besoins. Il a été suggéré que la programmation officielle comprenne des ressources qui pourraient être utilisées dans les programmes d'EAL. S'il y en a à l'avenir, peuvent-elles être dirigées vers les SPO ?

### **Maintenir l'élan**

- Le groupe doit être formé et un appel aux SPO doit être lancé. Tania a demandé aux participants de regarder au sein de leur organisation et de contacter l'IRCC pour mettre cela en place. Le travail doit être collaboratif pour que le groupe puisse bien travailler. Il n'est pas idéal pour l'IRCC d'apporter des changements qui ne sont pas collaboratifs. Cela ne tiendrait pas compte de l'importance des expériences et des perspectives des organisations, des initiatives et des SPO.

Il y a encore du travail à faire.

## **Session: Soutenir la santé mentale de votre équipe.**

Ahmad Majid, Directeur général, SAISIA

Kari McCluskey, Coordonnateur des prix perdus/Contrat Faculté d'éducation, Centre de thérapie familiale Aurora

Un enregistrement n'a pas été fait de cette session pour s'assurer que tous les participants se sentent à l'aise pour partager. Kari McCluskey a partagé une ressource qui est à la disposition des participants. Elle a partagé son adresse courriel pour toute demande de renseignements supplémentaires; [k.mccluskey@aurorafamilytherapy.com](mailto:k.mccluskey@aurorafamilytherapy.com).

Une présentation PowerPoint du modèle de résilience communautaire (CRM) a été fournie aux participants. Le CRM est un ensemble de compétences de bien-être basées sur la biologie et visant à réinitialiser et stabiliser le système nerveux. Ce document est également disponible en tant que ressource dans le compte rendu du sommet.

## Résumé

Dans le rapport du dernier sommet, début 2021, il a été reconnu que le changement était en cours et que la COVID en était l'accélérateur. Lors du deuxième sommet, fin 2021, le changement s'est encore accéléré avec l'arrivée actuelle et proposée de 40 000 Afghans. Ces nouveaux arrivants n'ont bénéficié d'aucun service avant leur arrivée et arrivent souvent avec seulement les vêtements qu'ils portent. Ce processus était nouveau pour le secteur de l'établissement. Ces 40 000 personnes s'ajoutent aux 12 000 GAR dont l'arrivée était prévue dans des circonstances plus ou moins normales (sans COVID).

Grâce au travail effectué avant l'été 2021, l'IRCC, les organisations parapluie et les SPO étaient beaucoup mieux préparés à répondre aux besoins des arrivants afghans. Ce rapport se concentre essentiellement sur ce qui s'est passé en 2021.

**Déroulement du sommet.** Le sommet s'est à nouveau déroulé de manière virtuelle avec toute la gamme des éléments disponibles pour l'interactivité (chats, traductions, interprétation, enregistrements des sessions, listes d'intervenants et de ressources, accès aux PowerPoints et autres ressources). Quelques problèmes ont été rencontrés cette fois-ci en ce qui concerne l'interprétation et l'accès à toutes les sessions enregistrées. Cela peut facilement être résolu à un autre moment.

Les modérateurs de chaque journée étaient les directeurs généraux des groupes de coordination, à savoir MANSO, SAISIA et AAISA. Ils ont assuré une direction et une gestion excellentes du Sommet par leurs salutations, leurs aperçus et leurs résumés. Ils l'ont fait en respectant leur auditoire ainsi que les terres autochtones et métisses sur lesquelles ils se trouvaient.

Ce sommet semble avoir intégré les pratiques et les traditions indigènes et métisses de manière normalisée. La plupart des sessions ont reconnu la terre sur laquelle elles étaient situées. Certaines sessions ont discuté de la manière dont elles ont installé les nouveaux arrivants dans les communautés "toutes". Certains nouveaux arrivants sont installés dans des communautés à prédominance autochtone. Le contenu, les ressources et les méthodes d'enseignement destinés aux nouveaux arrivants et aux autochtones ont été intégrés de manière interchangeable. Le personnel des SPO a mentionné qu'il avait beaucoup appris sur les cultures indigènes et métisses lorsqu'il présentait du contenu connexe aux nouveaux arrivants. Cette constatation a été très appréciée.

**Mise à jour sur les arrivées d'Afghans.** Fariborz Birjandian, coprésident du Comité directeur national sur la réinstallation des réfugiés afghans et directeur général de la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS), a discuté de l'impact des arrivées d'Afghans au Canada, aux niveaux fédéral et provincial, ainsi qu'à l'échelle mondiale. De nombreux pays participent à l'établissement des Afghans. Lorsqu'ils ont été évacués pour la première fois, 6 000 réfugiés sont arrivés au Canada en l'espace de 15 jours pendant la COVID, et jusqu'à 40 000 sont attendus au cours de la prochaine année. La population est jeune, bien éduquée, et certains parlent anglais.

Corinne Prince a été désignée comme DG et John Biles et Fariborz ont co-présidé le projet. IRCC a créé un secrétariat avec un coordinateur national du RAP et deux personnes pour soutenir l'initiative. On a demandé au groupe de travail national sur les RAP de fournir des conseils au groupe. Les régions ont fait leur planification et 34 agences à travers le pays ont installé les réfugiés. Les premiers arrivants sont venus dans la région de Toronto et maintenant Calgary et d'autres villes sont des centres d'arrivée. Le Canada accepte des réfugiés d'autres pays vers lesquels les Afghans ont été évacués, notamment.

Le projet semble bien fonctionner. Il y a des problèmes de capacité en matière de logement et autres pour gérer un grand nombre de réfugiés dans un délai aussi court. Les employeurs canadiens sont très désireux d'embaucher des Afghans, car ils disposent d'un vaste capital humain. Environ 60 % d'entre eux ont moins de 18 ans. Fariborz recommande à l'IRCC d'entamer des discussions sur des questions d'établissement plus larges telles que la disponibilité des CLIC, les liens communautaires, les programmes d'emploi et autres. L'engagement communautaire est essentiel. La séance de questions-réponses a donné lieu à plusieurs suggestions spécifiques.

**La technologie dans le secteur de l'établissement.** Alysha Barratta, de PeaceGeeks, a de nouveau fourni des informations actualisées sur la technologie pour le secteur de l'établissement. La séance a permis de discuter de la capacité de la technologie à servir les organismes d'établissement et les nouveaux arrivants. Des considérations ont été prises en compte lors de la conception de solutions technologiques éthiques et efficaces. Elle a également décrit une nouvelle maturité numérique dans laquelle les descriptions de poste et les rôles du personnel ont changé pour répondre aux demandes technologiques. Il existe une communauté de pratique nationale et des scores de référence pour évaluer les besoins des clients.

Le conseiller à l'arrivée (*Arrival Advisor*) est une application gratuite et multilingue destinée aux immigrants et aux réfugiés, utilisée en Colombie-Britannique et adaptée et disponible sous peu au Manitoba. La pandémie a encore démontré la nécessité d'innover et de s'adapter, et cela a commencé rapidement. Le personnel et ses organisations ont été poussés au point de rupture et des fonds ont été fournis, mais il faut faire davantage pour faire face aux réalités technologiques.

Les compétences des nouveaux arrivants sont limitées en matière de formation et d'information. L'accès à l'internet est coûteux. Alysha a demandé aux participants de faire preuve d'innovation pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants et aux coûts associés. Elle a suggéré des techniques pour y parvenir.

Plusieurs suggestions spécifiques ont été formulées lors de la séance de questions-réponses

**Programme et ressources pour les langues indigènes EAL.** Teresa Burke, directrice du soutien linguistique à MANSO, a animé un panel de spécialistes qui ont développé ou développent des ressources et des compétences indigènes pour les nouveaux arrivants. Ces ressources comprennent des informations sur la culture, l'histoire, les coutumes et les croyances, ainsi que sur les questions contemporaines. Elles visent à combler les lacunes et à favoriser les relations entre les peuples autochtones et les nouveaux arrivants. L'Indigenous Orientation Toolkit (IOTK) est l'une de ces ressources. Elle fournit des ressources authentiques ainsi qu'un enseignement de la langue et des évaluations linguistiques basées sur des portfolios pour l'enseignement de la langue de l'alphabétisation aux NCLC 7-8. Des exemples d'utilisation de ce programme ont été fournis. Le travail sur le curriculum était axé sur l'Appel à l'action de Vérité et Réconciliation 93.

Le programme Compétences améliorées en anglais pour l'emploi (MB) s'adresse aux nouveaux arrivants et met l'accent sur le lieu de travail, sa culture et les compétences requises. Les nouveaux arrivants doivent avoir les NCLC 5 à 8 pour y participer. Le programme Terre et Traités a été adapté pour les modules de ce programme.

**La scolarisation et la pandémie.** Maryam Karimi, coordinatrice du SWIS des PNT, a modéré et animé une session de coprésentateurs des universités de Victoria et de Regina. Ce groupe a bénéficié d'un financement du CRSH et du soutien du SAISIA. Les questions de recherche étaient les suivantes : comment le programme SWIS répond-il à l'égalité en matière d'éducation et quelles sont les recommandations pour

le programme SWIS ? Les cadres théoriques provenaient de la recherche communautaire et de la théorie de l'antiracisme. Les données ont été collectées dans 8 groupes de discussion avec 30 participants recrutés par SAISIA et des prestataires de services.

Les résultats ont montré que le rôle des étudiants a évolué vers celui de mentor d'autres étudiants, d'interprète et d'autres rôles. Ils se sont adaptés à de nouveaux modes de prestation et de services en établissant des relations en ligne. Les obstacles présentés par l'apprentissage en ligne sont qu'il prend beaucoup plus de temps et que le temps des travailleurs SWIS est limité. Leurs familles avaient également besoin de soutien. Souvent, ils n'ont pas accès à la technologie (matériel, logiciels, Internet) ou n'ont pas assez de technologie pour toute leur famille. Les nouveaux arrivants accordent plus de valeur aux interactions en face à face. Les canaux de communication entre l'école/les enseignants, les étudiants et les travailleurs du SWIS étaient interrompus. Souvent, ils n'étaient pas au courant du soutien que les travailleurs du SWIS pouvaient leur apporter.

L'étude a fourni des recommandations pour le SAISIA, les ministères de l'éducation et l'IRCC.

Au cours d'une discussion de suivi, certaines préoccupations ont également été abordées. Un administrateur d'une grande division scolaire géographique dans une région rurale de la Saskatchewan (qui dessert 16 écoles) a trouvé difficile l'isolement des étudiants nouveaux arrivants. Les étudiants nouveaux arrivants sont peu nombreux et les questions de racisme arrivent. Les travailleurs de SWIS apportent leur soutien.

À Winnipeg, les travailleurs du SWIS ne disposent pas de bureaux/espaces de travail dans les écoles, même si l'on tente parfois de les accueillir. Le transport est un problème pour les élèves, et ils n'ont souvent pas accès à l'Internet et aux appareils à la maison. La communication est essentielle pour toutes les personnes concernées.

Un excellent modèle a été fourni par l'école secondaire East Glen d'Edmonton. Environ 75 % de ses élèves sont arrivés au Canada et parlent plusieurs langues. Les partenariats entre East Glen et SWIS fonctionnent bien. SWIS a des bureaux à l'école. Habituellement, 100 nouveaux étudiants arrivent tous les mois ou tous les deux mois. L'un des aspects uniques de ce scénario est que beaucoup de leurs étudiants poursuivent des études postsecondaires, facilitées par SWIS, l'école et les Services sociaux catholiques en tant que fournisseur de services.

Les présentations ont été suivies de séances en petits groupes. Le modérateur a animé les résumés des groupes.

**Gestion de cas: Un modèle de justice sociale.** Le Dr David Este, de l'Université de Calgary, est travailleur social depuis 1980 et a suggéré que les travailleurs sociaux restent informés de la diversité du public qu'ils servent et conservent les compétences d'un gestionnaire de cas. Il a indiqué qu'il y a une référence à la gestion de cas et particulièrement aux nouveaux arrivants dans la littérature. Il a donné une bonne définition de la gestion de cas et de ses processus. Il a discuté de ce que l'on attend d'un gestionnaire de cas.

Il a abordé la justice sociale et ses trois mandats éthiques pour la gestion de cas : justice sociale, inclusion et équité. Il a présenté les concepts dont les gestionnaires de cas ont besoin pour s'assurer que leur travail est lié à ces mandats.

Il a également souligné que les gestionnaires de cas doivent s'engager avec humilité et avoir une compréhension claire du parcours du nouvel arrivant. Les gestionnaires de cas ont la double responsabilité de travailler avec les nouveaux arrivants et de travailler avec leurs communautés et les groupes de défense des droits.

Le modérateur a animé une session de questions-réponses. Les diapositives et les ressources sont disponibles.

**Acceptation des vaccins et hésitation à se faire vacciner.** Des chercheurs associés à l'Association des étudiants du Canada et à l'Université du Manitoba ont présenté un aperçu de leurs recherches en cours concernant les résultats sociaux, économiques et socio-économiques des immigrants. Cette présentation s'est concentrée sur l'adoption et l'hésitation à se faire vacciner et a souvent comparé l'échantillon canadien à un échantillon américain.

Il y a de nombreuses variables dans cette présentation, mais les points clés les plus applicables pour la région PNT sont peut-être les suivants. Parmi les personnes interrogées, environ 53 % ont déclaré ne pas faire confiance aux nouveaux arrivants en ce qui concerne la COVID. C'est une préoccupation. En réalité, environ 90 % des non-immigrants et des immigrants ont déclaré être vaccinés. Au Canada, les hommes et les femmes non vaccinés sont principalement des non-immigrants et ont surtout entre 35 et 44 ans. Les facteurs socio-économiques tels que l'éducation, les niveaux de revenus et ne sont pas des indicateurs forts de l'adoption de la vaccination au Canada.

Les principales raisons pour lesquelles les personnes se font vacciner au Canada sont le désir de rester en contact avec leur famille et leurs amis, de ne pas perdre leur emploi et d'entretenir des liens sociaux.

En résumé et sur la base de cette étude, il n'y a aucune raison d'hésiter quant à l'adoption de la vaccination par les nouveaux arrivants au Canada.

Le modérateur a animé une séance de questions-réponses.

### **Conversations du Forum ouvert, 2e jour:**

#### Langue.

Il n'y avait pas de notes disponibles et la session n'a pas été enregistrée.

#### Emploi

Cette session n'a pas été enregistrée. Voici un résumé des notes fournies.

Les SPO de certaines villes ne proposent pas de stages structurés. Ils peuvent aider à l'élaboration d'un curriculum vitae. Les postes de premier échelon sont faciles à trouver. Parmi ceux qui offrent d'autres services, ils se concentrent sur les besoins fondamentaux du nouvel arrivant, c'est-à-dire lui trouver un emploi, puis l'aider à atteindre des objectifs à plus long terme. L'importance du mentorat est cruciale. Certains organismes aident les nouveaux arrivants à obtenir des titres de compétences, des micro-crédits et des voies d'accès à leur profession. Les SPO des régions rurales et du Nord peuvent avoir ou non des SPOS ou des services d'emploi. Ils doivent travailler en étroite collaboration avec la communauté et les collègues pour préparer les nouveaux arrivants au marché du travail.

#### SWIS Jeunesse.

Cette session n'a pas été enregistrée. Voici un résumé des notes fournies.

La collaboration avec le personnel de l'école, y compris les enseignants EAL/ELL, est essentielle. Il y a toujours des défis à relever avec les familles à besoins élevés. Les besoins culturels des élèves ne sont pas toujours satisfaits. Dans les zones rurales, il y a un manque de services pour les nouveaux arrivants et les résidents.

Le programme Amélioration des travailleurs de l'établissement dans les écoles (Enhanced Settlement Workers in Schools ou ESWIS) est une nouvelle initiative de l'IRCC. Elle offre une approche collaborative et globale avec un spécialiste, des services communautaires, l'administration de l'école et les enseignants.

Les jeunes ont tendance à vouloir faire du bénévolat à la fois pour obtenir des crédits scolaires et pour trouver un emploi.

### RAP

Cette session n'a pas été enregistrée. Ce qui suit est un résumé des notes fournies. Il existe une session complète sur le RAP intitulée Approche des systèmes urbains (ci-dessous). Il s'agissait d'une conversation entre des personnes intéressées du RAP.

Les allocations aux clients du RAP doivent être augmentées (besoin le plus urgent). Le coût des besoins fondamentaux en matière de logement, de nourriture et de services a augmenté.

Le financement général du RAP devrait être augmenté pour mieux répondre aux besoins élevés et complexes des clients et à l'augmentation du nombre de clients.

La migration secondaire est un autre problème de financement. Les nouveaux arrivants peuvent être mobiles, ce qui crée des problèmes et des défis supplémentaires pour le financement du RAP. Est-il possible d'avoir des affectations de fonds plus flexibles pour répondre aux besoins des migrants secondaires?

Le personnel est surmené et risque l'épuisement professionnel. Le travail est émotionnellement exigeant et la nature du travail est éprouvante.

L'approche de "l'ensemble de la société" vise à accompagner les nouveaux arrivants jusqu'à l'intégration. Pour ce faire, un large soutien communautaire est nécessaire. Les mentors et les chamois de la communauté font partie intégrante.

### **Approche des systèmes urbains (NAARS).**

L'initiative de transformation urbaine comprend la normalisation des NAARS et des processus zonaux de sensibilisation et d'orientation. L'objectif de la session était de donner un aperçu du bon travail qui a été réalisé dans la région jusqu'à présent.

L'Internal Women of Saskatoon a pris l'initiative en tant que titulaire de la contribution pour le NAARS et est le facilitateur communautaire pour Regina et Saskatoon. L'accent est mis sur les clients résidents permanents. Il existe un partenariat avec les communautés d'établissement francophones de la Saskatchewan. Le processus a été décrit, y compris les facteurs internes et externes et l'identification des intervenants.

Un cadre stratégique interne a été révisé avec des principes directeurs. Une réflexion innovante sur la conception et la pensée systémique a été utilisée pour planifier les changements. Un comité consultatif NAARS et un projet de mandat ont été élaborés pour chaque région de PNT. Un partenariat unique avec ACF a été établi. Il existe une différence entre le NAARS de base et les services de triage. Les outils de prestation et les modèles d'entretien ont été affinés. Des mécanismes de collecte de données et de rapports ont été établis avec l'IRCC et d'autres. Des stratégies de mise en œuvre ont été créées et des pratiques prometteuses ont été reconnues.

L'approche des systèmes urbains au Manitoba a mis en œuvre une technologie (PeaceGeeks) pour mener à bien le projet. Un système d'admission centralisé fonctionne, et le plan a été révisé et élargi avec 22 partenaires d'établissement. Ce processus permet la collecte de renseignements sur les clients au nom d'IRCC. Le NAARS normalisé est long mais contient des données et des informations solides. Ils sont en train de déterminer comment stocker et référencer les informations.

Le site d'information sur les nouveaux arrivants de Winnipeg (WIN) sera lancé à la fin de l'année 2021 dans les deux langues officielles. Il permettra aux fournisseurs de services d'établissement des nouveaux arrivants et aux organisations de Winnipeg d'accéder aux ressources de Winnipeg et à des renseignements sur les zones et les fournisseurs de services. IRCC prévoit de lancer WIN à Winnipeg, puis de l'étendre aux zones rurales.

L'application Manitoba Arrival Advisor est une application mobile gratuite qui permet aux nouveaux arrivants de s'orienter dans leur parcours d'établissement. Les sujets sont issus du projet WIN.

Seven Oaks Immigrant Service, NorthWest Winnipeg. Aide les personnes et les familles nouvellement arrivées dans la communauté du nord-ouest de Winnipeg. Il s'agit d'un processus simple en trois étapes. Ils établissent des liens avec les nouveaux arrivants, établissent des liens avec la communauté, puis jumellent les nouveaux arrivants avec des possibilités d'apprentissage et de travail au sein de la communauté.

Le modérateur a animé une séance de questions-réponses.

### **Sessions du Forum ouvert.**

#### NAARS

Aucune autre note n'a été donnée à l'auteur.

#### Enseignement postsecondaire

Les établissements postsecondaires sont des partenaires dans la communauté et avec les fournisseurs de services. Peuvent-ils offrir des programmes plus ciblés pour les nouveaux arrivants ? Peuvent-ils offrir des micro-crédits aux nouveaux arrivants et les aider à acquérir des compétences générales pour réussir sur le marché du travail ?

Une étude récente sur le rôle des nouveaux arrivants dans les collèges et les universités suggère la création d'un programme linguistique national axé sur la main-d'œuvre, l'évaluation des compétences fondamentales des étudiants, y compris la langue, et l'acquisition de compétences pour l'emploi.

Il existe des projets de recherche appliquée en partenariat avec des chercheurs postsecondaires et des PLI pour développer des études communautaires. Une présentation de ce type a été faite lors de ce Sommet - Scolarisation et COVID.

### Alphabétisation

La formation des enseignants en alphabétisation peut être difficile. Des ressources ont été partagées pour fournir de l'aide. La formation en alphabétisation en ligne a été un défi. Il y a beaucoup d'étudiants mais ils ne progressent pas et souvent n'assistent pas aux cours. Certains apprenants en alphabétisation attendent que la COVID soit terminée pour pouvoir se présenter en personne. De petites classes en ligne sont préférables. Certains ont suggéré que des services de garde d'enfants soient offerts afin que les nouveaux arrivants puissent assister aux cours.

### Connexions communautaires (bénévolat).

Il y a eu peu de volontaires pendant la COVID. Certains s'inquiètent de l'hésitation des nouveaux arrivants à se faire vacciner, et les volontaires manquent souvent de connaissances numériques et ne pourraient pas travailler dans un environnement en ligne. De nombreux volontaires sont épuisés par un service de longue durée. Certaines agences d'établissement partagent de bons volontaires, mais en général, les agences d'établissement ont besoin de plus de volontaires.

### Connexions communautaires (Jeunesse)

Les programmes destinés aux jeunes ont connu des difficultés pendant la COVID. De nombreux jeunes n'ont pas participé au même rythme qu'avant la pandémie. Il y a un manque de technologie dans leurs foyers. Lorsqu'ils communiquent avec les travailleurs sociaux, ils parlent souvent de leurs problèmes de santé mentale et de leurs difficultés. Des groupes de pairs uniques se sont formés, au sein desquels des jeunes plus âgés aident et encadrent des étudiants plus jeunes.

**L'initiative de (ré)établissement Afghanistan de l'IRCC.** Corinne Prince (directrice générale, IRCC) et John Biles (directeur principal des opérations par intérim, Direction de l'établissement Afghanistan, IRCC) ont donné un aperçu des décisions d'établissement urgentes prises au cours des premiers mois de l'intervention d'urgence, du parcours de (ré)établissement et d'un regard sur l'avenir.

Une nouvelle direction a été créée, la Direction de la réinstallation de l'Afghanistan, pour répondre à la mission. Un nouveau ministre a été nommé fin octobre 2021. Le Canada s'est engagé à rétablir 40 000 Afghans à moyen terme. La réinstallation se fera par le biais de deux programmes : un programme d'immigration spécial pour les ressortissants afghans et leurs familles qui ont aidé les Canadiens et un programme humanitaire spécial axé sur la réinstallation des ressortissants afghans à l'extérieur de l'Afghanistan qui n'ont pas de solution durable dans un pays tiers.

Le Canada a des priorités claires.

Aujourd'hui, il existe des programmes d'immigration spéciaux pour les Afghans qui ont aidé le gouvernement du Canada. 14 550 demandes ont été reçues et 9 575 ont été approuvées. Il y a 3 555 personnes qui sont arrivées jusqu'au 1er décembre 2021.

Il ne s'agit pas d'une opération Syrie. Il s'agit d'un défi en matière de transport et d'accès. On a passé beaucoup de temps à s'y retrouver, mais le processus est plus compliqué. Les employés de nombreux ministères, un réseau d'agents des visas, les gouvernements provinciaux, les organismes d'établissement et bien d'autres doivent travailler ensemble.

Planification de la réinstallation. Les premières arrivées ont eu lieu à Toronto, et IRCC dirige maintenant les arrivées massives vers une plaque tournante à Calgary et dans d'autres villes selon les besoins. Les partenariats et le travail d'équipe ont une grande valeur. Le soutien public doit être mis à profit pour répondre aux besoins spécifiques des nouveaux arrivants. Nous sommes conscients de l'importance de l'orientation avant l'arrivée.

Les PNT savent comment faire de l'établissement, et un bon travail a été réalisé dans toute la région. IRCC a identifié des domaines majeurs sur lesquels il convient de se concentrer davantage et de manière continue.

De nouvelles structures au sein de l'IRCC soutiennent la réinstallation des Afghans. Il existe un comité directeur national afghan, une équipe d'engagement pour l'établissement et l'intégration, et une équipe de travail pour l'Afghanistan. La Direction de l'établissement Afghanistan a été créée avec Corinne Price comme DG,

Il existe de nombreuses façons pour les citoyens et les organisations canadiennes de s'impliquer. Les besoins essentiels des nouveaux arrivants afghans sont nombreux, mais les priorités sont l'information et l'orientation, l'emploi, le logement et la formation linguistique.

Il y aura de nombreuses arrivées dans les mois à venir. IRCC souhaite connaître l'avis des prestataires de services sur les efforts de collaboration.

Le modérateur a animé une séance de questions-réponses.

**L'importance d'iCARE.** Jeslyn Thibedeau et Justin Cavacchiut ont expliqué comment les données iCARE sont placées dans le contexte plus large du programme d'établissement. Tous les documents sont disponibles.

La présentation a mis en évidence le rapport sur les faits saillants des résultats de l'établissement (un lien est donné). Les présentateurs ont expliqué le programme et son rôle dans la mesure et le rapport du programme d'établissement. Ils ont expliqué le besoin de données et d'informations pour le Conseil du Trésor et autres. Le programme totalise environ 800 millions de dollars par an. Il existe de nombreuses bases de données qui fournissent toute l'histoire de l'immigration, ainsi que le programme iCARE.

Des conclusions thématiques ont été tirées de ce rapport et comprennent les éléments suivants.

- Le point de départ pour les nouveaux arrivants est souvent différent.
- Il existe des indicateurs permettant aux SPO d'adapter les services à des clients spécifiques en fonction des données démographiques.
- Il existe des différences importantes dans l'utilisation des services selon la catégorie d'immigration.
- La première année et les années de service sont cruciales.
- Les services de soutien (interprétation, garde d'enfants, transport, etc.) sont importants pour la réussite.
- Le sexe est un facteur important.

Les plans futurs comprennent l'établissement de l'attribution (contexte) et la compréhension de la valeur du programme. ICare est important.

La séance de questions-réponses a été animée par le modérateur.

**Accueil des communautés francophones.** Les présentateurs représentaient les communautés francophones du [Saskatchewan](#), [Yellowknife, NT](#), [Nunavut](#), [Alberta](#), et [Manitoba](#).

La présentation était en français, et il y a eu quelques problèmes avec les traductions des sous-titres codés et la traduction audio suivante. L'auteur n'a pas été en mesure d'accéder aux documents en français à partir du logiciel. Par conséquent, ces aperçus sont brefs.

Yellowknife réalise un projet pilote avec un comité consultatif composé de cinq membres de la communauté et de trois organismes francophones. Un plan communautaire a été élaboré à partir des besoins de la communauté. On répond à ces besoins par des activités et des ressources. Toutes les activités sont réalisées en partenariat avec des organisations francophones. Ils ont établi des connexions SWIS dans les écoles, avec le centre culturel francophone et avec le conseil de développement économique. Ils ont organisé des événements culturels et d'orientation, et ils offrent des activités de connexion communautaire afin que les nouveaux arrivants connaissent l'histoire et la culture de la communauté.

Le Nunavut a deux langues officielles mais seulement 4 % de la population de 35 000 habitants sont francophones, principalement à Iqaluit. Leur projet était de fournir une communauté francophone accueillante. Ils offrent un accès équitable aux services d'accueil et d'établissement, y compris un accueil à l'aéroport.

Il y a une conférence annuelle avec les organisations des [Territoires du Nord-Ouest](#), du [Nunavut](#) et du [Yukon](#) pour sensibiliser au processus d'immigration francophone

A Moose Jaw et Gravelbourg [Saskatchewan](#), ont un projet pilote francophone, dirigé par IRCC, dans 14 communautés francophones. Le but de l'initiative est de fournir une communauté accueillante aux nouveaux arrivants francophones. Ils ont développé un guide bilingue avec des vidéos sur Facebook.

CANAF, Centre d'Accueil des Nouveaux Arrivants Francophones, Calgary, est un centre d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones. Ils offrent des services d'employabilité et proposent des services et des événements dans toute l'[Alberta](#). Ils commencent tout juste leurs activités, notamment les services d'accueil à l'aéroport, les services d'emploi, les services aux jeunes et les connexions communautaires. Ils fournissent des formations pour le personnel enseignant du système scolaire français.

Des questions ont été répondues après ces présentations.

### **Conversations entre groupes.**

Les groupes sont la gestion de cas, le SWIS, l'emploi et le mentorat, la formation linguistique informelle (sous Community Connections), les nouveaux arrivants handicapés, la violence sexiste et les LGBTQ+.

Le cluster de gestion de cas est le plus établi des clusters. Il est bien organisé et structuré et peut gérer au mieux l'arrivée soudaine des Afghans. Il dispose d'un NAARS standardisé, actuellement adapté à chaque province/territoire. Il sera révisé mais permet de recueillir les informations standardisées requises par l'IRCC. Il y a quatre niveaux de gestion de cas identifiés, et ils sont passés au dernier, le développement de l'étape de triage à l'heure actuelle. Ils ont adopté des définitions et un outil d'indicateur commun est mis à l'essai.

Le rapport sur les résultats de l'établissement recommande l'utilisation précoce du NAARS pour faciliter l'accès rapide aux services d'établissement nécessaires. Il indique également que les SPO financés par l'IRCC étaient la principale source d'information des clients. En 2020, le rapport indique que moins d'un quart des nouveaux arrivants ont reçu un NAARS. On suppose que ces statistiques se sont nettement améliorées avec l'arrivée des Afghans.

Le SWIS et le Cluster SWIS Jeunesse sont organisés mais pas entièrement fonctionnels pour le moment. Ils ont déterminé les différents niveaux : SWIS, SWIS amélioré, et travailleurs d'établissement dans les écoles (TEE). L'évaluation de l'établissement de SWIS vient d'être achevée et les recommandations seront examinées, ce qui permettra à ce groupe d'aller de l'avant.

Lors du sommet de février 2021, les plans à moyen et long terme de SWIS ont été décrits par le cluster. Lors du sommet de l'automne 2021, ni la présentation de la recherche SWIS ni les groupes de conversation n'ont mentionné que les critères de base avaient été abordés. Les conseils scolaires n'ont certainement pas semblé être des partenaires pendant la pandémie, car les travailleurs de SWIS n'étaient pas autorisés à entrer dans les écoles et peu d'entre eux avaient un contact à l'intérieur de l'école pendant cette période. Les travailleurs SWIS ont dû trouver des moyens de contacter les étudiants et ont déclaré qu'ils avaient évolué vers un rôle de mentorat plus individuel. Le rapport sur les résultats de l'établissement indique que les besoins des jeunes âgés de 16 à 20 ans sont importants. Ils sont confrontés à de nombreux obstacles à l'établissement et à l'intégration.

Ce groupe va progresser au cours de l'année à venir, car les arrivées d'Afghans comptent de nombreux jeunes.

Pôle emploi et mentorat. Cette grappe a été formée en 2019 et indique que l'IRCC est l'une des nombreuses parties prenantes qui cherchent à améliorer les résultats des nouveaux arrivants sur le marché du travail. La collaboration avec les partenaires est un " impératif ".

Les plans à moyen terme du Sommet de février 2021 indiquaient que les systèmes d'orientation et la formation étaient des priorités. Cependant, au cours du COVID, il n'y a eu que peu ou pas d'orientation ou de formation. Il y a eu une discussion sur la formation à l'emploi pour les besoins spéciaux des personnes handicapées et de la communauté LGBTQ+ dans leurs groupes de travail respectifs.

Les plans à plus long terme de février 2021 parlent de la reconnaissance des titres de compétences et des voies d'accès à ces titres. Le concept de micro-crédits et ses avantages ont fait l'objet de nombreuses discussions au sein de divers groupes de conversation lors du sommet d'automne. Compte tenu des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences, la micro-crédibilisation peut être une initiative intéressante. Il est évident que les programmes postsecondaires commencent à s'attaquer à cette lacune. La pénurie actuelle de travailleurs et les taux de chômage élevés peuvent offrir des possibilités de reconnaissance, ou du moins de reconnaissance partielle, des titres et des compétences des nouveaux arrivants.

Le rapport sur les résultats de l'établissement indique que l'absence de reconnaissance des titres de compétences a pour conséquence que les immigrants occupent des emplois moins bien rémunérés pendant de plus longues périodes.

Le défi reste de savoir comment amener les nouveaux arrivants à travailler ou à retourner au travail en toute sécurité.

Connexions communautaires (formation linguistique informelle). Le cluster a été créé en 2019 et un appel à la région a été lancé. Cependant, il n'y a pas de réelle réponse et de progrès à ce jour. Ceux qui ont assisté à la conversation du cluster à l'automne 2021 ont indiqué que depuis la COVID, la fréquentation est très faible et que de nombreux programmes n'ont pas été proposés. Il y a une pénurie de bénévoles pour deux raisons. Les bénévoles de longue date sont fatigués par le grand nombre de personnes qui ont besoin d'une formation linguistique informelle. De plus, les bénévoles sont préoccupés par le statut vaccinal des nouveaux arrivants. Ce concept doit être dispersé si les données de la présentation de la mise à jour des vaccins lors de ce sommet sont exactes. Les Canadiens, y compris les nouveaux arrivants, sont bien vaccinés et ne sont pas, en tant que population, allergiques aux vaccins.

Les participants à ce groupe de conversation ont demandé plus de financement pour soutenir la formation linguistique informelle. Les femmes, en particulier, ont recours à ces services plusieurs années après leur arrivée.

Cluster Violence basée sur le genre (GBV). Ce groupe ne semble pas être organisé. Il existe des différences dans les programmes, comme le montrent les discussions du groupe. Ce groupe peut être directement relié au NAARS, ce qui permet de distribuer les ressources et d'identifier les problèmes éventuels.

Le SPO de Calgary, qui fait partie de ce groupe, semble avoir un programme bien établi et pourrait être un modèle à suivre pour les autres.

Lors du sommet de février 2021, des plans à moyen terme ont été identifiés : formation du personnel pour identifier les caractéristiques des clients, formation sur les rôles des familles canadiennes et formation pour les francophones. Le rapport sur les résultats de l'établissement (Settlement Outcomes Highlights Report) a révélé que la participation à la formation linguistique est la plus importante au cours de la première année d'arrivée. Si l'information et la formation sur la violence liée au sexe étaient intégrées à la formation linguistique, la violence liée au sexe pourrait être abordée dans un premier temps. Le rapport indique également qu'il y a une pénurie de services de garde d'enfants, ce qui a un impact sur la capacité des femmes à suivre une formation et à trouver un emploi.

Nouveaux arrivants handicapés. Il n'était pas clair si cette grappe est formée. Les groupes ont discuté des ressources qui sont disponibles dans la région, en particulier à Winnipeg. Comment ce groupe peut-il communiquer les besoins existants des personnes handicapées ? L'objectif est de développer des partenariats.

Lors du Sommet de février 2021, le plan à moyen terme était de partager des informations et de créer un réseau et de partager les ressources clés. Les groupes ont partagé davantage de ressources lors de ce sommet d'automne, car certains des participants étaient différents de ceux de février. Le plan à plus long terme prévoyait l'élaboration de résultats et d'une réponse sanitaire provisoire. Le groupe n'a pas fait de commentaires sur ces plans.

Cluster LGBTQ+. Ce cluster a été dirigé par l'IRCC. Il n'a pas été établi en tant que cluster et les représentants de l'IRCC recherchent des SPO pour y participer. Il n'est pas clair si un appel a été lancé aux régions.

Les plans à moyen terme se concentraient sur le manque de sensibilisation au soutien des nouveaux arrivants LGBTQ+. Le plan à long terme consistait à développer une vision.

Actuellement, c'est le **Manitoba**, MANSO, qui a eu le plus d'activité et d'intérêt dans cette conversation. C'était également le cas en février, mais avec un participant différent. La Saskatchewan a un certain intérêt. Le groupe s'est demandé qui obtient des fonds pour soutenir ces nouveaux arrivants. Calgary et Edmonton ont indiqué qu'ils recevaient des fonds lorsqu'ils ont participé au Sommet de février.

Il n'y a pas eu de session sur la formation linguistique pendant ce sommet. Il y a eu un groupe de conversation sur l'alphabétisation. Fariborz Birjandian, lors de la première session du sommet, a recommandé à l'IRCC que le conseil national pour l'établissement commence à parler de questions plus larges liées à l'établissement telles que la disponibilité des CLIC et autres. Le rapport sur les faits saillants en matière d'établissement a suggéré que les nouveaux arrivants suivent des cours et tirent le plus grand profit des services de soutien au cours de la première année de leur arrivée. De nombreuses sessions du sommet ont abordé la question de la formation linguistique, formelle ou informelle, comme étant la clé de l'emploi et de l'intégration.

Au cours des derniers mois, le PNT a effectué un travail remarquable pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants pendant une pandémie et pendant un afflux sans précédent de réfugiés. La prévoyance et les structures organisationnelles mises en place par l'IRCC et les régions ont été formidables. Grâce à la collaboration et aux partenariats développés, les nouveaux arrivants s'installeront et s'intégreront bien. La région PNT fonctionne bien et développe des stratégies essentielles pour répondre aux besoins de la région.

## Recommandations

Les thèmes du sommet et les informations fournies lors des présentations et des sessions de conversation ont conduit aux recommandations suivantes. Tous les lecteurs du présent rapport sont encouragés à lire et à examiner les informations fournies lors du sommet. Il existe de nombreuses suggestions et ressources qui peuvent être utilisées.

**Recommandation. Il est recommandé que la participation et la collaboration des provinces fassent partie de chaque sommet.**

IRCC, les organisations faïtières et les prestataires de services ne peuvent pas travailler seuls pour intégrer les nouveaux arrivants. Ils dépendent les uns des autres et de leurs partenaires. Lors du sommet de février 2021, les administrateurs et les gestionnaires des gouvernements provinciaux ont fourni des informations précieuses sur leurs politiques, leurs programmes et leurs plans futurs, notamment en matière de santé, d'éducation et d'emploi. Les partenaires peuvent également prendre connaissance de l'orientation de leurs associés en matière d'immigration. Cela a été très bénéfique et la collaboration continue est importante.

**Recommandation. Clusters. Le modèle de développement de la gestion de cas a bien fonctionné et le cluster est encore en train d'affiner les processus et les documents. Les clusters SWIS et emploi/mentorat pourraient suivre un modèle similaire. Cependant, il est recommandé que le groupe sur la violence basée sur le genre (GBV), le groupe sur les nouveaux arrivants handicapés et le groupe LGBTQ+ se concentrent davantage sur un modèle d'intégration dans lequel la politique, les ressources et les voies d'accès sont développées et ensuite intégrées dans les groupes plus importants tels que la gestion de cas, la formation linguistique, l'emploi et le mentorat.**

Il a été difficile pour certains clusters de démarrer mais il y a des poches d'activité dans la plupart des régions. L'IRCC ne devrait pas diriger la direction des clusters GBV, handicap et LGBTQ+ ; les co-directeurs sont essentiels. Les organisations parapluies peuvent aider à la progression de ces trois clusters. Les SPO qui travaillent avec les clients ont l'expérience et les connaissances nécessaires pour répondre aux besoins de leurs clients. Les nouveaux arrivants prendront conscience des structures de soutien et demanderont de l'aide lorsqu'ils se sentiront en sécurité. Cela peut se produire à n'importe quel moment de leur processus d'établissement.

**Recommandation. Des normes - mais des normes souples. Il est recommandé que chaque secteur de programme élabore un ensemble de normes générales. Cela serait similaire à celles développées pour le NAARS.**

Cependant, comme cela a été souligné tout au long du Sommet, "la ligne de départ est différente pour chaque nouvel arrivant". Plusieurs présentations et conversations ont décrit des programmes mais adaptés à leur région ou zone. Il est important de permettre une certaine flexibilité tout en atteignant les résultats du programme. Le rapport sur les faits saillants des résultats de l'établissement mentionne qu'ils prévoient de tenir compte de l'attribution (contexte) dans leur collecte de données et leurs recherches futures. Ceci est très important.

**Recommandation. Il est recommandé que l'IRCC, les gouvernements provinciaux et les organisations parapluies tentent d'accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétences pour les nouveaux arrivants. Un groupe de personnes dévouées pourrait faire avancer ce travail.**

C'est un problème de longue date pour les nouveaux arrivants. Le concept de micro-crédits peut permettre d'entamer des discussions en vue d'ouvrir la voie à la reconnaissance des titres de

compétences pour les personnes formées dans d'autres pays. Certaines formations postsecondaires et professionnelles ont entamé un processus. Les possibilités de mentorat peuvent être avantageuses (rémunérées ou non) et encore mieux si elles sont reconnues. En cette période de chômage élevé, c'est peut-être le bon moment pour faire avancer la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin que les nouveaux arrivants puissent continuer à exercer leur profession.

**Recommandation. Il est essentiel que les partenariats avec les écoles et les divisions scolaires fassent partie de la prestation du SWIS. Les organismes cadres et les fournisseurs de services peuvent aider à établir ces partenariats non seulement au niveau local, mais aussi au niveau provincial et avec les organisations professionnelles.**

Il est devenu évident que pendant la pandémie, les partenariats essentiels entre SWIS et les écoles n'ont pas eu lieu. Les relations avec les étudiants sont essentielles à tout moment. Il y a eu de bons exemples de partenariats qui ont fonctionné pendant ce sommet. La présentation du projet de recherche sur les écoles lors de ce sommet a fait des recommandations similaires. Le rapport sur les résultats de l'établissement indique que les adolescents font face à des obstacles à l'établissement et à l'intégration. Le contact avec les élèves est important.

**Recommandation. Formation linguistique et emploi. Accélérer la vitesse à laquelle les nouveaux arrivants peuvent accéder à la formation linguistique (formelle et informelle), en particulier pendant la première année de leur arrivée.**

D'après les informations fournies lors de ce sommet, la plupart des nouveaux arrivants ont obtenu un emploi au cours de leur première année d'arrivée. La langue leur permet de poursuivre leur formation, d'approfondir leurs études, d'accéder à des emplois mieux rémunérés et d'entamer le processus d'évaluation des titres de compétences. Le rapport sur les résultats de l'établissement indique que le recours à la formation linguistique est le plus élevé au cours de la première année suivant l'arrivée. Les cours de langue à temps plein augmentent les chances de progression.

**Recommandation. Il est recommandé que le mode de prestation du prochain sommet soit un hybride entre la participation virtuelle et la participation en face à face.**

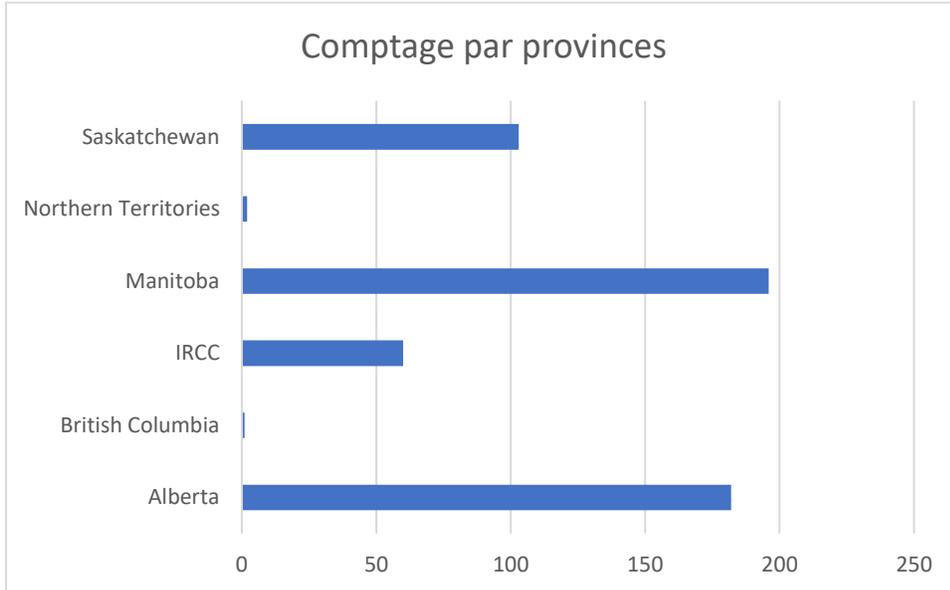
Au cours du COVID, il s'est avéré essentiel de proposer les sommets de manière virtuelle. Cela a été bénéfique pour de nombreux participants. Ceux qui se trouvaient dans des endroits éloignés et dans le nord ont pu assister et participer. La composante virtuelle doit permettre la participation des personnes hors site et toutes les sessions doivent être documentées et enregistrées. Toutefois, de nombreux participants ont indiqué qu'un format en personne était préférable pour le réseautage et la collaboration.

## Plan de travail prioritaire de l'IRCC et du secteur suggéré, janvier 2022.

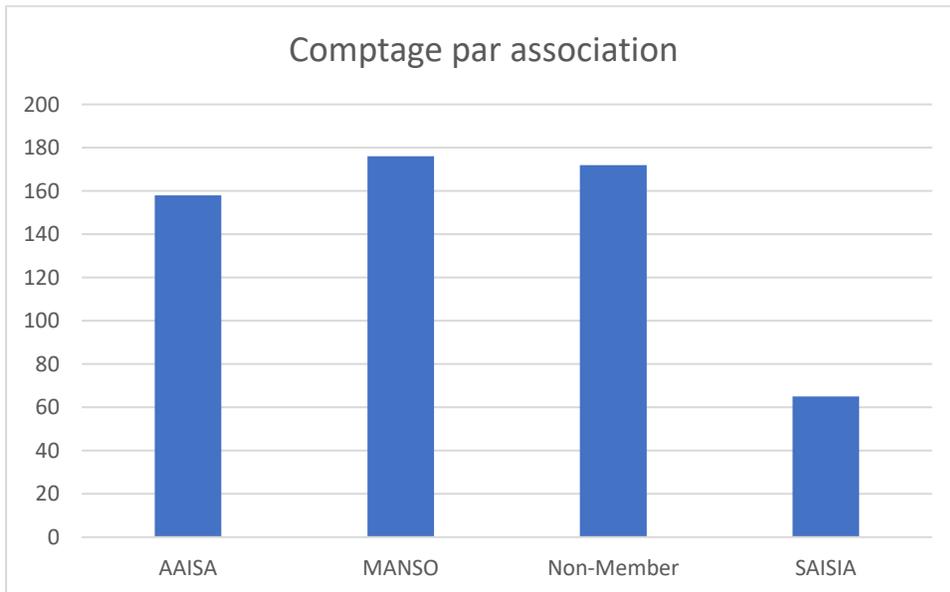
Avant 2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Nouveau financement Accord de 5 ans				Tous les pilotes sont terminés	
		Sommet PNT (2)	Sommet PNT	Sommet PNT		
	Rassembler et concentrer les technologies en vue de l'afflux d'immigrants et de réfugiés.					
		401 000 immigrants (12 500 GARs) + 20 000 Afghan GARs↑	401 000+ immigrants 12 500 GARs + 20 000 Afghan GARs ↑	401 000+ immigrants 12 500 GARs +?	401 000+ immigrants 12 500 GARs +?	
	Groupe de travail sur l'établissement (GTE) travaillant avec les provinces et les territoires.					
	Développer le parcours francophone. Objectif de 4,4 % de francophones hors Québec.					
	Accélérer la formation linguistique et l'alphabétisation des nouveaux arrivants au cours de la première année de leur arrivée.					
	Accroître la culture numérique et l'utilisation de la technologie pour la planification et l'exécution des programmes.					
2017→	Mettre en œuvre l'approche des systèmes urbains. Cluster : gestion de cas (NAARS, RAP) ; adapter aux systèmes ruraux.					
	Cluster : SWIS. Démarré. Mettre en œuvre les recommandations de l'évaluation ; développer une stratégie ; développer des partenariats avec les divisions scolaires ; piloter.					
2019	Cluster: Emploi et mentorat. Affiner l'administration des clusters. Travailler avec les provinces. Normaliser le format du programme pour l'adapter aux besoins des provinces. Aborder les questions suivantes : reconnaissance des titres de compétences et micro-crédits, culture du travail, lutte contre le racisme, et autres questions à intégrer					
	Examen par le SWG des lacunes dans les services offerts aux travailleurs temporaires, aux établissements postsecondaires et aux employeurs.					
	Collaborer avec les partenaires provinciaux des PNT concernant les activités de soutien, la formation et le renforcement des capacités,					
2017	Cluster: Formation linguistique informelle. Pas de priorité avant 2021. Développer une stratégie, piloter.					
2018	SWG examen de la santé mentale des nouveaux arrivants					
	Cluster: Violence fondée sur le genre. Affiner et définir.					
	Cluster: LGBTQ+. Affiner et définir.					
	Cluster: Les nouveaux arrivants handicapés. Affiner et définir.					
	Innover et développer des partenariats pour faire face aux nouveaux arrivants.					
	Une programmation plus souple pour mieux répondre aux besoins des clients.					
Innover et collaborer						

## Annexe A: Inscriptions

Cette liste est générale car certains détails d'enregistrement étaient inconnus. L'association "inconnu" par région signifie que la catégorie n'a pas été remplie sur le formulaire d'inscription.



La Colombie-Britannique (BC) ne fait pas partie de la Région PNT, mais les experts de la BC travaillent avec le PNT. Certains présentateurs étaient originaires de la Colombie-Britannique.



Les inscrits non-membres comprennent l'IRCC (le groupe le plus important), les LIP et d'autres personnes qui n'ont pas identifié leur association.

## Inscription par association, province et organisation

Association Régionale	Province	Organisation	#
AAISA	Alberta	AAISA	9
AAISA	Alberta	Action for Healthy Communication	6
AAISA	Alberta	Alberta International Medical Graduate Association	1
AAISA	Alberta	ASSIST Community Service Centre	3
AAISA	Alberta	ASSOCIATION FRANCOPHONE DE BROOKS, AFB	1
AAISA	Alberta	Bow Valley College	2
AAISA	Alberta	Bredin Centre for Career Advancement	2
AAISA	Alberta	C.A.R.E.	1
AAISA	Alberta	Calgary Catholic Immigration Society	2
AAISA	Alberta	Calgary Immigrant Women's Association	4
AAISA	Alberta	CANAF	9
AAISA	Alberta	Catholic Social Services	11
AAISA	Alberta	Calgary Catholic Immigrant Society (CCIS)	5
AAISA	Alberta	Central Alberta Refugee Effort	3
AAISA	Alberta	Changing Together.A Centre for Immigrant Women	1
AAISA	Alberta	CSS- LARCC	1
AAISA	Alberta	ECSD LINC	1
AAISA	Alberta	Edmonton Immigrant Services Association (EISA)	23
AAISA	Alberta	Edmonton Mennonite Centre for Newcomers	2
AAISA	Alberta	Edmonton Region Immigrant Employment Council	2
AAISA	Alberta	EMCN	4
AAISA	Alberta	EmployAbilities	1
AAISA	Alberta	ERIEC	2
AAISA	Alberta	Family Dynamics	1
AAISA	Alberta	Francophonie Albertaine Plurielle Association	1
AAISA	Alberta	FRAP	1
AAISA	Alberta	Grande Prairie Centre for Newcomers	1
AAISA	Alberta	Grande Prairie Council for Lifelong Learning	1
AAISA	Alberta	HIV Edmonton	1
AAISA	Alberta	Keyano College	2
AAISA	Alberta	Making Changes Employment Association of Alberta	1
AAISA	Alberta	Maple Leaf Academy	2
AAISA	Alberta	Multicultural Family Resource Society	1
AAISA	Alberta	Municipality of Jasper	1
AAISA	Alberta	NorQuest College	4
AAISA	Alberta	REACH Edmonton	1
AAISA	Alberta	Saamis Immigration Service Association	7
AAISA	Alberta	SCWCA	4

AAISA	Alberta	Settlement Services in the Bow Valley	2
AAISA	Alberta	TDCALA	1
AAISA	Alberta	The Immigrant Education Society (TIES)	2
AAISA	Alberta	YMCA of Northern Alberta	2
AAISA	Alberta	Unknown	1
AAISA	Alberta	Unknown	1
Non-Member	Alberta	Action for Healthy Communities	1
Non-Member	Alberta	Bredin Center for Career Advancement	1
Non-Member	Alberta	Brooks Community Adult Learning Council	1
Non-Member	Alberta	Education	1
Non-Member	Alberta	EMCN	2
Non-Member	Alberta	Equilibrium School	1
Non-Member	Alberta	Government of Alberta	3
Non-Member	Alberta	Lethbridge College	1
Non-Member	Alberta	Municipality of Jasper	1
Non-Member	Alberta	Red Deer Local Immigration Partnership	1
Non-Member	Alberta	Settlement Services in the Bow Valley	1
Non-Member	Alberta	Women In Need Society	1
Non-Member	Alberta	YMCA of Northern Alberta	1
AAISA	Alberta	Action for Healthy Communities	1
AAISA	Alberta	Catholic Social Services	3
AAISA	Alberta	EMCN-Edmonton Mennonite Centre for Newcomers	1
AAISA	Alberta	La Francophonie Albertaine Plurielle-FRAP	9
AAISA	Alberta	Settlement Services in the Bow Valley	2
AAISA	Alberta	YMCA	7
Non-Member	British Columbia	University of Victoria	1
Non-Member	IRCC	Immigration, Refugee and Citizenship Canada (IRCC)	59
AAISA	IRCC	IRCC	1
MANSO	IRCC	A & O Support Services for Older Adults	1
Non-Member	Manitoba	IRCC	1
MANSO	Manitoba	A & O: Support Services for Older Adults	1
MANSO	Manitoba	African Communities of Manitoba Inc.	1
MANSO	Manitoba	Assiniboine Community College	2
MANSO	Manitoba	Aurora Family Therapy Centre	2
MANSO	Manitoba	Bilal Community and Family Centre	1
MANSO	Manitoba	Brandon Neighbourhood Renewal Corporation	1
MANSO	Manitoba	Cartwright-Roblin Community Development	1
MANSO	Manitoba	Eastman Immigrant Services	1

MANSO	Manitoba	Eastman Region Immigration Partnership	3
MANSO	Manitoba	EDGE Skills Centre, INC and ESL	3
MANSO	Manitoba	EESE	1
MANSO	Manitoba	English Online	5
MANSO	Manitoba	Enhanced English Skills for Employment	1
MANSO	Manitoba	Family Dynamics	19
MANSO	Manitoba	Food Matters Manitoba	1
MANSO	Manitoba	Immigrant Centre Manitoba	10
MANSO	Manitoba	Immigrant and Refugee Community Organization of Manitoba, Inc.	1
MANSO	Manitoba	Immigration Partnership Winnipeg	3
MANSO	Manitoba	IRCOM	2
MANSO	Manitoba	Jewish Child & Family Service	5
MANSO	Manitoba	LRSD	1
MANSO	Manitoba	Manitoba Assn of Newcomer Serving Organizations (MANSO)	5
MANSO	Manitoba	Manitoba Institute of Trades & Technology	1
MANSO	Manitoba	Manitoba Interfaith Immigration Council	1
MANSO	Manitoba	Manitoba Start	2
MANSO	Manitoba	MIIC-Welcome Place	2
MANSO	Manitoba	MITT	3
MANSO	Manitoba	Mosaic Newcomer family resource Network	5
MANSO	Manitoba	Mount Carmel Clinic	2
MANSO	Manitoba	N.E.E.D.S. Inc	3
MANSO	Manitoba	Neepawa & Area Immigrant Settlement Services	3
MANSO	Manitoba	New Journey Housing	1
MANSO	Manitoba	North End Women's Centre	2
MANSO	Manitoba	North West Regional Immigrant Services	2
MANSO	Manitoba	Opportunities for Employment (OFE)	1
MANSO	Manitoba	Pembina Valley Local Immigration Partnership	1
MANSO	Manitoba	Pluri-elles (Manitoba) Inc.	1
MANSO	Manitoba	Portage Learning & Literacy Centre	4
MANSO	Manitoba	Red River College	9
MANSO	Manitoba	Regional Connections	5
MANSO	Manitoba	RETIS Adult EAL	1
MANSO	Manitoba	River East Transcona Immigrant Services	1
6	Manitoba	SEED Winnipeg	6
MANSO	Manitoba	Seven Oaks Immigration Services	2
MANSO	Manitoba	Success Skills Centre	2
MANSO	Manitoba	The Pas Immigrant Services	1
MANSO	Manitoba	The Salvation Army, LEEP	1
MANSO	Manitoba	Thompson Settlement Services	1

MANSO	Manitoba	Université de Saint-Boniface	3
MANSO	Manitoba	WELARC	7
MANSO	Manitoba	West Central Women's Resource Centre	2
MANSO	Manitoba	Westman Immigrant Services	10
MANSO	Manitoba	Winnipeg School Division	2
MANSO	Manitoba	WIS	2
MANSO	Manitoba	WSD Adult EAL Program	1
MANSO	Manitoba	Mosaic Newcomer Family Resource Network	1
MANSO	Manitoba	YMCA-YWCA of Winnipeg	2
Unknown	Manitoba	Immigrant Centre Manitoba	1
Non-Member	Manitoba	Addictions Foundation of Manitoba	1
Non-Member	Manitoba	Advanced Education, Skills and Immigration	2
Non-Member	Manitoba	Government of Manitoba	2
Non-Member	Manitoba	Immigrant Centre Manitoba	1
Non-Member	Manitoba	Newcomer Education Coalition	1
Non-Member	Manitoba	Pluri-elles	1
Non-Member	Manitoba	SEED Winipeg Inc.	3
Non-Member	Manitoba	University of Manitoba	1
Non-Member	Manitoba	WESTMAN IMMIGRANT SERVICES	5
MANSO	Manitoba	Aurora Family Therapy Centre	1
MANSO	Manitoba	Enhanced English Skills for Employment and English Online	1
MANSO	Manitoba	Manitoba Institute of Trades & Technology	1
MANSO	Manitoba	Manitoba Possible	1
Non-Member	Manitoba	Immigrant and Refugee Organization of Manitoba	1
Non-Member	Manitoba	MB Institute of Trades & Technology (MITT)	1
Non-Member	Manitoba	COALITION OF MANITOBA CULTURAL COMMUNITIES FOR FAMILIES INC.	1
Non-Member	Unknown	Portage Community Revitalization Corporation	2
Non-Member	Northern Territories	Carrefour Nunavut	2
Non-Member	Saskatchewan	International Women of Saskatoon	12
Non-Member	Saskatchewan	Local Immigration Partnership Saskatoon	1
Non-Member	Saskatchewan	Moose Jaw Multicultural Council	1
Non-Member	Saskatchewan	Regina Open Door Society (RODS)	4
Non-Member	Saskatchewan	Saskatchewan intercultural association	1
Non-Member	Saskatchewan	Saskatchewan Polytechnic	2
Non-Member	Saskatchewan	Saskatoon Open Door Society (SODS)	23
Non-Member	Saskatchewan	Southwest Newcomer Welcome Centre	9
SAISIA	Saskatchewan	Assemblée communautaire fransaskoise	1

SAISIA	Saskatchewan	Battlefords Immigration Resource Ctr Inc.	1
SAISIA	Saskatchewan	Carlton Trail College	2
SAISIA	Saskatchewan	CFS Regina	1
SAISIA	Saskatchewan	City of Saskatoon	1
SAISIA	Saskatchewan	Cumberland College	2
SAISIA	Saskatchewan	GLOBAL GATHERING PLACE	2
SAISIA	Saskatchewan	Humboldt Regional Newcomer Centre	2
SAISIA	Saskatchewan	Moose Jaw Multicultural Council	2
SAISIA	Saskatchewan	North West College	1
SAISIA	Saskatchewan	Northeast Newcomer Services	1
SAISIA	Saskatchewan	Prairie Skies Integration Network	1
SAISIA	Saskatchewan	Regina Open Door Society	5
SAISIA	Saskatchewan	Rif-SK	1
SAISIA	Saskatchewan	SAISIA	5
SAISIA	Saskatchewan	Saskatchewan Intercultural Association	3
SAISIA	Saskatchewan	Saskatoon Industry Education Council	1
SAISIA	Saskatchewan	Service d'accueil et d'inclusion Francophone - SK	1
SAISIA	Saskatchewan	Southeast Advocates For Employment	3
SAISIA	Saskatchewan	Southeast College	1
SAISIA	Saskatchewan	Southwest Newcomer Welcome Centre	1
SAISIA	Saskatchewan	The Humboldt Regional Newcomer Cent	3
SAISIA	Saskatchewan	Ukrainian Canadian Congress of Saskatchewan	6
SAISIA	Saskatchewan	YWCA	2
Non-Member	Saskatchewan	Saskatoon Public Schools	1
	Saskatchewan	WFC initiative of Moose Jaw/Gravelbourg // CFA de Moose Jaw/Gravelbourg	1
Non-Member	Saskatchewan	YWCA Prince Albert	1
Non-Member	Saskatchewan	CANAF	1
Non-Member	Saskatchewan	East Central Newcomer Welcome Centre Inc.	1
Non-Member	Saskatchewan	English Online Inc.	2
Non-Member	Saskatchewan	Enhanced English Skills for Employment	1
Non-Member	Saskatchewan	ERIEC	1
Non-Member	Saskatchewan	Eupraxia Training	1
Non-Member	Saskatchewan	University of Regina	1
Non-Member	Unknown	Family Dynamics	3
Non-Member	Unknown	Flexibility Learning Systems	1
AAISA	Unknown	Francophonie Albertaine Plurielle (FRAP)	1
Non-Member	Unknown	IFSSA	1
Non-Member	Unknown	Mosaic Newcomer Family Resource Network	1
Non-Member	Unknown	Newcomer Information Centre	1
Non-Member	Unknown	North West Regional Immigrant Services	1
Non-Member	Unknown	Regional Connections	1

Non-Member	Unknown	RRLIP	3
Non-Member	Unknown	Rural Development Network	1
Non-Member	Unknown	Sprint It!	2
	Unknown	Centre for Newcomers	1
	Unknown	Eastglen High School	1
	Unknown	Enhanced English Skills for Employment and English Online	2
	Unknown	Islamic Family & Social Services Association	1
	Unknown	La fédération franco-ténoise	1
	Unknown	NEEDS	1
	Unknown	Newcomers Employment and Education Development Services (N.E.E.D.S.) Inc.	1
	Unknown	PeaceGeeks	1
	Unknown	Prairie Skies Integration Network	1
	Unknown	Regional Connections Immigrant Services	1
	Unknown	Settlement and Integration Policy (SIP)	1
<b>Total registrants</b>			<b>569</b>

# Annexe B: Agenda/Programme du Sommet

Wednesday, November 17, 2021 - Provincial			Wednesday, November 24, 2021 - Regional/Cluster			Wednesday, December 1, 2021					
Mountain Time	Central Time	time	Hosted by MANSO	Mountain Time	Central Time	time	Hosted by AAISA	Mountain Time	Central Time	time	Hosted by SAISIA - IRCC content led
9:30 - 9:50 AM	10:30 - 10:50 AM	20	Opening Remarks	9:30 - 9:50 AM	10:30 - 10:50 AM	15	Opening Remarks	9:30 - 9:50 AM	10:30 - 10:50 AM	15	Opening Remarks
9:50 - 10:50 AM	10:50 - 11:50 PM	60	<p>Session 1: Keynote - Afghan Arrivals Update</p> <p>Fariborz Birjandian, Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)</p>	9:50 - 10:50 AM	10:50 - 11:50 PM	60	<p>Session 5: Keynote Case Management (David Este, University of Calgary)</p>	9:50 - 10:50 AM	10:50 - 11:50 PM	60	<p>Session 8: Keynote: Keynote: The IRCC Afghanistan (Re)Settlement Initiative: The Early Response, the Present, and Planning for the Future</p> <p>Carrine Prince and John Biles, IRCC</p>
10:50 - 11:05 AM	11:50 - 12:05 PM	15	Networking & Stretch Break	10:50 - 11:05 AM	11:50 - 12:05 PM	15	Networking & Stretch Break	10:50 - 11:05 AM	11:50 - 12:05 PM	15	Networking & Stretch Break
11:05 - 11:50 AM	12:05 - 12:50 PM	45	<p>Session 2: Exploring the Future of Technology in the Settlement Sector</p> <p>Alysha Baratta, PeaceGeeks</p>	11:05 - 11:50 AM	12:05 - 12:50 PM	45	<p>Session 6: Vaccine uptake and vaccine hesitancy among immigrants in Fall 2021: An update from Canada and the USA</p> <p>Lori Wilkinson &amp; Jack Jedwab</p>	11:05 - 11:50 AM	12:05 - 12:50 PM	45	<p>Session 9: The importance of ICARE // L'importance de IEDEC</p> <p>Jeslyn Thibedeau &amp; Justin Cavacciuti, IRCC</p>
11:50 - 12:20 PM	12:50 - 1:20 PM	30	Networking & Lunch Break	11:50 AM - 12:50 PM	12:50 PM - 1:50 PM	60	<p>Open Forum Conversations: Language Teresa Burke Employment Déborah Chevalier SWIS Youth Maryam Karimi RAP Seid Oumer Ahmed</p>	11:50 - 12:20 PM	12:50 - 1:20 PM	10	Networking & Lunch Break
12:20 PM - 1:20 PM	1:20 - 2:20 PM	60	<p>Session 3: Indigenous EAL Language Curriculum and Resources</p> <p>Moderator: Teresa Burke</p> <p>Panel Discussion: Dina Demburg, Karen Loeb and Adrienne Breyfogle</p> <p>Breakout Discussions: Facilitators: Jess Hamm - SK Sanosh Rizvi- AB Teresa Burke- MB</p>	12:50 - 1:20 PM	1:50 - 2:20 PM	30	Networking & Lunch Break	12:20 PM - 1:20 PM	1:20 PM - 2:20 PM	60	<p>Session 12: Welcoming Francophone Communities</p> <p>Cécile Fagot Chantal Morin Erwan Oger Salwa Meddri</p>
1:20 - 1:30 PM	2:20 - 2:30 PM	10	Networking & Stretch Break	1:20 - 2:05 PM	2:20 - 3:05 PM	45	<p>Session 7: Urban Systems Approach</p> <p>Ijeoma Nwamuo, Executive Director, International Women of Saskatoon (IWS) Dayna Hinkel, at Manitoba Start Jana Mckee, Program Director, Seven Oaks Immigration Services (SOIS) José Chinchilla Settlement Coordinator, Seven Oaks Immigrant Services (SOIS)</p>	1:20 PM - 1:30 PM	2:20 PM - 2:30 PM	10	Networking & Stretch Break
1:30 - 3:00 PM	2:30 - 4:00 PM	45	<p>Session 4: Schooling &amp; the Pandemic Moderator: Maryam</p> <p>Research Presentation Amanda Gebhard, Fritz Pino and Willow Samara Allen</p> <p>Panel Discussion Christine Bileau, Rene Mateso, Janine Hart, Ngena Ali-Ebenga</p> <p>Provincial Breakout Conversations Breakout Facilitators: Oliver Kamau – AB, Ricardo Morales – SK and Don Walmsley - MB</p>	2:05 - 3:05 PM	3:05 - 4:05 PM	60	<p>Open Forum Conversations 3: NAARS Roselyn Advincola Post secondary Sturary Shwartz from Red River College Literacy Daniel Green Community connections (volunteering) Icasiana de Gala Community Connections (youth) Oliver Kamau</p>	1:30 PM - 2:30 PM	2:30 PM - 3:30 PM		<p>Cluster Conversations</p> <p>SWIS/TEE Case Management Employment and Mentorship Services Community Connections: Informal Language Training Newcomers with Disabilities Gender based Violence LGBTQ+</p>
3:00 - 3:15 PM	4:00 - 4:15 PM	15	Closing Remarks	3:05 - 3:20 PM	4:05 - 4:20 PM	15	Closing Remarks	2:30 PM - 3:15 PM	3:30 PM - 4:15 PM		<p>Supporting your teams mental health Kari McCluskey Lost Prizes Coordinator/Contract Faculty Faculty of Education, Aurora Family Therapy Centre</p>
								3:15 PM - 3:30 PM	4:15 PM - 4:30 PM		Conference Closing Remarks

## Annexe C : Commentaires et résumé de l'événement par les participants quotidiens

Les informations recueillies par Spark Event Collective, et résumées par le rédacteur de ce rapport sont les suivantes.

Les 579 personnes inscrites au sommet ont rempli 96 évaluations en ligne. Certaines de ces personnes étaient des présentateurs. Sur les 96 réponses, la plupart (environ 75 % ou plus) ont rempli le questionnaire après le premier jour, le 17 novembre 2021. Quelques-unes ont été complétées après le deuxième jour, mais le reste des répondants l'ont fait principalement après le troisième jour, le 1er décembre 2021.

What's your affiliation?	
<b>AAISA</b>	20%
<b>MANSO</b>	33%
<b>SAISIA</b>	17%
<b>IRCC</b>	10%
<b>Gouvernement provincial</b>	2%
<b>Autre</b>	18%
<b>Total des réponses</b>	100%

Les personnes qui ont choisi "autre" sont celles des SPO de PNT, des partenariats locaux d'immigration (PLI), ou celles qui ne se sont pas identifiées comme membres des organisations faitières.

Les participants ont été invités à classer la qualité globale de chacun des aspects donnés du sommet PNT.

Le rang de la qualité globale de chacun des aspects suivants du sommet PNT							
	Faible %	Sous la moyenne %	Moyenne %	Supérieur à la moyenne %	Excellent %	S/O %	Moyenne pondérée
<b>Facilité d'inscription en ligne</b>	0	1	9	24	64	1	4.52
<b>Réactivité aux demandes de renseignements avant l'événement</b>	0	0	5	21	27	47	4.42
<b>Facilité d'accès à la plateforme de conférence en ligne</b>	0	3	9	29	56	0	4.36
<b>La qualité générale des intervenants du panel</b>	0	0	6	31	61	2	4.57
<b>La qualité générale des intervenants des sessions</b>	0	0	7	31	60	2	4.54
<b>La qualité globale du Sommet PNT</b>	0	1	7	31	61	0	4.51

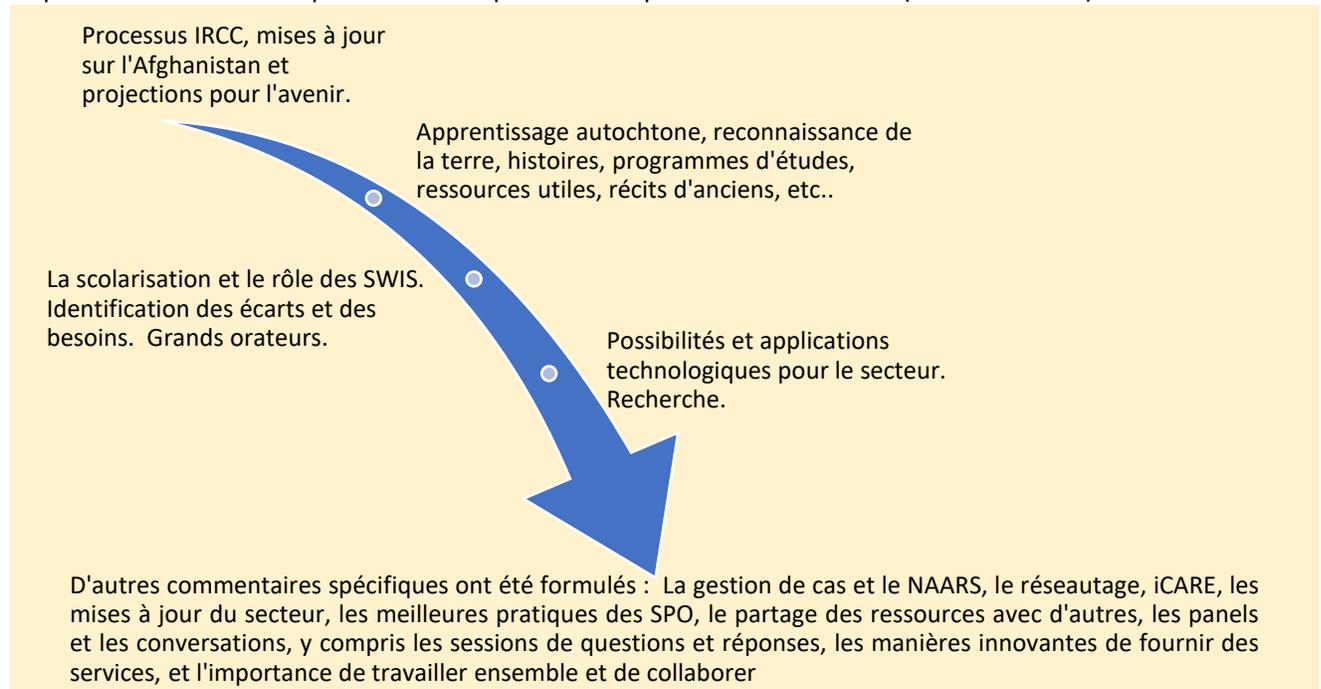
Beaucoup ont trouvé que l'expérience était riche et qu'elle fonctionnait bien. D'autres répondants ont indiqué qu'ils avaient rencontré des problèmes techniques concernant la traduction du français vers l'anglais, bien que ces problèmes aient été résolus vers la fin, que la plateforme était imprévisible, qu'il n'y avait pas d'enregistrement des chats et des sessions de groupe et que certains problèmes techniques généraux étaient peut-être dus à des problèmes de connexion. Certains ont dû se joindre via Zoom.

1. Les participants attendent avec impatience un sommet en personne lorsqu'il est sûr.

Pensez-vous que vos compétences professionnelles se sont améliorées grâce aux sessions de ce Sommet?		
Oui	Non	Commentaires supplémentaires
83%	10%	4%

Les répondants ont suggéré qu'il y ait des sessions pour les personnes nouvelles et moins expérimentées et des sessions pour les personnes plus expérimentées. Ils se sentent mieux informés sur la situation des Afghans, les nouveaux arrivants dans les écoles et les questions relatives aux peuples indigènes.

La partie de l'événement préférée des répondants se présente comme suit (de haut en bas).



En ce qui concerne le format du Sommet, les répondants ont mentionné les avantages d'avoir le Sommet étalé sur trois semaines. Cela les a aidés à gérer leur charge de travail et la fatigue virtuelle.

**Quels sont les éléments que vous amélioreriez?**

Recommanderiez-vous ce sommet à vos collègues et amis?	
Oui	Non
98%	2%

Les répondants ont convenu que le sommet était éducatif et informatif (dernières informations et tendances en matière d'établissement).

*Excellentes ressources.*

Pour ceux qui ne connaissent pas l'étendue du secteur de l'établissement, il a permis de sensibiliser les gens aux programmes, aux défis, aux avantages et aux solutions pour résoudre éventuellement les problèmes. En réponse à plusieurs des questions du sondage, les avantages de l'apprentissage de l'histoire et de la culture de notre première nation étaient grands. Beaucoup ne connaissaient pas le rôle des SWIS et les défis qu'ils doivent relever pour répondre aux besoins des étudiants nouveaux arrivants.

***Il est important pour une personne qui vit au Canada de connaître l'expérience d'un réfugié.***

Voyez-vous l'intérêt d'un sommet conjoint à l'avenir ? Quelle fréquence serait appropriée?				
Annuellement	Bisannuel (2 ans)	Tous les 4 ans	Aucune d'entre elles	Autre
76%	15%	0	1%	5%

Les autres suggestions étaient d'offrir un sommet régional tous les deux ans et d'alterner avec une conférence locale ou provinciale et une suggestion d'avoir un sommet deux fois par an. Un répondant nouveau dans le secteur a trouvé des personnes à qui il pouvait s'en remettre pour obtenir plus de conseils sur un sujet donné.

Souhaitez-vous donner votre avis sur les sessions individuelles?	
Oui	Non
20%	80%

Voici un résumé des 20 % qui ont fourni des commentaires. Les répondants à l'enquête devaient répondre sur une échelle de 5 points allant de "Pas du tout d'accord" (1) à "Tout à fait d'accord" (5). Les résultats sont enregistrés sous la forme d'une moyenne pondérée.

Il convient toutefois d'être prudent, car seuls 13 des 579 personnes inscrites (et non pas seulement 20 % des répondants à l'enquête) ont fourni un retour d'information sur les sessions individuelles et donc sur les éléments suivants **ne seraient pas considérées comme des informations fiables**.

Fournissez-vous un retour d'information sur les sessions individuelles? Nous apprécierions vos commentaires sur les intervenants et les résultats des présentations. L'échelle utilisée était de 1 mauvais et 5 excellent						
Session	Matériel était bien organisé	Les idées étaient utiles	M'a aidé à me développer et à apprendre	Le rythme était confortable	Dans l'ensemble, le contenu était utile	
Mise à jour sur les arrivées d'Afghans	4	4.36	4.21	4.07	4.29	Weighted average
L'avenir de la technologie dans l'établissement	4.15	4.00	3.92	4.08	4.15	
Langue indigène EAL Programme scolaire et ressources	4.15	4.17	4.15	4.08	4.38	
La scolarisation et la pandémie	4.42	4.33	4.25	4.33	4.42	

**Veillez nous faire part de toute autre suggestion, réaction ou commentaire qui pourrait nous aider à améliorer notre événement dans les années à venir.**

Plus de la moitié des répondants ont remercié les bailleurs de fonds et les organisateurs de cet événement.

- Très utile, informatif, bien organisé et interactif. Je l'apprécie.
- Bonne opportunité d'apprentissage et de collaboration.
- Merci. Bien fait. Excellent événement. C'est inspirant et encourageant.
- C'est utile d'entendre les différents intervenants sur chaque sujet.

D'autres ont apprécié le format de trois jours sur trois semaines pour deux raisons : pour faire face/suivre leur travail et parce qu'il est difficile d'être en ligne pendant trois jours.

Trois répondants ont souhaité que le sommet reste virtuel et deux ont suggéré qu'un sommet en personne était préférable. Le format virtuel n'a pas semblé gêner les autres, car ils ont commenté leurs expériences de travail en collaboration et de réseautage pendant le sommet.

Il semble qu'il y ait eu quelques problèmes techniques lors de ce sommet. Problèmes suggérés:

- L'un d'eux n'a pas assisté à une session parce qu'elle était en français sans traduction en anglais.
- Quelques répondants ont mentionné des problèmes techniques pendant les sessions - mais aucun problème spécifique.
- Un autre a suggéré d'ajouter une ou deux sessions uniquement pour le personnel de l'IRCC afin de comprendre ce qui se passe dans la région (meilleures pratiques, mises à jour, etc.).

*Il y a un peu de vide à combler pour que la conférence soit efficace pour tous les participants.*

La déclaration pourrait refléter deux publics : les nouveaux participants et ceux qui ont assisté à plusieurs sommets par le passé.

Les suggestions générales sont les suivantes.

- Inviter plus d'agences francophones à présenter et à informer les participants.
- Le domaine de l'emploi des immigrants qualifiés n'a pas été abordé.
- Le financement pour les plus de 30 ans fait défaut.
- Envoyez l'ordre du jour, les informations de connexion, les rappels, les exigences techniques, les documents en format virtuel et d'autres informations bien avant le sommet.
- Précisez le fuseau horaire du sommet.