

RAPPORT

Sommet des Prairies et des Territoires du Nord, hiver 2023

Regard vers l'avenir :
Collaboration et innovation pour
une intégration réussie

27 - 28 février 2023



WINTER - HIVER

**2023 PRAIRIES
& NORTHERN
TERRITORIES
SUMMIT**

**SOMMET DES
PRAIRIES ET
DES TERRITOIRES
DU NORD 2023**



Table des matières

Introduction	4
Format du sommet	5
Acronymes utilisés dans le rapport	6
Jour 1. 27 février 2023, matinée.....	8
Mot de bienvenue et remarques d’ouverture.....	8
Mot d’ouverture d’IRCC.....	8
Séance plénière 1. Élaboration d’un cadre de lutte contre le racisme pour le secteur de l’établissement et recherche de vérité et réconciliation en tant que fournisseurs de services d’établissement	8
Séance en petits groupes. Naviguer dans les différences culturelles : créer l’inclusion pour les jeunes issus de la diversité sexuelle et de genre.....	14
Séance en petits groupes. Examen du modèle de service SWIS sous l’angle de la gestion des cas collaborative	15
Séance en petits groupes. On ne peut pas donner ce que l’on n’a pas !	18
Séance en petits groupes. Autonomisation et engagement des jeunes nouveaux arrivants : aller au-delà du mot à la mode.....	20
Jour 1. 27 février 2023, après-midi.....	23
Séance en petits groupes. Survivre ou s’épanouir ? Ce qu’il faut pour que les réfugiés réussissent	23
Séance en petits groupes. Confessions d’une direction générale.....	24
Breakout Session. Modèle de langue en ligne à l’échelle de la province : Innovation dans l’aiguillage et la prestation de services en ligne	26
Séance en petits groupes. Soutenir les jeunes nouveaux arrivants avec des services complets et combler les lacunes du système grâce à des partenariats	32
Séance en petits groupes. IRCC a financé des hôtels d’établissement dans les Prairies : défis et réussites dans la prestation des programmes fédéraux d’hébergement temporaire en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba.....	34
Séance en petits groupes. Transformation urbaine et parcours francophones.....	39
Mot de clôture de la première journée	42
Jour 2. 28 février 2023, matinée.....	43
Mot d’ouverture de la deuxième journée	43
Séance plénière 2. Initiative Traumatismes par procuration indirects et résilience : Soutenir le mieux-être dans l’établissement	43
Café de réseautage	46

Séance en petits groupes. Plus que la somme de nos parties : Comment tirer parti des ressources pour construire une communauté inclusive et solidaire	49
Séance en petits groupes. Partenariats urbains-ruraux au Manitoba : Aide à la mise de fonds et « Beyond The Perimeter »	51
Séance en petits groupes. Logement des nouveaux arrivants – Problèmes en cours, réponse de l’Ukraine et regard vers l’avenir	52
Séance en petits groupes. Autonomiser les communautés grâce à l’autodéfense et à l’inclusion sociale	54
Jour 2. 28 février 2023, après-midi.....	56
Séance en petits groupes. Prochain cycle de financement des programmes d’aide à l’établissement et à la réinstallation.....	56
Séance en petits groupes. Innover pour renforcer les capacités, accroître le maintien en poste et tirer parti des partenariats pour l’employabilité des nouveaux arrivants.....	57
Séance en petits groupes. Threads : Une nouvelle approche de l’EDI grâce à l’éducation communautaire.....	59
Breakout Session. Collaboration entre La Cité des Rocheuses et le Centre for Newcomers pour mieux servir les francophones	60
Séance en petits groupes. Calgary Newcomers Collaborative : un carrefour communautaire	62
Mot de clôture	64
ANNEXE.....	65
Programme du sommet.....	66

Introduction

Le premier Sommet des Prairies et des Territoires du Nord a eu lieu en février 2021 et a accueilli quelque 570 participants.

La deuxième édition a eu lieu en novembre et décembre 2021 avec un nombre similaire de participants représentant les organismes-parapluies et les principaux fournisseurs de services (FS) du secteur de l'immigration. Cependant, plusieurs organismes partenaires y ont également participé pour la première fois, tout comme les Territoires du Nord.

Le Sommet d'hiver 2023 des Prairies et des Territoires du Nord a eu lieu les 27 et 28 février 2023. L'évènement est le fruit d'une collaboration entre Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AISA), Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO) et Saskatchewan Association of Immigrant Settlement Integration Agencies (SAISIA), en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Ces organismes-parapluies sans but lucratif représentent des organismes qui offrent des services de réinstallation, d'établissement et d'intégration aux nouveaux arrivants dans leurs provinces respectives. Leur mandat consiste notamment à appuyer leurs membres et les aider à accroître le niveau de services offerts aux nouveaux arrivants grâce au perfectionnement professionnel, au réseautage et à la collaboration.

En tant qu'agence gouvernementale fédérale, IRCC facilite l'arrivée des immigrants, offre une protection aux réfugiés et des programmes pour aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. IRCC accorde également la citoyenneté et délivre des documents de voyage aux Canadiens.

Le Sommet d'hiver 2023 des Prairies et Territoires du Nord est conçu pour les directions et les gestionnaires des organismes d'établissement et d'intégration de l'Alberta, du Manitoba, de la Saskatchewan et des Territoires du Nord.

L'objectif du Sommet est de donner aux directions l'occasion de partager leurs connaissances et expertise tout en générant des idées et des stratégies pour une meilleure prestation de services et planification organisationnelle en vue de l'appel de propositions (ADP) 2024 d'IRCC.

Ce rapport donne un aperçu des présentations et des discussions. Il en résume les points clés pour référence.

Format du sommet

Le Sommet d'hiver 2023 des Prairies et des Territoires du Nord s'est tenu en personne au Delta Hotels by Marriott, Edmonton South Conference Centre, à Edmonton, en Alberta. Les présentations ont eu lieu à travers trois salles : Grand Grand Ballroom, Edmonton Room et Top of the Hill Room

Le Sommet s'est déroulé en anglais, à l'exception de certaines séances ou parties de séances en français. De la traduction simultanée était disponible en français et en anglais tout au long de l'évènement.

Les modérateurs et présentateurs ont reconnu les territoires autochtones et Métis sur lesquels ils se trouvaient afin d'offrir aux participants une occasion de réflexion et d'appréciation vis-à-vis des Premières Nations du Canada.

Les participants pouvaient poser des questions sur l'application mobile du sommet et voir les questions des autres pendant les sessions. De plus, un système de vote permettait aux présentateurs et aux modérateurs de prioriser les questions à la fin des séances.

Acronymes utilisés dans le rapport

Fournisseurs de services

AAISIA	Alberta Association of Immigrant Serving Agencies
AFTC	Aurora Family Therapy Centre
AHC	Action for Healthy Communities
CBFY	Calgary Bridge Foundation for Youth
CIWA	Calgary Immigrant Women Association
CFN	Centre for Newcomers
CSS	Catholic Social Services
CUC	Congrès des Ukrainiens Canadiens
EISA	Edmonton Immigrant Services Association
GGP	Global Gathering Place
HRNC	Humboldt Regional Newcomer Centre
IRCC	Immigration, Refugees and Citizenship Canada
IRCOM	Immigrant and Refugee Community Organization of Manitoba
IWS	Immigrant Women of Saskatoon
LIP	Partenariats locaux en immigration
MANSO	Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations
RIF	Réseau en immigration francophone
SAISIA	Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies
SODS	Saskatoon Open Door Society
WIS	Westman Immigrant Services

Termes courants

ADP	Appel de propositions
AVUCU	Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine
BEC	Niveaux de compétence linguistique canadiens
CA	Accord de contribution
CLIC	Cours de langue pour Immigrants au Canada
CVR	Commission de vérité et réconciliation
EDI	Équité, diversité et inclusion
FS	Fournisseur de services
HIPPY	Home Instruction Program for Parents of Preschool Youngsters
iEDEC	Environnement de rapport sur les accords de contribution en matière d'immigration
LINC	Language Instruction for Newcomers to Canada
NAARS	Needs and Assets Assessment and Referral Services
NCLC	Niveaux de compétence linguistique canadiens
PAR	Programme d'aide à la réinstallation
PNT	Région des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest

POM	Modèle provincial en ligne
RP	Résident permanent
RPG	Réfugiés parrainés par le gouvernement
SWIS	Settlement Workers in Schools
TÉE	Travailleurs de l'établissement dans les écoles

Jour 1. 27 février 2023, matinée

Mot de bienvenue et remarques d'ouverture

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Sarosh Rizvi, directeur général d'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA), accueille les participants au Sommet des PNT 2023 et procède à la reconnaissance des terres. Il présente Patricia Wilson qui participe depuis Ottawa sur Zoom.

Mot d'ouverture d'IRCC

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentatrice :

- Patricia Wilson, directrice générale, Réseau d'établissement, IRCC

Wilson reconnaît l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le secteur.

Elle mentionne les diverses initiatives concernant l'établissement des réfugiés dans le pays, y compris les réfugiés parrainés par le secteur privé et les réfugiés afghans. Aussi, entre le 1er janvier et le 9 octobre 2022, plus de 144 000 Ukrainiens déplacés se sont installés au Canada.

Wilson insiste sur la nécessité de mieux comprendre le racisme systémique au sein du secteur et de renforcer les liens entre les nouveaux arrivants et les peuples autochtones. Le contenu et les perspectives autochtones doivent être authentiquement inclus dans les services d'établissement.

Le gouvernement du Canada utilise l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) comme outil d'analyse intersectionnelle. Ce cadre sera intégré dans l'ADP 2024.

Séance plénière 1. Élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme pour le secteur de l'établissement et recherche de vérité et réconciliation en tant que fournisseurs de services d'établissement

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Seid Oumer Ahmed, directeur général associé, MANSO
- Shereen Denetto, directrice générale, IRCOM

Cette séance plénière comporte deux présentations.

Continuer les efforts en faveur de la vérité et réconciliation en tant que fournisseur de services en établissement

IRCOM. L'organisation cherche à comprendre le rôle que l'organisme joue en tant que colons sur les terres autochtones pour devenir un allié. Sa mission est de permettre aux familles de nouveaux arrivants de s'intégrer dans la communauté au sens large grâce à des logements de transition abordables, des programmes et des services. Ses objectifs sont alignés avec les efforts de vérité et réconciliation du Canada. L'organisation a célébré son 30e anniversaire en mai.

Leçons apprises. Plus de 10 ans de travail sur la vérité et réconciliation au sein du secteur de l'établissement ont permis de faire émerger les questions suivantes.

- Comment offrir des services d'établissement/réinstallation versus perpétuer une société de colons ?
- Comment négocier une croissance démographique entraînant un empiètement sur les terres plutôt que de redonner aux peuples autochtones leurs « terres » ?
- Comment promouvoir le multiculturalisme tout en préservant le statut distinct des Premières Nations du Canada ?
- Comment favoriser le multiculturalisme comme inclusion dans un contexte de racisme vis-à-vis des autochtones et d'assimilation forcée ?
- Comment aborder la régularisation et l'accès à la citoyenneté des nouveaux arrivants comme un facteur de fierté à la lumière des impacts négatifs de la nation canadienne sur les peuples autochtones ?
- Quelles sont nos perspectives d'immigration dans un plan triennal par rapport à ce que le secteur peut apprendre de l'approche des sept générations autochtones ?
- Comment concilier la vision des nouveaux arrivants s'intégrant à l'idéal « canadien » et les identités autochtones ?

Points à retenir. Le travail relationnel est au cœur des efforts de vérité et réconciliation. Le personnel d'IRCOM voit souvent des parallèles avec les expériences des peuples autochtones et celles des nouveaux arrivants, en termes de ségrégation, suppression culturelle, déplacement, impacts environnementaux de l'extraction des ressources, privation des droits légaux et des conséquences négatives de l'impérialisme et de la colonisation.

Développer un réseau. Le personnel d'IRCOM mesure l'impact de la colonisation et apprécie les forces des peuples autochtones au Canada, comme les coutumes, les visions du monde, les arts, les percussions et la danse. Les colons multigénérationnels et les nouveaux arrivants sont également responsables du passé et de l'héritage continu de la colonisation.

Responsabilité. Le secteur de l'établissement peut jouer un rôle central dans l'accès aux nouveaux arrivants avant qu'ils ne se forment une opinion, en fournissant une vérité alternative et en mettant en évidence des forces, guidé par les partenaires autochtones. L'IRCOM travaille avec un conseiller culturel, John Houle, depuis 2016 pour diriger leur travail de vérité et réconciliation. Le plan stratégique d'IRCOM a fait en sorte que l'ensemble de l'organisation, à tous les niveaux, adhère et s'aligne sur cette priorité stratégique. L'organisme incite aussi les membres des communautés autochtones à se joindre à son conseil d'administration.

Programmation.

1. Le projet *Common Ground* améliore les relations et favorise la compréhension entre les nouveaux arrivants au Canada et les peuples autochtones.
2. Le programme d'écriture transformationnelle *Open Roads* établit des liens significatifs et une compréhension mutuelle grâce à ce programme d'écriture.
3. *Youth Peace Camp* utilise des cadres de consolidation de la paix et de dialogue interculturel pour promouvoir la connexion et la compréhension.
4. *Youth 4 Truth and Reconciliation* est un partenariat avec le centre Ma Mawi Wi Chi Itata qui relie les cultures et l'apprentissage basé sur la terre en tant que composante essentielle.

Appels à l'action de la CVR. Les appels à l'action 93 et 94 de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) s'adressent spécifiquement aux nouveaux arrivants. Par exemple, 93 met l'accent sur la nécessité d'inclure une histoire plus diversifiée et inclusive des peuples autochtones dans les guides sur la citoyenneté et le test. 94 met l'accent sur la reformulation du serment de citoyenneté. IRCOM interprète ces appels au sens large pour informer tout le travail d'information et d'orientation avec les nouveaux arrivants.

Co-programmation. La co-programmation avec des partenaires autochtones et des organismes d'établissement partenaires a permis de mettre en place

1. *Positive Partnerships Event* pour les équipes, organisé avec le gardien du savoir Clayton Sandy, le Mosaic Newcomer Family Resource Network et le MB Museum ;
2. *Cold City Warm Hearts* avec Rossbrook House.

Défis actuels. Ils s'articulent autour de

- La création de contenu approprié pour enseigner aux nouveaux arrivants.
- Le partage d'informations sur cette réalité traumatisante avec les nouveaux arrivants réfugiés.
- Des façons respectueuses et significatives de recevoir des directives du conseiller culturel et des partenaires autochtones.
- Le recrutement et la rétention du personnel autochtone.
- Le questionnement du personnel racialisé et/ou appartenant à une minorité religieuse.
- Le développement de relations significatives plutôt qu'une approche « ensemble, mais séparé ».
- Le maintien de l'engagement et un niveau constant de ressources à long terme.
- Les besoins concurrentiels de formation du personnel.
- Les conditions post-COVID qui créent un environnement dans lequel il est difficile de vivre et de travailler à Winnipeg.

Élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme pour le secteur de l'établissement

MANSO. Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO) fournit des ressources aux organismes d'établissement pour améliorer la qualité et la prestation de leurs programmes d'établissement aux nouveaux arrivants du Manitoba. MANSO compte actuellement

70 organisations membres qui accueillent, soutiennent et engagent les nouveaux arrivants. Son mandat est axé sur la communication, la coordination, la collaboration et le renforcement des capacités.

Contexte. La question du racisme et des obstacles systémiques au sein de l'établissement n'a été discutée que récemment par le secteur. Par conséquent, un groupe de dirigeants et d'employés du BIPOC d'un large éventail d'organisations membres de MANSO se sont réunis pour élaborer une résolution sur la politique antiraciste pour le secteur de l'établissement, adoptée à l'unanimité lors de l'AGA de MANSO en juin 2021. Un consultant a été embauché pour diriger des groupes de discussion et une vérification volontaire de la diversité du secteur de l'établissement. Un cadre de lutte contre le racisme avec une stratégie de changement collaborative a ensuite été élaboré.

Enquête. Une enquête à l'échelle du secteur a été menée pour recueillir des données de base sur la représentation raciale parmi le personnel, les directions et les conseils d'administration du secteur et fournir une certaine compréhension de leur expérience vécue vis-à-vis de l'immigration, des faibles revenus ou des réfugiés. 44 organisations ont répondu.

Résultats du sondage.

- Direction

- 75 % ont déclaré que leur membre du personnel de direction était blanc.

- Personnel

- 32 % ont déclaré une expérience vécue en tant qu'immigrant, tandis que seulement 9 % avaient une expérience en tant que réfugié

- 74 % des petites et moyennes villes et des organisations urbaines ont déclaré que leur personnel avait déjà vécu avec un faible revenu.

- Conseil d'administration

- 57 % des conseils comptaient des membres autochtones, tandis que 43 % n'en avaient aucun

- Les membres racialisés du conseil représentaient 20 % ou moins des membres dans 30 % des agences, 20 à 39 % des membres dans 27 % des agences, 40 à 79 % des membres dans 6 % des agences et 80 à 100 % des adhésions à 2 % des agences

- 52 % des conseils ont déclaré avoir 60 à 100 % de membres blancs (11 % ont déclaré que tous les membres du conseil étaient blancs)

- À l'instar des dirigeants, la représentation la plus élevée de ceux identifiés comme racialisés était noire et sud asiatique

- 25 % ont déclaré que certains des membres de leur conseil d'administration avaient vécu des expériences en tant que réfugiés, 27 % ont déclaré que certains membres du conseil d'administration avaient une expérience de statut d'immigration précaire, tandis que 84 % avaient des membres qui avaient une expérience en tant qu'immigrants

- 40 % ont déclaré que certains des membres de leur conseil d'administration ont vécu une expérience vécue à faible revenu

Création du cadre de travail. MANSO a embauché un consultant et consulté les membres de la communauté sur la création du cadre pour

- Garantir l'authenticité et un engagement significatif. L'objectif était de lutter contre le racisme et de soutenir les inégalités raciales tout en évitant d'être seulement symbolique.
- Voir et signaler les actions, politiques ou pratiques qui soutiennent (involontairement) le racisme.

Cadre de travail pour la lutte contre le racisme de MANSO. C'est un outil pour soutenir les agences membres de MANSO dans l'apprentissage, la planification et l'action collectifs pour lutter contre le racisme systémique au sein de leurs organisations, du secteur et au-delà. Bien que ce cadre invite à un travail collaboratif entre les agences membres de MANSO, il offre également des conseils aux FS individuellement.

Principaux engagements. Il existe deux volets dans les appels à l'action.

1. L'engagement de base est conçu pour donner la priorité à l'apprentissage continu, à la réflexion et aux changements culturels qui aident à soutenir un engagement et une authenticité significatifs :
 - Appel à l'action 1 : Engagez-vous à transformer la culture du lieu de travail en une culture qui soutient activement
 - Appel à l'action 2 : S'engager à poursuivre l'apprentissage sur le racisme systémique et le colonialisme.
2. Les éléments suivants sont conçus pour accompagner le changement :
 - Appel à l'action 3 : rechercher activement, écouter et agir en fonction des commentaires du personnel racialisé et des communautés racialisées
 - Appel à l'action 4 : Établir des relations solides et respectueuses avec les communautés ethnoculturelles
 - Appel à l'action 5 : Décoloniser le travail d'établissement par des moyens collectifs, organisationnels et individuels
 - Appel à l'action 6 : Créer un environnement où le personnel et les bénévoles racialisés sont accueillis et s'épanouissent
 - Appel à l'action 7 : Changer les politiques et les pratiques pour soutenir la lutte contre le racisme
 - Appel à l'action 8 : Développer des conseils d'administration et des pratiques de gouvernance diversifiées qui soutiennent la lutte contre le racisme
 - Appel à l'action 9 : Plaidoyer pour des changements systémiques visant à démanteler le racisme et soutenir la lutte contre le racisme dans le secteur

Stratégie de mise en œuvre collective. Ce cadre a été créé pour soutenir l'apprentissage et la collaboration dans le secteur de l'établissement grâce à un modèle de mise en œuvre appelée « mise en œuvre collective ». De plus, MANSO sélectionnera des FS d'établissement de différentes tailles pour se porter volontaires chaque année en tant que champions ou co-apprenants actifs.

Champions. Ils conçoivent et tentent des actions qui soutiennent la mise en œuvre du cadre et partagent les ressources avec les co-apprenants actifs ainsi que les erreurs, les échecs et les leçons apprises. Ils guident et conseillent également les co-apprenants actifs sur la mise en œuvre des appels à l'action. Les champions répondent à ces appels à l'action en donnant la priorité à l'apprentissage continu, à la réflexion et aux changements culturels qui aident à soutenir un engagement et une authenticité significatifs dans tous leurs efforts.

Co-apprenants actifs. Les co-apprenants actifs sont des FS qui interagissent régulièrement avec les champions et apprennent aux côtés de ceux-ci. Ils ne sont peut-être pas prêts à s'engager pleinement dans le Cadre. Cependant, ils assistent, témoignent, contribuent et apprennent des efforts des champions. À tout moment, les co-apprenants actifs peuvent décider de planifier et de mettre en œuvre leurs actions pour soutenir le cadre en fonction des idées, des réflexions et des apprentissages qu'ils ont acquis.

Mise en œuvre du plan. Cela implique de

- Examiner toutes les politiques et tous les protocoles dans une optique antiraciste
- Offrir des opportunités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel de haute qualité sur la race, le racisme, la lutte contre le racisme et le fait de devenir un allié.
- Créer des outils qui perturbent le racisme.
- Attirer et retenir les gens pour impliquer ceux qui sont le plus touchés par le racisme et impliquer ceux qui ont le pouvoir d'apporter les changements nécessaires.



Période de questions et réponses

Q. Quels conseils donneriez-vous aux FS pour surmonter leur manque de connaissances et d'expertise dans l'intégration des perspectives autochtones dans la prestation de services ?

A. Trouver des gardiens du savoir et des aînés autochtones et trouver le financement pour reconnaître leur contribution.

Q. Que fait MANSO pour les organisations où la direction et les conseils d'administration ne correspondent pas à leurs clients ? Comment diversifier leur leadership ? Quels conseils donneriez-vous pour parvenir à cette diversification ?

A. S'engager auprès des nouveaux arrivants racialisés et partager avec eux les options et opportunités de leadership. Inciter les gens à s'engager dès le départ. La reconnaissance de leur impact est également essentielle.

Q. Du point de vue de l'expérience vécue, pourquoi est-il essentiel de considérer séparément les expériences des nouveaux arrivants et des réfugiés ? La même question s'applique aux peuples autochtones.

A. Les immigrants qualifiés choisissent de venir au Canada par rapport aux réfugiés qui sont déplacés. Cependant, il existe une idée reçue selon laquelle les derniers sont moins scolarisés, ce qui n'est pas nécessairement vrai.

La représentation au sein des conseils d'administration repose sur le processus de recrutement jusqu'à l'intégration. Ce doit être un espace sûr. Les organisations parapluies peuvent aider à donner le ton à cet égard.

Q. Il y a du racisme et de l'intimidation entre les jeunes nouveaux arrivants et les jeunes autochtones. Pouvez-vous partager des conseils pour améliorer les relations entre ces deux groupes et favoriser un espace sûr pour les deux ?

A. La sécurité culturelle doit être intégrée à tous les programmes. Le courtage culturel doit avoir lieu au début de toute prestation de services pour favoriser de bonnes relations.

Séance en petits groupes. Naviguer dans les différences culturelles : créer l'inclusion pour les jeunes issus de la diversité sexuelle et de genre

Top of the Hill Room (11e étage)

Présentateur :

- Mateo Jumas, facilitateur, centre de formation, Centre for Sexuality

Cette session est interactive.

Contexte. 15 % des nouveaux arrivants au Canada sont homosexuels ou queers. Cela constitue un crime dans 70 pays à travers le monde. Parmi les nouveaux arrivants, il y a un groupe démographique qui a tout particulièrement besoin d'appui : les jeunes nouveaux arrivants de diverses identités sexuelles et de genres.

Définitions.

- L'orientation sexuelle renvoie aux personnes qui nous attirent.
- L'identité sexuelle est la façon dont on s'identifie soi-même sur le plan sexuel.
- L'expression du genre est la façon dont nous communiquons cette identité au monde (vêtements, pronoms, style verbal, etc.)
- Les normes d'expression du genre ont évolué tout au long de l'histoire.

Remue-méninges. Pourquoi soutenir les nouveaux arrivants de diverses identités sexuelles et de genres ?

- Créer du soutien communautaire
- Répondre aux enjeux d'intersectionnalité
- Lutter contre le racisme et la discrimination, y compris de la part des FS
- Aborder les préjugés et idées reçues, notamment au sein des FS
- Respecter les droits de la personne au Canada. L'identité de genre, l'expression du genre et l'orientation sexuelle sont protégées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et du Code criminel

Remue-méninges. Quels peuvent être les défis liés à la prestation de services aux jeunes nouveaux arrivants de diverses identités sexuelles et de genres ?

- Valeurs culturelles/personnelles
- Petites communautés
- Manque d'éducation/tabou dans certaines cultures
- Manque d'informations et de sensibilisation
- Inconfort à parler de sexualité perçue à travers une lentille étroite des rapports sexuels

Remue-méninges. Quelles stratégies peuvent être utilisées pour naviguer les différences culturelles au sein des FS ?

- Ne pas occuper d'emploi au sein d'un FS en cas d'inconfort vis-à-vis des nouveaux arrivants de diverses identités sexuelles et de genres
- Embaucher des personnes à l'aise à offrir des services aux nouveaux arrivants de diverses identités sexuelles et de genres
- Respecter les droits de la personne
- Changer de perspective
- Sécurité, santé et bien-être
- Connexions communautaires
- Plaidoyer et éducation
- Reconnaître la diversité dans les populations de nouveaux arrivants (race, origine ethnique, capacité, sexe, sexualité)
- Promouvoir l'inclusion LGBTQ+ publiquement
- Élaborer des programmes et des comités dédiés aux nouveaux arrivants LGBTQ+
- Réfléchir à ses propres valeurs et croyances

Séance en petits groupes. Examen du modèle de service SWIS sous l'angle de la gestion des cas collaborative

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateur :

- Raghad Hussein, spécialiste en recherche et évaluation, CBFY

CBFY. Bridge Foundation for Youth (CBFY) soutient les jeunes immigrants et réfugiés et leurs familles avec des informations sur la culture et le système scolaire canadiens depuis 1990. CBFY se concentre principalement sur les jeunes grâce à une dizaine de programmes et dessert environ 30 000 jeunes par an. CBFY a également signé une entente avec les conseils scolaires publics et catholiques de Calgary pour travailler avec eux.

TÉÉ. Les programmes des travailleurs d'établissement dans les écoles (TÉÉ) ou SWIS en anglais sont financés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Les programmes aident les nouveaux arrivants avec des services qui soutiennent la transition vers l'école et la communauté.

Les programmes peuvent comprendre l'information, la sensibilisation des familles, l'évaluation des besoins, la transition vers les services, l'aiguillage, le traitement des dossiers, la compréhension culturelle, l'interprétation, les visites à domicile, les conseils non thérapeutiques et la sensibilisation communautaire.

Portée des programmes TÉE. Les TÉE mobilisent les jeunes, les parents, les enseignants et les FS. Ils interviennent directement en milieu scolaire. TÉE est une initiative qui inclue des composantes qui touchent à différentes branches du secteur : les FS (SPO), les services d'évaluation des besoins et forces et d'orientation (NAARS), l'information et l'orientation (I&O) et les connexions communautaires (CC).

Gestion de cas. La gestion de cas est un processus collaboratif qui puise son cadre dans les services sociaux. Il s'agit d'un processus axé sur le client qui implique l'évaluation des besoins, la planification des services et les collaborations entre agences pour fournir des services aux clients. IRCC encourage le secteur de l'immigration à mettre en œuvre une approche de gestion de cas pour travailler avec les clients, en particulier ceux qui ont des besoins élevés.

Besoins et compétences de l'organisation. Les personnes responsables de la gestion de cas auraient besoin de :

- Bonnes compétences en communication
- Bonne connaissance de la carte des services et des principes de navigation
- Compétences collaboratives associées à un bon système de réseau professionnel
- Compétences managériales
- Une approche de lentille de travail social

Étapes de la gestion de cas. Il y a 5 étapes principales dans le processus, mais elles sont fluides et non linéaires :

1. Évaluation des admissions et des besoins.
2. Planification des services
3. Surveillance
4. Évaluation
5. Résiliation

Gestion de cas chez CBFY. Grâce à ses partenariats, CBFY peut entrer en contact avec les jeunes avant qu'ils n'entrent dans le système scolaire à leur arrivée à Calgary. Le processus inclut :

1. Obtenir le consentement des jeunes et des parents pour les servir ;
2. Rencontrer les jeunes dans un espace communautaire ou à l'école pour démarrer le processus de gestion de cas ;
3. Planifier le service en fonction des besoins des clients, impliquant des services professionnels et d'autres FS ;
4. Suivre le dossier ;
5. Évaluer et clôturer le dossier.

Besoins chez les jeunes. CBFY a divers programmes pour répondre aux besoins de diverses clientèles, comme la résolution de conflits et les dynamiques familiales, la santé mentale, les traumatismes, les attentes éducatives (gérer le choix/la pression, etc.) et les compétences linguistiques.

Processus de gestion des cas. CBFY a récemment mis en place une approche systémique de la gestion de cas pour soutenir les jeunes nouveaux arrivants et rationaliser les processus internes. Il repose sur l'adhésion des clients pour être axé sur le client.

Personne ne détient le titre de gestionnaire de cas au sein de l'organisation, mais tout le personnel applique la lentille et le modèle de gestion de cas. Cela implique des formulaires standardisés, des formations en gestion de cas, et un comité de gestion de cas.



Période de questions et réponses

Q. Comment un gestionnaire de cas TÉE peut-il s'engager dans une gestion de cas collaborative avec des agences gouvernementales comme les services à l'enfance en raison de la législation et des lois sur la protection de la vie privée ?

A. Plusieurs consentements sont requis dans le processus de gestion de cas de la part des jeunes et des parents, des écoles, etc. Une fois que les besoins d'un client sont évalués, cela indique quels consentements obtenir pour mieux servir le client.

La clarification du rôle du TÉE et l'intervention auprès des représentants du gouvernement aident à clarifier les attentes et les normes culturelles auprès des parties prenantes.

Q. À quoi ressemble l'aide à l'emploi des jeunes ?

A. Cela implique un atelier sur l'emploi des jeunes, des sorties sur le terrain, du bénévolat, des stages, du mentorat et des contacts avec différentes industries. Envoyez un courriel pour obtenir plus de détails.

Q. Pouvez-vous nous en dire plus sur le processus de suivi de la gestion des cas et sur la création de rapports dans iEDEC ?

A. Nous utilisons le système de gestion des clients d'OCASI (OCMS). Il s'agit d'un site Web payant qui peut être utilisé par des agences multiservices partout au Canada. Il permet d'extraire des données sur un client pour voir au fil des années qui a travaillé avec un client et à quels programmes la personne a eu accès.

Les notes de cas sont également téléchargées dans le OCMS.

Séance en petits groupes. On ne peut pas donner ce que l'on n'a pas !

Salle Edmonton (2e étage)

Présentatrices :

- Amanda Pike, responsable et instructrice PBLA, ECSD LINC
- Diana Agudelo, coordonnatrice académique, ECSD LINC

Contexte. Le conseil scolaire catholique d'Edmonton (ECSD) a commencé son parcours de bien-être en 2010 et donne depuis la priorité au bien-être. Les pratiques et les activités de bien-être d'ECSD CLIC illustrent diverses façons de promouvoir le bien-être en milieu de travail. ECSD a lancé son programme CLIC en 1992. Le FS est passé d'un programme d'anglais langue seconde (ALS) de quelques classes au deuxième plus important programme LINC d'Edmonton, avec 86 employés et 1 600 étudiants chaque année.

Facteurs de stress. Les facteurs de stress ont peut-être toujours existé, mais ils sont devenus plus évidents maintenant. Ils comprennent :

- L'épuisement du personnel
- Des demandes irréalistes
- Des changements organisationnels
- Des ambiguïtés en matière de carrière et d'emploi
- Une augmentation du nombre et des besoins des nouveaux arrivants
- Des charges de travail plus élevées
- La numérisation accélérée
- Le manque de reconnaissance
- Des défis au niveau des communications

Projet de bien-être. Pour aider à reconstituer et à maintenir le bien-être général du personnel, ECSD CLIC a mis en œuvre des stratégies et des pratiques spécifiques pour les instructeurs et les non-instructeurs. Elles incluent

- des espaces de collaboration désignés
- de la rétroaction continue des enseignants sur le programme et l'horaire
- le soutien des enseignants lors de l'intégration des étudiants
- un club de lecture instructeur
- du développement professionnel interne
- de la formation interne et de l'accompagnement des nouvelles recrues.

Résultats. Par conséquent, le parcours de bien-être

1. confirme aux participants que donner la priorité au bien-être au travail est une pratique gagnant-gagnant ;
2. inspire les participants à retourner dans leurs départements et à avoir une conversation sur le bien-être au travail avec quelques exemples comme point de départ ;
3. expose les participants à une variété de façons de promouvoir le bien-être en milieu de travail ;

4. réduit le roulement du personnel, avant ou après la pandémie de COVID-19.

Bonnes pratiques. Elles comprennent :

1. Des consultations pour discuter formellement d'idées ou de projets avec d'autres membres de l'organisation. La consultation assure la coopération et favorise l'engagement des parties prenantes.

2. Des réunions des conseillers étudiants (SA) avec le gestionnaire de programme pour tenir la personne au courant des problèmes ou des préoccupations des jeunes. Les SA se réunissent également pour partager des ressources et des informations sur les agences avec lesquelles elles sont en liaison dans la ville. La présence de conseillers aux élèves sur place permet d'alléger la charge de travail de l'enseignant.

3. Des groupes de discussion et des sondages.

4. Des espaces de collaboration permettant aux enseignants de s'appuyer sur leurs collègues et d'apprendre les uns des autres de manière synchrone/asynchrone. Ce sont des « espaces sûrs » avec un temps et un lieu spécifique. La collaboration a lieu une fois par mois. Les enseignants de tous les sites se joignent à leurs collègues à leurs niveaux respectifs et discutent de sujets, fournissent des commentaires sur la programmation et partagent généralement des idées sur les choses qui fonctionnent bien dans leurs salles de classe.

5. Les heures dédiées aux tâches administratives permettent aux instructeurs de vérifier leurs courriels, d'assister aux réunions, de mettre à jour les suivis d'évaluation, de compléter la participation dans l'application LINC, de remplir les feuilles de temps et d'autres tâches administratives.

6. La diversité et l'inclusion. Par exemple, des étudiants en alphabétisation ont participé à la création d'un collage. Chaque classe a collaboré pour assembler le babillard et a planifié une journée complète d'évènements.

7. Des semaines administratives pendant lesquelles les enseignants participent à des « Lightning Talks ». Ce sont de courtes présentations qui permettent aux enseignants de présenter quelque chose qu'ils font en classe, de partager un site Web qui fonctionne bien en classe ou une expertise qu'ils possèdent. Ils connaissent un tel succès que les enseignants demandent désormais que le PP soit dispensé en interne.

Engagement communautaire. Parler de bien-être au travail est une combinaison de plusieurs facteurs, mais voici des exemples de pratiques qui peuvent améliorer la culture en milieu de travail :

- Une marche Terry Fox avec la participation des élèves et du personnel. Les élèves découvrent un héros canadien et font un don à « Toonies for Terry ». Cela inspire les

élèves et constitue un élément majeur de l'établissement en aidant les étudiants à comprendre ce que signifie faire partie d'une plus grande communauté ici au Canada.

- Une journée de nettoyage implique les élèves et le personnel pendant au printemps et à l'automne.
- Une nouvelle initiative a impliqué un calendrier de l'avent inversé basé sur les articles dont la banque alimentaire avait grandement besoin chaque jour précédant Noël. Un tel effort crée de la chaleur parmi le personnel, et tous ces « sentiments de bien-être » se répercutent également sur les étudiants.
- Lors d'une récente Journée du bien-être, un site a passé la journée à travailler avec une organisation caritative locale qui construit des lits pour les familles dans le besoin. Faire partie d'un effort collectif peut avoir un impact positif sur la santé des enfants.

Séance en petits groupes. Autonomisation et engagement des jeunes nouveaux arrivants : aller au-delà du mot à la mode

Top of the Hill Room (11e étage)

Présentateur :

- Oliver Kamau, directeur des programmes, EISA

Définition. L'engagement des jeunes renvoie au concept et à la pratique de la participation significative des jeunes aux décisions qui les touchent, qui touchent leurs pairs et leurs communautés. Cela renvoie au fait qu'adultes et jeunes travaillent ensemble en tant que partenaires égaux pour prendre des décisions et produire du changement. Tout ce qui est fait pour les jeunes nouveaux arrivants devrait être fait par, pour et avec les jeunes nouveaux arrivants.

Défi. L'autonomisation des jeunes est un concept qui a été largement utilisé sur le plan social comme instrument de mise en œuvre de politiques sociales et de programmes pour s'adresser aux jeunes et les influencer, en particulier pendant l'adolescence. Malheureusement, le concept a généralement été coopté comme un mot à la mode pour différentes activités de développement des jeunes, souvent sans clarté sur la façon dont il devrait être compris ou mesuré.

Logique en faveur de l'engagement des jeunes nouveaux arrivants.

- Les jeunes sont généralement plus efficaces que les adultes pour comprendre les besoins de leurs pairs.
- Les jeunes ont souvent une plus grande appétence pour la prise de risques.
- Les jeunes peuvent être visionnaires lorsqu'on leur en donne l'occasion.
- Les jeunes permettent aux adultes d'avoir une meilleure compréhension des besoins des jeunes.
- Les jeunes fournissent aux jeunes un soutien personnalisé en matière de développement personnel, d'objectifs à long terme et de bien-être.

Caractéristiques de l'engagement significatif des jeunes.

- Possibilités de développement des compétences et de renforcement des capacités.
- Possibilités de leadership.
- Réflexion sur l'identité pour parler de qui ils sont.
- Développement de la conscience sociale.
- Appropriation mutuelle et collaboration dans l'élaboration et l'évaluation des programmes.
- Soutien organisationnel.
- Célébration d'objectifs/jalons réalisables. Les progrès sont observés et reconnus.

Avantages liés à l'engagement des jeunes.

Pour les jeunes

- Reconnaissance que tout le monde a de la valeur.
- Conscience que leur voix est essentielle.
- Possibilité de rendre à leur communauté ce qu'ils ont reçu.
- Construction de l'estime de soi.
- Développement des compétences en leadership et en résolution de problèmes.
- Élimination des obstacles générationnels entre les jeunes et les adultes.
- Développement des compétences et connaissances qui soutiennent la transition vers l'âge adulte et l'indépendance.
- Engagement des jeunes nouveaux arrivants.

Pour les organisations

- Plus de connaissances, de compétences et de créativité.
- Amélioration de la qualité et de l'efficacité des politiques, des programmes et des services.
- Capacité de prendre des décisions plus éclairées qui aideront à répondre aux besoins des enfants et des jeunes.
- Plus de transparence et de responsabilisation.

Stratégies pratiques pour l'engagement des jeunes.

- Recruter des jeunes et engager les jeunes de divers horizons sans trop se concentrer sur les jeunes très performants ou actifs, en privilégiant les jeunes difficiles à rejoindre et/ou défavorisés.
- Faire passer le mot et promouvoir les occasions de s'impliquer (médias sociaux, bouche-à-oreille, bulletins d'information, organismes dédiés à la jeunesse, etc.)
- Responsabilisation des jeunes en leur offrant des occasions d'exprimer leurs opinions et de poursuivre leurs intérêts avec le soutien d'un mentor.
- Participation démocratique incluant la liberté de ne pas être d'accord et d'exprimer une opinion différente.
- Formation et soutien pour les jeunes qui participent à des activités d'engagement, mais aussi les adultes, sachant que certains peuvent être mal à l'aise à l'idée de faire confiance aux jeunes.
- Développement de partenariats et promotion de jeunes champions de l'engagement.

Cas pratique à Edmonton. Il existe deux réseaux de jeunes composés de sept organismes dédiés à la jeunesse. La présentation PowerPoint qui sera partagée par la suite fournit plus de détails, y compris Un parcours de services pour les jeunes pour référence.



Période de questions et réponses

Q. Le milieu dans lequel nous travaillons est touché par la violence liée aux gangs. Cela a des répercussions sur les jeunes nouveaux arrivants. Comment pouvons-nous approcher ce problème ?

A. Une thèse de doctorat existe sur ce sujet. Il est essentiel de faire participer les familles au processus d'intervention en tant que principal système de soutien des jeunes. Les écoles ont également un rôle à jouer. Le système judiciaire joue également un rôle.

Il est important que nous bénéficions de leur engagement tout au long du processus d'intervention. Ils peuvent parler aux parents des meilleures pratiques en la matière, des conséquences possibles, etc.

Il peut sembler que les gangs donnent aux jeunes un sentiment d'appartenance que ni les FS, ni la famille, ni l'école ne pouvaient leur offrir. Nous devons nous concentrer là-dessus pour que les jeunes se sentent en sécurité et inclus.

Il faut une approche multifacette qui ne repose pas seulement sur les gouvernements. Les organisations confessionnelles peuvent également aider dans ces situations.

Jour 1. 27 février 2023, après-midi

Séance en petits groupes. Survivre ou s'épanouir ? Ce qu'il faut pour que les réfugiés réussissent

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateur :

- Md Abdullah Al Mamun Patwary, chef d'équipe, Programme d'aide à la réinstallation (PAR), SODS

Programme PAR. Le Programme d'aide à la réinstallation (PAR) comporte deux volets principaux : le soutien du revenu et l'aide aux services essentiels immédiats. Les services essentiels immédiats sont fournis dans les 4 à 6 premières semaines suivant l'arrivée d'un nouvel arrivant au Canada.

Activités du PAR. Les activités impliquent de

- rencontrer les nouveaux arrivants à l'aéroport ;
- leur fournir un hébergement temporaire ;
- offrir une orientation de base sur le Canada, la vie quotidienne et les finances personnelles ;
- proposer des services d'interprétariat et de traduction ;
- appuyer la recherche d'un logement permanent ;
- référer les clients à d'autres programmes d'établissement.

Défis liés au logement. Les réfugiés rencontrent des défis pour

- trouver des logements abordables conduisant à des conditions de vie de mauvaises qualités ;
- naviguer dans le système de logement impliquant de multiples partenaires et des processus complexes ;
- louer un logement en raison de la discrimination vécue par certaines nationalités ;
- répondre aux soucis financiers qui éclipsent les autres exigences de règlement ;
- faire face à l'insécurité alimentaire et la malnutrition ;
- dépasser les barrières linguistiques dues à des compétences limitées en anglais et/ou à des compétences limitées en littératie empêchant l'accès aux programmes LINC tels qu'ils existent aujourd'hui ;
- accéder aux services pour les réfugiés handicapés dans le parcours actuel d'établissement et d'intégration.

Défis liés à la santé. Les réfugiés rencontrent plusieurs obstacles, tels que

- des difficultés à communiquer avec les prestataires de santé conduisant à de mauvais diagnostics et à des traitements médicaux inutiles
- des délais pour accéder aux services de santé, en particulier aux spécialistes. Par exemple, une évaluation de santé initiale peut prendre des mois pour être planifiée

-
- difficultés à accéder au système de santé et à s’y retrouver, ce qui entraîne des appels inutiles au 911
 - trouble du stress post-traumatique (TSPT) et accès limité à de l’aide
 - accès limité aux services de santé mentale
 - manque de médecins urgentistes dans les hôpitaux. À Saskatoon, les gens doivent attendre de 3 à 7 heures aux urgences avant de voir quelqu’un. Les réfugiés signalent aussi de la discrimination entraînant une augmentation du temps d’attente

1. **Recommandations.** Améliorer la situation des réfugiés nécessiterait d’embaucher plus de médecins et de professionnels de la santé ;
2. fournir des soins adaptés à la culture ;
3. accélérer le processus de demande de carte santé, qui prend actuellement de 2 à 6 mois ;
4. fournir une meilleure couverture d’assurance maladie aux réfugiés ;
5. Permettre aux FS de travailler avec les réfugiés en dehors des heures normales de bureau et des jours ouvrables - les urgences de nuit et de weekend sont difficiles à gérer ;
6. diffuser plus largement les tickets-repas ;
7. repenser les cours LINC pour
 - a. les réfugiés peu alphabétisés incapables d’apprendre dans le format actuel, et
 - b. les travailleurs spécialisés qui ont besoin de compétences linguistiques techniques en anglais pour intégrer le marché du travail dans leur profession ;
8. repenser l’évaluation LARC pour les personnes handicapées ;
9. atténuer le choc culturel et le mal du pays ;
10. développer des ressources pour les réfugiés en plusieurs langues détaillant la navigation dans le système d’établissement et l’accès aux services ;
11. renforcer le développement professionnel pour les nouveaux employés et le personnel des FS qui travaillent avec les réfugiés ;
12. adopter une base de données commune à tous les FS de Saskatoon pour accéder aux informations relatives aux réfugiés et éviter la duplication des formulaires d’admission et de la saisie des données.

Séance en petits groupes. Confessions d’une direction générale

Salle Edmonton (2e étage)

Présentatrices :

- Edith Montesclaros
- Icasiana de Gala, directrice, Southwest Newcomer Welcome Centre
- Janine Hart, directrice, HRNC

Cette présentation est une discussion ouverte qui débute avec de la poésie parlée présentant certains des défis auxquelles les directions générales (DG) sont confrontées dans les petits centres.



Question and réponse

Q. Pouvez-vous partager les aspects positifs du rôle de direction générale ? Que partageriez-vous avec quelqu'un qui viendrait d'obtenir un poste de directeur général ?

R. IRCC est prêt à soutenir les petits centres en augmentant la capacité de dotation en personnel. Cependant, cela peut être difficile s'il n'y a pas de cadres intermédiaires et 12 personnes relevant directement de la direction générale. Il est également nécessaire de prioriser le bien-être puisque beaucoup de DG sont des femmes.

Défis des DG dans les petits centres.

- L'organisation est réduite à l'identité d'une seule personne, généralement le DE.
- Les DG sans formation en ressources humaines sont responsables de la gestion croissante du personnel.
- Il n'y a pas de cadres intermédiaires.
- Les petits centres n'ont généralement qu'un seul organisme de services d'établissement qui s'occupe de tout.
- C'est une position solitaire.

Les avantages d'être DG dans un petit centre.

- Il y a beaucoup d'opportunités pour être un agent de changement.
- Le DG occupe une position influente.
- Le besoin de partenariats est plus grand et la prestation des services repose sur les forces du DG.

Besoins des DG dans les petits centres.

- Avoir des directions générales adjointes pour partager la charge de travail.
- Adopter un organigramme de gestion avec plusieurs niveaux de gestion intermédiaire.
- Augmenter la rétention du personnel.

Diversité des petits centres. Les petits centres et la région qu'ils couvrent peuvent varier.

Southwest Newcomer Welcome Centre est situé à Swift Current, en Saskatchewan. La ville compte 16 000 habitants, mais le FS couvre également le sud de la Saskatchewan. Il y a beaucoup de communautés à desservir dans un rayon de 200 km. Il y a 11 employés et ils peuvent offrir le programme HIPPY. La rétention est un défi. Ils ont perdu quatre personnes l'an dernier au profit de centres plus grands, souvent pour de meilleurs salaires.

East Central Newcomer Welcome Centre Inc. est basé à Yorkton, en Saskatchewan. La ville compte 18 000 personnes. La plus grande ville aux alentours est Melville avec 5000 habitants. La zone de service couvre une zone de rayon de 150 km autour de Yorkton. Il y a deux divisions scolaires. Quatre membres du personnel sont également partis à quelques semaines d'intervalle l'année dernière.

Humboldt Regional Newcomer Welcome Centre est basé à Humbolt. La ville compte 6500 habitants, et ils ont un programme SWIS et deux travailleurs SWIS. Ils desservent des

communautés rurales isolées de quelques centaines de personnes. Ils ont une bonne rétention du personnel. Beaucoup d'activités d'équipe sont organisées avec le personnel pour lier et retenir les employés.

Breakout Session. Modèle de langue en ligne à l'échelle de la province : Innovation dans l'aiguillage et la prestation de services en ligne

Top of the Hill Room (11e étage)

Cette séance comprend trois présentations.

Le programme pilote provincial en ligne (POM en anglais)

Présentatrice :

- Renée Barnabé, superviseure, Petits centres et Établissement, IRCC

Le contenu de cette présentation a déjà été présenté l'année dernière

Contexte. La pandémie de COVID-19 a frappé le Canada en mars 2020. Par conséquent, les formations de langue sont passées en ligne, et les listes d'attente ont augmenté dans toute la région des PNT en automne 2020 / hiver 2021. Cependant, certains FS avaient des places disponibles dans leurs formations, tandis que d'autres avaient des clients sur listes d'attente. Il y avait donc là une opportunité pour repenser le modèle. La prestation de cours de langue en ligne a fourni une occasion unique d'orienter des clients de chaque province vers des cours en lignes où il restait des places disponibles.

Description du programme. En janvier 2021, l'équipe linguistique des PNT a présenté le programme pilote au secteur. Le programme pilote provincial en ligne a été lancé en avril 2021. Un mélange de petits centres et de FS linguistiques urbains y ont participé. Certains cours en ligne ont été mis à la disposition des clients de leur province respective. Les *Language Assessment and Resource Centres* (LARC) ont été fortement impliqués, car ils ont géré le référencement des clients. De plus, des bibliothèques de prêt d'équipement informatique ont été financées par l'entremise des LARC ou dans le cadre d'ententes individuelles avec des FS.

Spécifications. 11 FS ont été sélectionnés dans l'ensemble des PNT :

- 4 FS en Alberta : Agape Language Learning Centre, Bredin Centre for Learning, Columbia Training Centre et le conseil scolaire n°7 d'Edmonton (Edmonton Public)
- 4 FS en Saskatchewan : Carlton Trail College, North West College, Saskatchewan Polytechnic et l'Université de Regina
- 3 FS au Manitoba : Connexions régionales, Collège Red River et YMCA-YWCA de Winnipeg

Évaluation du projet pilote. Le projet pilote a duré d'avril 2021 à l'été 2022. L'équipe linguistique des PNT examinera les inscriptions et la participation au programme pilote, par rapport à

l'ensemble des autres cours de langue offerts dans toutes les classes, y compris au niveau des listes d'attentes et des niveaux d'arrivées, la rétroaction sur le programme pilote et la prestation d'une formation linguistique en ligne.

Même s'il n'y a pas eu d'évaluation officielle du projet pilote, les participants ont fait part de leurs rétroactions, notamment les centres d'évaluation linguistique, les coordonnateurs linguistiques des organismes-parapluies, les parties prenantes liées à l'acquisition des langues officielles dans les PNT ainsi que les administrateurs et instructeurs de cours LINC participants au projet pilote.

Commentaires positifs

- La plupart des FS ont indiqué que le référencement se déroulait sans heurts.
- Les cours pilotes ont contribué à réduire les listes d'attente élevées dans les centres urbains.
- Les cours pilotes ont contribué à accroître le taux de participation et le nombre d'inscriptions dans les petites communautés où il peut être difficile de combler toutes les places disponibles.
- L'accès aux bibliothèques de prêt d'ordinateurs portables a été essentiel au succès du projet pilote.
- Les clients des petits centres éloignés d'un fournisseur de services linguistiques ont profité de ces cours.
- Le curriculum des classes pilotes était très similaire à celui des autres classes. Cependant, les instructeurs ont modifié les plans de leçon pour rendre le contenu plus « général » et moins spécifique à leur ville ou leur région. Ils ont aussi profité de la participation d'étudiants de différentes régions de la province pour les aborder et en apprendre davantage sur ces régions.

Rétroaction sur les défis

- La littératie numérique est un défi en matière de prestation de services en ligne. Cela peut être encore plus difficile si un client ne peut bénéficier d'une première visite en personne avec le fournisseur de services linguistiques.
- Certains fournisseurs craignent que les clients de leur région ne s'inscrivent à un cours en ligne offert par un organisme ailleurs dans la province, ce qui rend plus difficile pour eux de servir leur communauté et d'atteindre les objectifs.
- La prestation en ligne peut être difficile pour l'alphabétisation et les premiers NCLC, et ce ne sont pas tous les FS qui ont réussi avec des cours virtuels à ces niveaux.
- Le taux de roulement était élevé, surtout lorsque des places pour les cours en personne ont commencé à s'ouvrir.
- Les FS ont indiqué qu'ils avaient un besoin accru de perfectionnement professionnel pour offrir une meilleure prestation en ligne.

Prestation de cours de langue en ligne

- Bien que les cours en ligne/mixtes existaient avant mars 2020, la demande a augmenté en raison de la pandémie de COVID-19.
- Les FS linguistiques se sont rapidement tournés vers la prestation en ligne.
- Il y a encore des recherches à faire sur les points suivants :

-
- Efficacité de la prestation en ligne de CLIC
 - Meilleures utilisations pour la prestation en ligne (niveaux du NCLB, type de classe, type d'apprenant)
 - Demande continue de cours de langue virtuels
 - Besoin de perfectionnement professionnel pour le secteur
 - Technologie, soutien à la littératie numérique, etc.)
 - Rentabilité

La région de la PNT a financé une étude par l'entremise du Collège Norquest, en collaboration avec le Collège Red River, afin d'obtenir plus de rétroaction sur la prestation d'urgence de la formation linguistique en ligne.

Potentiel du modèle.

- Aider à gérer les fluctuations soudaines d'arrivées de nouveaux arrivants nécessitant une formation linguistique.
- Faire de la formation linguistique de niche (ex. : spécifique à l'emploi) pour un plus grand nombre d'apprenants.
- Accroître la collaboration entre les LARC et les FS linguistiques.
- Aider à créer des normes pour l'apprentissage en ligne afin de s'aligner sur l'évaluation linguistique par portfolio (PBLA) ou l'améliorer.

Limites du modèle.

- Les FS linguistiques craignent de perdre des élèves au profit de FS dotés d'une plus grande capacité.
- Les renvois entre les provinces peuvent être explorés ; toutefois, il faut tenir compte des affectations de fonds particulières.
- D'autres recherches sont nécessaires pour déterminer le coût réel de la prestation linguistique en ligne.
- La littératie numérique continue d'être un problème pour toutes les prestations linguistiques en ligne.
- Des ressources telles que le prêt de bibliothèques peuvent encore être nécessaires et devront être reconstituées.
- Les fournisseurs indiquent qu'un perfectionnement professionnel accru permettrait d'améliorer la prestation en ligne.

Propositions de l'équipe linguistique des PNT.

- Supprimer le statut pilote de ce modèle
- Utiliser ce mode de prestation en ligne à l'échelle de la province pour le reste du cycle d'entente
- Permettre aux nouveaux FS linguistiques de participer
- Dans chaque province, avoir au moins une classe pour 2 niveaux et augmenter au besoin en fonction de la demande : NCLC 1/2, NCLC 3/4, NCLC 5/6, NCLC 7/8

Paramètres. Les FS linguistiques devront être sélectionnés pour offrir des cours en ligne à l'échelle de la province. Les sujets abordés en classe ne doivent pas être spécifiques à une ville ou à une région, car les étudiants de toute la province peuvent y assister. Ces cours doivent être en ligne seulement (pas mixtes ou hybrides). Bien que tous les cours en ligne soient accessibles aux étudiants de toute la province, un nombre défini de classes seront signalées comme étant en ligne à l'échelle de la province. Le nombre de classes sera ajusté en fonction des besoins, en consultation avec les FS linguistiques.

Modèle provincial en ligne au Centre pour les nouveaux arrivants

Présentateur :

- Charlie Wang, agent principal des services à la clientèle, CFN

La présentation illustre le projet pilote avec un exemple concret dirigé par le Centre pour les nouveaux arrivants (CFN).

Présentation du modèle. Le modèle provincial en ligne (POM) est un modèle de classe LINC qui permet aux étudiants de n'importe où dans la province d'assister au cours en ligne. À CFN, les cours sont offerts le matin, de 9 h à 12 h, du lundi au vendredi, à temps partiel. Les classes ont 25 places, qui sont restées pleines depuis la deuxième semaine de cours. Il y a actuellement 30 étudiants sur la liste d'attente pour cette classe. La classe suit les lignes directrices sur l'enseignement de la langue pour les immigrants au Canada et l'évaluation linguistique par portfolio (PBLA), principalement en utilisant Avenue.ca pour atteindre ces objectifs. Cette plateforme permet aux étudiants de déménager tout en maintenant une certaine continuité d'apprentissage, car changer de plateforme d'apprentissage n'est pas nécessaire.

Contexte. La pandémie a montré la nécessité d'une plus grande flexibilité dans la prestation de cours. L'apprentissage en ligne est devenu la norme en raison de la pandémie. La proximité de l'école est devenue un non-problème pour les clients. Avec le retour à l'apprentissage en personne, les options en ligne demeurent nécessaires pour régler les problèmes de transport et d'accessibilité. C'était particulièrement vrai pour les étudiants à l'extérieur des grands centres ou dans les régions rurales.

Détails du programme. En octobre 2022 le programme LINC de CFN a lancé son premier cours provincial en ligne. Un effort a été fait pour promouvoir la classe en contactant les centres de d'évaluation des besoins et des forces et d'orientation (NAARS) à travers l'Alberta, en contactant les apprenants sur la liste d'attente et en mettant à jour le site Web du Centre pour les nouveaux arrivants. En conséquence la classe POM a été pleine dans les deux premières semaines. Le taux d'occupation est également demeuré supérieur à 90 % de novembre 2022 à janvier 2023. En date de janvier 2023, 9 FS offrent des POM en Alberta, pour les niveaux 1-2 à 7-8.

Répartition géographique. Les étudiants actuels vivent à Calgary, Edmonton, Chestermere et Red Deer. 1 des 3 personnes sur la liste d'attente vivent à l'extérieur de la région de Calgary (Edmonton, Grand Prairie, Lacombe, Medicine Hat, Willingdon et Winfield. 50 % des apprenants

sur la liste d'attente qui vivent à Calgary se trouvent à l'extérieur de la région nord-est desservie par CFN.

Défis d'apprentissage en ligne. Pour atténuer les difficultés, CFN a pris plusieurs mesures :

- Des séances d'orientation technologique sont offertes au cours de la première semaine du programme pour aider les étudiants.
- Les ordinateurs portables sont prêtés sur demande pour ceux qui vivent près ou à Calgary.
- L'enseignant POM rencontre également les élèves en personne dans les bureaux de CFN pour ceux qui vivent à Calgary pour leur montrer comment utiliser leur ordinateur.

Recommandations. Il semble approprié d'avoir des classes de niveau supérieur (NCLC 3+). Des compétences technologiques minimales sont essentielles pour utiliser et naviguer Zoom, MS Teams et Avenue.ca, une partie essentielle de l'environnement d'apprentissage. Le POM peut combler le déficit de services pour les clients vivant en milieu rural et dans les petits centres.

Perspective d'un centre d'évaluation en Saskatchewan

Présentatrice :

- Jessica Stark, gestionnaire du programme d'évaluation des nouveaux arrivants et des langues, IWS

La présentation offre le point de vue d'un centre d'évaluation et de référencement en Saskatchewan. Depuis février 2022, Immigrant Women of Saskatoon (IWS) est responsable de tous les référencements pour l'accès aux cours POM dans la province, soit le référencement de 600 étudiants aux cours en ligne.

Avantages.

- Une meilleure utilisation des sièges a été obtenue dès le début du programme, car la plupart des sièges POM étaient remplis d'étudiants sur la liste d'attente. 60 % des clients ont choisi POM, car la liste d'attente était plus courte.
- Une plus grande intégration entre les organismes ruraux et urbains du point de vue de l'évaluation. Ils ont collaboré pour offrir le meilleur programme POM possible. Cela aide à l'établissement de relations entre les FS.
- Les clients étaient mieux connectés à divers services.
- Les cours POM ont comblé des lacunes dans la programmation actuelle pour la langue, tels que les cours en ligne du NCLB niveaux 5 et 6 le soir, spécialement à Regina. Les cours de NCLC 1-2 sont également offerts cinq jours par semaine, et les cours de jour pour le NCLC 5-6 sont également disponibles trois fois par semaine. Dans l'ensemble, il a fourni plus de variété en termes d'options de plages horaires.
- Cela a grandement profité aux clients qui travaillaient ou à ceux qui avaient besoin de cours du soir en raison d'autres engagements ou engagements familiaux. Dix des 15 cours POM disponibles en Saskatchewan sont des cours du soir. Tous sont pleins. Environ 35 % des participants aux cours POM sont employés, et 54 % sont activement à la recherche

d'un emploi. En outre, 77 % de tous les participants POM vivent dans un ménage de 3 personnes ou plus, ce qui suggère que les clients POM ont des familles et des enfants.

Défis.

- La crainte initiale était que POM détournerait les clients de l'offre de classe actuelle dans les centres urbains. Cependant, seulement 10 % des références au cours de la dernière année ont été aux classes POM.
- Le cours du soir CLB5-6 est très populaire, et la liste d'attente augmente, ce qui va à l'encontre de l'intention de POM. Il y a actuellement 36 personnes sur la liste d'attente pour cette classe, plus 12 personnes référées à cette classe.
- Les classes POM sont principalement occupées par des clients vivant en milieu urbain à Moose Jaw, Prince Albert, Regina et Saskatoon.



Période de questions et réponses

Q. Comment mesurez-vous la participation d'une classe asynchrone ?

R. Elle est traçable à travers Avenue.ca. Les objets d'apprentissage interactifs que les clients réalisent permettent également de la mesurer. Le logiciel suit le temps qu'ils passent sur ces objets.

Q. Quel nombre d'étudiants vous semble idéal pour les cours LINC de niveau 5-6 ?

R. 15 participants offrent un bon équilibre entre le temps d'enseignement, le soutien administratif et l'optimisation des résultats d'apprentissage, la participation et la rétention.

Q. Quel est le futur de POM dans le cadre des prochaines ententes de contribution ? Le modèle sera-t-il disponible pour tous les FS ?

R. IRCC travaille actuellement sur le prochain ADP et explore à quoi le modèle ressemblera. Si les FS sont intéressés par la livraison du modèle dans le cadre de leurs ententes actuelles, ils devraient en parler à leurs agents d'IRCC.

Q. En ce qui concerne les programmes de prêt d'ordinateurs portables, est-ce que chaque FS les gère, ou y a-t-il une bibliothèque de prêt ?

R. IRCC a fait les deux avec notamment des bibliothèques de prêt disponibles dans le cadre des programmes LARC. Il y avait également des bibliothèques de prêt chez certains FS. L'acquisition de matériel informatique est une chose, mais la maintenance et la prise en charge que cela nécessite est taxant au fil du temps.

Les partenariats communautaires pourraient être un moyen d'acquérir plus d'équipement informatique en dehors des ressources financées par IRCC.

Séance en petits groupes. Soutenir les jeunes nouveaux arrivants avec des services complets et combler les lacunes du système grâce à des partenariats

Top of the Hill Room (11e étage)

Présentateurs :

- Carolee Turner, coordonnatrice des partenariats locaux et régionaux, CFN
- Noël Bahliby, gestionnaire, Programmes pour les jeunes, CFN

Cette présentation est basée sur l'histoire réelle d'un jeune nouvel arrivant au Canada qui se trouve pris dans l'engrenage judiciaire.

Programme Real ME. Il s'agit d'une initiative d'intervention fondée sur l'identité pour les jeunes nouveaux arrivants de première et de deuxième génération, âgés de 12 à 24 ans et considérés comme à risque élevé de se livrer à des activités criminelles ou d'appartenir à des gangs. La moitié des jeunes avec lesquels CFN travaille appartiennent à cette catégorie, y compris des citoyens. Les partenariats avec la municipalité ont permis de servir cette partie de la clientèle.

Clientèle. La notion de « risque élevé » désigne

1. Les jeunes adoptant des comportements de délinquant en classe, se battant beaucoup, ne communiquent pas bien avec les enseignants et les adultes, affichant des comportements à haut risque et manquant de nombreux cours à l'école ;
2. Les jeunes se livrant à des voies de fait, à des vols et à la possession d'armes prohibées. Ils ont été dans le système de justice, ont été détenus et ont été accusés de crimes graves (trafic de drogue, crime organisé).

Objectif. CFN cherche à s'attaquer aux attitudes à l'égard de la criminalité en se fondant sur l'hypothèse que les jeunes recourent à la criminalité pour résoudre leurs problèmes, tels que le manque d'argent, l'appartenance, etc. L'objectif est de leur faire comprendre les risques associés à ce choix.

Définition. On utilise le terme « third-culture kids » pour désigner les jeunes qui ne s'identifient pas pleinement à la culture de leurs parents ou à celle du Canada alors qu'ils grandissent au Canada. Par conséquent, les autres jeunes subissent la pression de leurs pairs différemment des autres jeunes.

Histoire d'Ali. Bien que l'histoire soit fictive, elle est inspirée par des événements réels. Tous les noms, dates et lieux ont été modifiés.

Ali est un jeune garçon, le deuxième plus âgé de sa famille, qui possède une boulangerie en Syrie. En 2011, le printemps arabe commence et des manifestations éclatent en Syrie. Un jour, une bombe détruit la maison d'Ali. La boulangerie est pillée et son frère disparaît au milieu du chaos.

Les parents fuient dans un camp de réfugiés en Jordanie, où la famille est chaleureusement accueillie. Cependant, la qualité de vie dans le camp se dégrade un mois après leur arrivée en raison de l'augmentation du nombre de réfugiés dans le camp.

La famille décide de partir pour un autre camp de réfugiés. Avec l'aide de contrebandiers, ils se retrouvent en Turquie. Ils dépensent le reste de leur argent pendant ce voyage. Ils commencent alors à faire et à vendre du pain, et Ali commence à manquer l'école pour les aider à le vendre. Ça marche bien pour lui. Enfin, après 5 ans de déplacement, la famille est acceptée au Canada.

Ils atterrissent à Brampton, au Manitoba, par moins 30 degrés Celsius. Ali est excité d'être dans un endroit plus sûr où la nourriture ne manque pas. Cependant, il commence bientôt à se sentir différent et isolé. Il est placé en 8e année, mais il a déjà raté trois années d'école. Il envie ses frères et sœurs plus jeunes, qui apprennent l'anglais plus rapidement. Il commence à être harcelé à l'école en raison de son statut de réfugié. Il est traité d'espion d'ISIS, de terroriste dormant. Ali se braque contre l'école et saute les cours.

Entre-temps, ses parents ne trouvent pas d'emploi et déménagent à Winnipeg. Ali y rencontre d'autres réfugiés syriens à l'école. Le père d'Ali est alors blessé dans un accident et est placé en congés d'invalidité sans en bénéficier pleinement en raison de ses compétences limitées en anglais. Sa mère est alors diagnostiquée avec une maladie et ne peut plus travailler. Ali commence donc à prendre des petits boulots à 11 \$/heure. Il en prend un second puis un troisième.

Il finit par rencontrer un cousin, Youssef, qui semble ne jamais manquer d'argent. Youssef lui ouvre les portes du trafic de drogue et lui en apprend les ficelles. Après six mois, Ali a 15 000 \$ d'économie en poche.

Il se fait cependant arrêter une première fois à 17 ans. Après de multiples arrestations, il est condamné à 5 ans de prison. Ses parents découvrent alors son implication dans le système de justice.

En prison, il réfléchit à ce qui l'y a conduit : le désespoir, la nécessité de s'occuper des besoins de sa famille, etc.

Perspective de l'établissement. Il y a des lacunes dans le parcours d'intégration que les services d'établissement auraient pu combler pour aider Ali. L'histoire d'Ali montre que la plupart des jeunes à risque subissent certaines formes de perturbation qui les conduisent à s'engager dans des activités criminelles en raison de leur vulnérabilité accrue.

En Alberta, les jeunes des Premières Nations qui ont maille à partir avec le système de justice bénéficient d'un programme qui a mené à une évaluation à 360 degrés des circonstances qui les ont menés à la criminalité. Mais, malheureusement, il n'y a rien de semblable pour les jeunes nouveaux arrivants.

Intégration. Les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'emploi doivent mieux collaborer pour répondre aux besoins des jeunes nouveaux arrivants. L'établissement se concentre la plupart du temps sur les parents. Il est essentiel de tenir compte de l'impact du processus d'établissement sur les jeunes et de ce qui pourrait mal tourner. Les jeunes nouveaux arrivants sont diversifiés : ils comprennent les étudiants étrangers, les travailleurs temporaires et les enfants sans papiers, qui ne sont pas tous admissibles aux services financés par IRCC. De plus, il est important d'adopter une approche proactive à l'égard de chaque vague de réfugiés afin d'éviter de voir leurs jeunes se retrouver dans le système de justice cinq ans après leur arrivée sur le sol canadien.

Obstacles. Comprendre la législation est essentiel pour évaluer les situations et les risques. Les TÉE devraient être formés pour confronter leurs préjugés.



Période de questions et réponses

Q. Comment soutenons-nous le système scolaire ?

- A. La formation des enseignants, des directions et du personnel de l'école peut aider. L'un des ateliers les plus populaires de CFN était « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sans oser le demander de peur d'avoir l'air raciste ». La formation obligatoire adaptée à la culture devrait être une composante de l'éducation du personnel scolaire. Le projet WRAPCAP vise à combler cette lacune. L'Université de Calgary, à la Faculté d'éducation, l'a rendu obligatoire pour tous les futurs enseignants. L'autonomisation des TÉE est également essentielle pour jouer leur rôle en tant que courtiers culturels.

Q. De quelle formation les TÉE ont-ils actuellement besoin pour travailler avec des jeunes ayant des besoins élevés ?

- A. Nous apprenons du projet WRAPCAP qu'ils reçoivent la formation qu'ils méritent, car ils ne sont pas considérés comme une profession. Par exemple, les travailleurs d'ESWIS reçoivent une formation sur l'évaluation des risques, mais pas les travailleurs du SWIS. Des formations sur l'évaluation des risques, la gestion de conflits, la santé mentale, les processus d'immigration, l'évaluation des risques sont recommandées pour le TÉE.

Séance en petits groupes. IRCC a financé des hôtels d'établissement dans les Prairies : défis et réussites dans la prestation des programmes fédéraux d'hébergement temporaire en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Emily Halldorson, coordonnatrice de l'intervention en Ukraine, MANSO
- Lisa de Gara, gestionnaire, Petits centres, AHC
- Lyudmyla Pastushenko, chef d'équipe de l'établissement et du soutien familial, SODS
- Suraj Khatiwada, gestionnaire de programme, Établissement et intégration, AHC

Cette session inclut trois présentations mettant en lumière la réponse de trois provinces dans le cadre de la prise en charge par IRCC de nuitées en hôtel pour les nouveaux arrivants ukrainiens dans la région.

Contexte. Dans le cadre de l'opération nationale *Ukrainian Safe Haven*, IRCC finance des nuitées à l'hôtel dans plusieurs villes, dont Edmonton, Saskatoon et Winnipeg. De nombreux Ukrainiens qui arrivent au Canada n'ont aucun lien préalable ici.

En Alberta

À quel point ce refuge est-il sûr si on ne peut même pas y prendre un petit-déjeuner ? Défis et difficultés liés à l'accueil des arrivées d'Ukrainiens à Edmonton.

AHC. Action for Healthy Communities (AHC) est une organisation au service des nouveaux arrivants financée par IRCC.. Il s'agit d'un organisme d'établissement offrant des services 100 % gratuits aux familles, aux organismes communautaires et/ou aux entreprises. Les clients sont des immigrants et des réfugiés au Canada, y compris des enfants et des jeunes dans les écoles.

Contexte CUAET. L'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine (AVUCU) est un visa limité de 3 ans pour les Ukrainiens fuyant la guerre. Cela ne leur donne pas le statut de réfugié et donc aucune prestation de services ciblant cette clientèle. Ils ne sont pas non plus résidents permanents à leur arrivée.

Données. Au 16 février 2023,

- 862 386 candidatures ont été déposées dans le cadre de l'AVUCU.
- 559 868 demandes ont été approuvées (taux d'approbation total après examen : 99 %).
- 175 000 Ukrainiens ont déjà atterri au Canada.
- Environ 22 000 Ukrainiens sont déjà arrivés en Alberta.

Environ 250 titulaires de visa CUAET arrivent à Edmonton chaque semaine. À Edmonton, ils ne sont pas accueillis à l'aéroport.

Spécificité. Les arrivées d'Ukrainiens ne sont pas coordonnées par le gouvernement. Les titulaires de visa AVUCU arrivent sur des vols commerciaux qu'ils ont eux-mêmes payés. En conséquence, il est peu probable qu'ils arrivent directement d'Ukraine. Beaucoup viennent d'Allemagne, de Pologne, des Pays-Bas et d'Italie. Il est donc impossible de consulter les manifestes de vol afin de prévoir les arrivées. La plupart des détenteurs d'un AVUCU n'ont pas nécessairement pris contact avec le gouvernement ou le secteur de l'établissement à leur arrivée au Canada.

Hôtels. IRCC propose des « hôtels d'établissement » financés par le gouvernement fédéral pour un maximum de 14 nuits. Le coût des nuitées est couvert par IRCC, mais pas celui de l'hébergement. Ce plan est destiné aux arrivants AVUCU qui viennent à Edmonton sans nulle part, où aller/sans plan de logement permanent ni hôte. À Edmonton, 25 chambres à occupation double sont disponibles au Comfort Inn and Suites au centre-ville d'Edmonton. L'hôtel a plus de chambres que cela, mais IRCC ne les couvre pas.

Collaboration. En novembre 2022, IRCC s'est associé à AHC et Catholic Social Services (CSS) pour gérer les placements en hôtel d'établissement. Le FS communique avec les personnes arrivantes

lorsqu'elles atterrissent à l'aéroport international d'Edmonton, confirme qu'elles sont admissibles au programme d'hôtel d'établissement et transmet ces informations à IRCC pour confirmer l'inscription des personnes. AHC est un partenaire d'établissement qui fournit des services au sein de ces hôtels (numéros d'assurance sociale, aide bancaire et financière, cartes de santé, logement, éducation, etc.). Depuis son lancement, plus de 350 personnes ont séjourné dans ces hôtels. AHC collecte également des ressources auprès de la communauté pour leur fournir un soutien supplémentaire.

Défis logistiques. Il y en a plusieurs autour de :

1. Crise du logement. Au 16 février 2023 :

- Calgary a reçu 10 581 détenteurs d'AVUCU ou 47,09 % du total des arrivées en Alberta. Cependant, Calgary a 75 chambres disponibles, pour 150 occupants.
- Edmonton a reçu 7101 détenteurs d'AVUCU ou 31,60 % du total des arrivées en Alberta. Cependant, Edmonton a 25 chambres disponibles, pour 50 occupants.

En conséquence, au moins 20 personnes sont refoulées quotidiennement par manque d'espace ; plus souvent, 30-40 nouveaux arrivants détenteurs d'AVUCU.

2. Transport à l'hôtel. Le taxi de l'aéroport à l'hôtel coûte environ 60 \$. IRCC ne permet pas aux FS d'utiliser leur financement dédié au transport pour couvrir les frais de transport vers ces hôtels.

3. Nourriture. IRCC ne couvre pas les frais de nourriture pendant ces séjours à l'hôtel. AHC a obtenu des dons pour couvrir les dépenses liées à la nourriture (environ 20 000 \$), mais le coût par personne et par jour est d'environ 50 \$. Ainsi, avec 50 personnes multipliées par 25 chambres, il faut 1 250 \$ par jour pour nourrir les gens. Le coût mensuel de nourriture peut aller jusqu'à 37 500 \$.

En Saskatchewan

Hôtel d'établissement financé par IRCC : défis et réussites dans la prestation du programme fédéral d'hébergement temporaire à Saskatoon, en Saskatchewan

SODS. Saskatoon Open Door Society (SODS) aide les nouveaux arrivants au Canada à devenir des membres participatifs d'une communauté et d'un pays inclusifs et diversifiés. SODS collabore avec Global Gathering Place (GGP), Saskatchewan Intercultural Association et International Women of Saskatoon (IWS) pour aider à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants ukrainiens.

Hôtels. Le programme a débuté le 24 octobre 2022. Il comprend 25 chambres au Quality Inn and Suites à Saskatoon. La ville n'a qu'un aéroport domestique. Il y a peu d'informations à l'aéroport sur le programme. Certains arrivants ukrainiens ne parlent pas anglais. 36 familles et 86 personnes séjournent actuellement à l'hôtel, et il y a des places libres.

Défis. Aucun financement n'est disponible pour le transport jusqu'à l'hôtel. SODS couvre les billets de bus des détenteurs d'AVUCU pendant les deux premières semaines après l'arrivée. Il en va de même

pour la nourriture. Le nombre limité de logements abordables rend difficile l'accès à un logement permanent par la suite. À leur arrivée, les arrivants ukrainiens doivent subir un examen de santé qui coûte 300 \$ par personne. Il n'est couvert par aucune assurance ni aucun financement. Les familles avec enfants peuvent demander des allocations familiales lorsqu'elles sont sans emploi, mais elles perdent ces allocations dès qu'elles entrent sur le marché du travail, souvent pour des emplois de survie.

Leçons apprises. Le financement des nuitées d'hôtels par IRCC est une pratique prometteuse qui mériterait d'être élargie.

Au Manitoba

Contexte. Le modèle est complexe au Manitoba en raison de la forte implication du gouvernement provincial. La province a elle-même créé un programme d'hébergement temporaire. Ils proposent un hébergement à l'hôtel jusqu'à 30 jours, repas inclus. La Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO) a rendu l'information sur ce programme et les services offerts disponible à l'aéroport. Le code QR à l'aéroport dirige les nouveaux arrivants vers Immigrant Centre Manitoba Inc., qui les place ensuite dans les hôtels financés par la province. Le FS offre également aux nouveaux arrivants des programmes et des services gratuits, y compris l'établissement, l'emploi, la langue et la traduction.

Données. Du 19 avril 2022 au 18 février 2023, 13 210 ressortissants ukrainiens se sont inscrits auprès de Santé Manitoba, ce qui représente 12 % de toutes les arrivées d'Ukrainiens au Canada pour la période. Immigrant Centre Manitoba Inc dessert environ 4 000 nouveaux arrivants ukrainiens. Les arrivants ukrainiens séjournent généralement dans des hôtels financés par la province pendant toute la période de séjour de 30 jours. Après cela, ils reçoivent des ressources pour trouver un autre logement. Enfin, ils peuvent communiquer avec un coordonnateur de l'établissement qui évaluera leur admissibilité à différents programmes de logement, y compris les hôtels d'établissement financés par IRCC.

Hôtels financés par IRCC. Il y en a deux au centre-ville de Winnipeg : l'ALT et le Fairfield, près de l'aéroport. Ils offrent 15 chambres au total et il y a une liste d'attente. S'ils sont éligibles, les nouveaux arrivants ukrainiens peuvent rester jusqu'à 15 jours. La plupart des nouveaux arrivants utilisent à la fois des logements financés par la province et le gouvernement fédéral en attendant d'avoir accès à un logement permanent qu'ils ont déjà trouvé. Les hôtels financés par IRCC sont un moyen de prolonger leur séjour de 15 jours après avoir épuisé leurs 30 jours dans le programme financé par la province. Le programme a débuté en novembre 2022 et 430 familles ont déjà séjourné dans des hôtels financés par IRCC.

« New Journey Housing ». Le programme offre une aide au logement aux détenteurs d'AVUCU, y compris

- trouver et demander un logement ;
- fournir des références aux propriétaires ;
- visiter des appartements ;

-
- fournir des lettres de recommandation pour les demandes de logement ;
 - obtenir de l'aide avec la traduction.

« Welcome Place » soutient également ceux qui souhaitent s'installer dans des communautés rurales.



Période de questions et réponses

Q. Ces chambres d'hôtel sont-elles disponibles dans les petites communautés rurales ? Serait-il possible de créer un modèle pour subventionner les hôtels dans ces communautés ?

R. En Alberta, le modèle donne la priorité aux arrivées urbaines en raison de la présence de l'aéroport. Les communautés rurales sont encore moins équipées pour accueillir les arrivées massives et les nouveaux arrivants vulnérables, y compris ceux dont les compétences en anglais sont limitées. Par exemple, le transport des aéroports aux collectivités rurales pourrait être un défi.

Au Manitoba, peu de nouveaux arrivants ukrainiens ont entendu parler d'emplois à l'extérieur de Winnipeg pendant leur séjour à l'hôtel. Cependant, la province a fait preuve de souplesse dans le cadre de ses programmes de logement temporaire pour les nouveaux arrivants avec une perspective d'emploi fiable dans les communautés rurales. La province a alors pris en charge un séjour limité dans un hôtel d'une communauté rurale. Les FS locales peuvent alors les soutenir à des fins d'établissement et d'intégration. Welcome Place effectue également des visites exploratoires dans les communautés rurales pour offrir des options aux nouveaux arrivants ukrainiens à l'extérieur de Winnipeg.

La Saskatchewan n'a que des chambres d'hôtel financées par IRCC à Saskatoon, la plus grande ville de la province.

Q. Comment un hébergement temporaire répondant aux besoins des Ukrainiens vulnérables peut-il être mis à disposition dans toutes les communautés d'accueil ? Pourquoi y a-t-il une différence de durée de séjour entre 30 et 15 jours ?

R. Les 30 jours sont accessibles par le biais d'un programme financé par le gouvernement du Manitoba. Il est différent du programme financé par IRCC, qui est un programme de 14 jours. Au Manitoba, les nouveaux arrivants ukrainiens peuvent accéder au deux s'ils sont admissibles et dans le besoin. IRCC et le gouvernement provincial ont travaillé ensemble pour modifier et adapter le programme fédéral au contexte provincial afin de maximiser le soutien.

Q. Existe-t-il un soutien autre que les hôtels financés par IRCC en Alberta et en Saskatchewan pour soutenir les nouveaux arrivants ukrainiens après leur séjour initial de 15 jours ? Doivent-ils s'appuyer uniquement sur le marché privé ?

R. Action for Healthy Communities (AHC) s'est associée à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) à Edmonton. 79 unités ont été mises à la disposition des nouveaux arrivants ukrainiens et elles sont maintenant toutes occupées. On parle de subventions au loyer. Cependant, ces défis en matière de logement sont les mêmes pour tous

les groupes de nouveaux arrivants et la population canadienne en général. L'ampleur des arrivées ukrainiennes exacerbe ces défis.

À Saskatoon, SODS collabore avec l'Autorité du logement de Saskatoon qui offre des options de logement abordable, mais elles sont limitées et soumises à des listes d'attente existantes. Il n'y a pas non plus de processus de demande d'urgence. La section de Saskatoon du Congrès des Ukrainiens Canadiens (CUC) a aidé à accueillir des familles dans des maisons privées au début de la vague d'arrivées d'Ukrainiens. Ce n'est cependant pas une solution durable à long terme.

Séance en petits groupes. Transformation urbaine et parcours francophones

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateur :

- Yann Legrand, directeur adjoint, IRCC

Vision derrière l'ADP 2019. La vision découlait de la volonté de moderniser la prestation de services pour le secteur de l'établissement afin de mieux servir les clients. Cela impliquait

- Centralisation ou standardisation des services d'évaluation des besoins et des forces et d'orientation (NAARS). Dans ce cas, centralisé signifiait qu'un FS effectuerait l'évaluation des besoins et des atouts puis dirigerait les clients vers d'autres FS. Encore une fois, cela visait à éviter les variations dans l'évaluation des besoins par divers FS.
- Normalisation de l'évaluation afin que plusieurs fournisseurs réalisant les évaluations des besoins et des atouts utilisent une approche cohérente dans toute une ville ou une région.
- « Approche ZONE ». Elle est apparue avant l'ADP 2019 à la suite d'une étude montrant que 30 à 40 % seulement de nouveaux arrivants accédaient aux services d'établissement. Les services doivent donc être proches du lieu de résidence des clients pour permettre un travail de proximité approfondi et une approche du référencement systématique.
- Gestion de cas au-delà de l'approche nationale actuelle et sensibilisation autour d'une pratique qui existe depuis longtemps. Nommer la pratique permet à IRCC d'avoir une approche basée sur le niveau pour identifier et prévoir le niveau de besoin et de financement requis pour la gestion de cas. L'objectif était également de servir les clients au-delà des réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG) et de normaliser l'approche de triage de la gestion des cas.
- Les applications « Welcome Apps » et « Welcome Orientations » sont liées au travail de sensibilisation qui vise 100 % de sensibilisation des nouveaux arrivants aux services d'établissement, voire 100 % d'utilisation des services.

Partenariats francophones. La clientèle francophone doit pouvoir accéder à des services de même qualité à travers une province ou une région. La transformation urbaine est un moyen de mettre en place des références systémiques et une collaboration entre les FS pour renforcer les parcours francophones. Les clients doivent avoir la possibilité de choisir de faire leur NAARS en anglais ou en français. De plus, ils doivent être informés de l'existence des communautés francophones.

ZONE. Il y a deux composants dans ZONE.

1. Sensibilisation pour accroître la sensibilisation aux services d'établissement.

- Les FS de ZONE sont financés avec notamment du personnel à des fins de sensibilisation.
- Les FS ZONE doivent élaborer un plan spécifique aux bénéficiaires pour améliorer l'accès des clients aux services d'établissement et fournir des rapports d'étape sur leurs résultats de sensibilisation et d'orientation ZONE deux fois par an.

2. Orientation des clients.

- NAARS centralisée : les FS de ZONE sont chargés de fournir des services d'établissement aux clients référés par les FS centralisés et de diriger les clients vers des FS spécialisés.
- NAARS standardisée : chaque FS de ZONE peut s'auto-référencer ou orienter les clients vers d'autres FS de ZONE en fonction des préférences et des besoins du client. Pour tous les services spécialisés que ZONE SPO n'offre pas, ZONE SPO est responsable de diriger les clients vers des FS spécialisés.

Gestion de cas. Les définitions de niveau (2 à 4) ont été transmises aux FS en 2020. Le groupe de gestion des cas a développé un outil de triage de la gestion des cas, qui sera bientôt mis à l'essai. Des consultations mensuelles locales liées à la gestion des cas ont également commencé en janvier 2023. Les FS président désormais les réunions trimestrielles de gestion des cas. Des FS faisant de la gestion de cas dans de petits centres ont été jumelés à des FS urbains à des fins de mentorat.

Applications mobiles. Toutes les grandes villes ont leur application mobile de bienvenue gratuite et disponible sur Apple et Android. « Welcome to Alberta » couvre Calgary et Edmonton. « Welcome to Saskatchewan » couvre Regina et Saskatoon. « Arrival Advisor » se concentre sur Winnipeg. Ils sont soumis à des mises à jour constantes pour ajouter des langues et des ressources. Ils pourraient être utilisés, par exemple, pour promouvoir les petits centres et les villes rurales. Les réalités francophones doivent aussi se refléter dans ces applications.

Parcours d'intégration francophone. Ce projet a débuté en 2018 avec le Plan d'action sur les langues officielles de Patrimoine Canada. Il vise à faciliter les liens entre les nouveaux arrivants d'expression française et les communautés francophones et à renforcer la prestation de services d'établissement de qualité par et pour les francophones. Le Parcours d'intégration francophone fournit des informations détaillées afin que tous les nouveaux arrivants puissent prendre des décisions éclairées concernant leur établissement et leur intégration.

Résultats. Le Parcours d'intégration francophone a permis

-
- Une augmentation du nombre de FS dans la région PTN suite à l'ADP2019 ; des services d'établissement améliorés et adaptés ; et plus de services disponibles pour les nouveaux arrivants d'expression française comme les TÉE dans les écoles francophones ou le programme CLIC.
 - Une augmentation du financement des FS francophones de 20 % par rapport à avant l'ADP 2019
 - L'Initiative d'accueil des communautés francophones qui soutient des communautés ciblées à travers le Canada.
 - Un appui accru au secteur de l'établissement francophone
 - Un forum annuel qui réunit les FS francophones de la région du PTN pour discuter des succès et des défis et profiter d'une occasion de réseautage.



Période de questions et réponses

Q. Alors que nous terminons la 3e année de notre entente de contribution de 5 ans, y a-t-il une augmentation du nombre de clients qui accèdent aux services d'établissement ?

A. IRCC extrait toujours les données iEDEC. De plus, la pandémie de COVID-19 a perturbé la prestation de services. 2021-2022 montre un record d'arrivées de résidents permanents.

Q. Existe-t-il un moyen d'intégrer les applications de bienvenue à l'application Canoe ? Par exemple, de nombreux nouveaux arrivants téléchargent l'application Canoe pour avoir un accès gratuit aux activités de loisirs. Est-ce qu'IRCC pourrait faciliter cela ?

R. C'est une bonne idée. J'invite les participants à envoyer un courriel à IRCC à ce sujet.

Q. Le modèle de NAARS centralisé est le même dans toutes les provinces. IRCC a-t-il remarqué si certains systèmes fonctionnent mieux que d'autres ou ont un impact plus important ? IRCC va-t-il recommander un certain système pour l'ADP 2024 ?

A. Certaines villes fonctionnent bien avec le système standardisé ou centralisé. L'enjeu majeur consiste à s'assurer que la formule est cohérente avant d'envisager des changements à long terme.

Q. Qu'avons-nous appris sur la mise en œuvre de la transformation urbaine d'IRCC jusqu'à présent ? Est-il prévu d'évaluer formellement cette approche avant l'ADP 2024 ?

R. IRCC aurait aimé cela, mais ce serait un défi avant l'appel de propositions 2024. De plus, la pandémie de COVID-19 a retardé la mise en œuvre de l'approche. Avoir de bonnes données est essentiel avant d'évaluer le programme.

Q. Comment les chiffres du NAARS centralisé se comparent-ils au nombre total d'arrivées en 2022 dans les PNT ? Est-ce que les résultats sont plus probants qu'avec l'approche standardisée ?

R. IRCC examinera cela une fois que les données et les rapports seront disponibles.

Q. Comment les FS anglophones peuvent-ils obtenir une liste de services francophones pour rediriger les clients ?

R. Le site Web d'IRCC répertorie tous les organismes financés. Les francophones y sont répertoriés. Contacter les Réseaux d'immigration francophone (RIF) est une autre option. À l'exception du Nunavut, ils sont la voix du secteur francophone à travers les PNT.

Q. L'admission et l'aiguillage centralisés fonctionnent-ils de la même manière dans toute la région, ou y a-t-il des difficultés ?

R. Les FS ont mentionné des défis, mais ils doivent encore être confirmés par une évaluation. Certains sont logiques. L'évaluation sera également en mesure de dire du point de vue du client.

Mot de clôture de la première journée

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Michael Afenfia, directeur général de Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), présente les remarques de clôture et partage un témoignage personnel. Enfin, il remercie les participants, les organisateurs du Sommet et IRCC.

Jour 2. 28 février 2023, matinée

Mot d'ouverture de la deuxième journée

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Michael Afenfia, directeur général de Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), souhaite la bienvenue aux participants et procède à la reconnaissance des terres. Il présente les intervenants de la session plénière.

Séance plénière 2. Initiative Traumatismes par procuration indirects et résilience : Soutenir le mieux-être dans l'établissement

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Abdikheir Ahmed, directeur général, AFTC
- Kari McCluskey, facilitatrice de l'initiative « Traumatismes par procuration indirects et résilience », AFTC

AFTC. Aurora Family Therapy Centre (AFTC) est un fournisseur de services de santé mentale au service des nouveaux arrivants et de la communauté en général. AFTC s'engage à améliorer la santé mentale et le bien-être des individus, des couples, des familles et des communautés grâce à des services thérapeutiques et communautaires culturellement adaptés et tenant compte des traumatismes.

Contexte. AFTC est en activité depuis 1972. C'est l'un des principaux sites qui accueillent les stagiaires du programme de maîtrise en thérapie conjugale et familiale de l'Université de Winnipeg. Le centre compte plus de 55 thérapeutes issus de nombreux différents horizons. Environ 1500+ clients reçoivent des services chaque année, tous programmes confondus. AFTC est financé par Centraide, IRCC, le gouvernement provincial et reçoit aussi d'autres subventions.

Approche tenant compte des traumatismes. L'intégration à la prestation de services d'un cadre tenant compte des traumatismes est un recadrage qui permet de passer de « Qu'est-ce qui ne va pas chez toi ? » à « Qu'est-ce qu'il t'est arrivé ? » Cela reconnaît que les traumatismes sont inattendus, incontrôlables et qu'ils affectent négativement la confiance et l'humanité des victimes.

L'objectif principal d'AFTC est d'aider les autres sans nuire davantage. L'approche tenant compte des traumatismes permet d'éviter de blesser les personnes davantage, même de manière non intentionnelle.

Réactivité vis-à-vis des traumatismes. Chez AFTC, cela signifie

- intégrer des pratiques qui respectent les principes tenant compte des traumatismes ;
- s'assurer que les étudiants/clients demeurent maîtres de leurs histoires ;
- réfléchir et évaluer de manière intentionnelle les pratiques personnelles et organisationnelles ;
- entreprendre du développement professionnel en continu.

Défis. Travailler avec des clients peut être difficile pour de nombreuses raisons, telles que

- développer des relations intimes avec les personnes dans leurs moments les plus vulnérables.
- être témoin d'histoires douloureuses, de perte et de souffrance.
- se sentir impuissant sous le poids de problèmes importants qui sont sans fin.
- ressources limitées.
- le travail émotionnel pour gérer son processus émotionnel interne tout en maîtrisant son comportement public.
- la tension émotionnelle nécessaire pour travailler avec des systèmes difficiles, des besoins continus, des rappels d'antécédents de traumatismes, des conflits avec les valeurs et des clients difficiles.
- les demandes croissantes en investissement de temps et d'énergie qui ne semble jamais pouvoir s'arrêter.

Sens. Le travail est aussi porteur de sens.

- Les FS établissent des relations dans lesquelles les gens leur font confiance dans leurs moments les plus vulnérables.
- Les FS offrent un espace de guérison lorsqu'ils sont témoins d'histoires douloureuses et de perte.
- Les FS sont des agents de changement du fait de leur travail de sensibilisation, de collaboration et d'engagement.
- Les FS sont témoins de la résilience, de la croissance et du succès des clients.
- Les FS favorisent des liens significatifs avec des collègues.
- Les FS font partie d'un réseau travaillant vers des objectifs communs et le succès de chaque famille de nouveaux arrivants au Canada.

Initiative « Traumatismes par procuration indirects et résilience ». L'initiative répond à l'impact du travail avec des clients qui ont vécu un traumatisme. Elle répond aussi aux changements physiologiques que les fournisseurs de services peuvent subir en tant que témoins d'histoires traumatisantes.

Objectifs de l'initiative. « Traumatismes par procuration indirects et résilience » propose une formation pour soutenir les individus et les groupes travaillant avec des réfugiés. En outre, l'initiative vise à améliorer la compréhension de l'impact du stress, de l'épuisement professionnel, de la tension empathique et du traumatisme par procuration et à maintenir une culture collective de soutien et de bien-être pour les prestataires de services afin qu'ils puissent continuer à offrir un service exemplaire à leurs clients et communauté.

Public visé. L'initiative se concentre principalement sur les FS financés par IRCC, mais soutient aussi d'autres publics travaillant directement avec les nouveaux arrivants, tels que les membres du secteur de l'éducation et de la fonction publique, les interprètes, les commanditaires privés, et les leaders des communautés ethnoculturelles.

Format. Les services incluent du mentorat pour la promotion du bien-être en milieu de travail, la formation et les ateliers éducatifs pour tous les niveaux de services et de fournisseurs de soins, et les possibilités de soutien par les pairs.

AFTC fournit un soutien par les pairs par le biais de groupes qui mêlent du personnel appartenant à différentes organisations et partage des ressources, des formations spécialisées, des évaluations collaboratives, du réseautage et des opportunités d'engagement.

Cependant, la formation et l'engagement doivent être continus pour produire du changement. AFTC recommande trois sessions par an. Un soutien complet intra et inter sectoriel est crucial.

Impact organisationnel. L'initiative contribue à la qualité du travail, des relations au travail. Elle contribue à combattre le cynisme, le pessimisme et le manque de créativité. Elle améliore la santé et le bien-être des employés tout en réduisant l'absentéisme et le roulement du personnel.



Période de questions et réponses

Q. L'initiative « Traumatismes par procuration indirects et résilience » est-elle disponible en français ?

R. Non, pas actuellement.

Q. Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui est victime d'un traumatisme et qui aide les autres à surmonter leur traumatisme ?

A. Cette question appelle d'autres questions pour fournir une réponse précise. Cependant, avoir des antécédents de traumatisme enfouis peut poser un risque et doit être pris en compte avant d'aider les autres.

Q. L'initiative « Traumatismes par procuration indirects et résilience » est-elle gratuite pour les organisations financées par IRCC ? Qu'en est-il des organisations non financées par IRCC ? La formation est-elle disponible en ligne ?

R. L'initiative est disponible au Manitoba en raison de fonds limités. La conférence nous permet d'évaluer l'intérêt de chercher plus de financement. La formation est gratuite en dehors du transport. AFTC travaille également avec SAISIA pour le soutien par les pairs. Une formation virtuelle est également disponible.

Q. Le personnel des FS semble être exposé à des traumatismes. Quelle aide les employeurs doivent-ils fournir pour soutenir leurs employés ?

A. Les pratiques de bien-être doivent être intégrées en milieu de travail et soutenues par le leadership. Cependant, le soutien par les pairs est également important au sein des directions pour soutenir l'organisation.

Café de réseautage

Top of the Hill Room (11e étage)

Présentateurs :

- Harjeet Kaur, superviseur, SODS
- Hervé Stéclebout, directeur général, La Cité des Rocheuses
- Khadija Hamdani, coordinatrice adjointe du CLIC, La Cité des Rocheuses
- Natalia Shen, gestionnaire du logement, CFN

La séance comprend trois présentations.

Le Club C4 et l'ITCC au Canada

La Cité des Rocheuses. La Cité des Rocheuses est située à Calgary et offre des services en français depuis cinq ans, notamment le Cours de langue pour Immigrants au Canada (CLIC). C'est le seul FS linguistiques en français en Alberta.

Contexte. En avril 2019, La Cité des Rocheuses a été sélectionnée pour offrir le programme CLIC. Cependant, il n'y avait pas beaucoup d'informations et de connaissances disponibles pour mettre en œuvre le programme. Comme le Manitoba et l'Ontario avaient déjà des programmes CLIC, La Cité des Rocheuses a demandé leur soutien et conseil. Il n'y avait aussi pas de matériel pédagogique pour les apprenants. Il y avait également un défi en termes d'uniformité du matériel pédagogique à l'échelle du Canada. En 2021, lors d'une réunion des coordonnateurs du CLIC avec IRCC, l'idée du club a été lancée en raison de l'isolement des FS et du manque de ressources cohérentes.

Projet. Une enquête a été lancée en 2021 pour approfondir l'idée. En 2022, le Club 4C est né et a maintenant un coordinateur. Ses missions :

- Réunir les coordonnateurs CLIC du Canada.
- Proposer des solutions collaboratives liées aux questions de gestion.
- Co-crée du contenu éducatif et du matériel disponible sur Avenue.ca.

Fonctionnement. Le Club 4C organise des réunions bimensuelles pour

- Briser l'isolement des acteurs du CLIC
- Créer des ponts entre les acteurs du CLIC et renforcer les liens
- Être à l'écoute des acteurs du CLIC

-
- Rendre compte des progrès de Club 4C

Le Club 4C consulte les coordonnateurs du CLIC sur les thèmes et les priorités à aborder et les éléments culturels et provinciaux spécifiques à inclure.

Co-crédation de matériel d'apprentissage. Il comprend :

- Matériel facilement personnalisable et déployable.
- Une approche systématique, limitant le temps de préparation de l'instructeur.
- Du personnel opérationnel dédié à la co-crédation.

Le matériel développé couvre les niveaux 1 à 7.

Intégration sur le marché du travail. Le programme vise à aider les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail et à conserver leur emploi.

Logement pour les Ukrainiens évacués

Contexte. Depuis 2020, 22 469 Ukrainiens se sont installés en Alberta, et 10 581 se sont installés à Calgary en date du 17 février 2023. Le logement est devenu un problème.

Programme de famille d'accueil de CFN. C'est une réponse pour minimiser cette crise. Le programme recrute des bénévoles qui deviennent hôtes de nouveaux arrivants ukrainiens en suivant trois étapes faciles sur un portail en ligne. CFN fournit un service de jumelage et des services d'établissement. Cela crée des relations entre les hôtes et les nouveaux arrivants ukrainiens dans un système gagnant-gagnant. En outre, CFN a un protocole de suivi avec des familles d'accueil.

Élaboration du programme.

1. L'un des objectifs consiste à trouver de nouvelles familles d'accueil grâce à
 - Des rencontres avec les communautés et les églises pour sensibiliser le public.
 - La conception d'un matériel de promotion dans toutes les communautés et les entreprises.
 - De la publicité sur les réseaux sociaux pour un engagement d'un mois de la famille d'accueil.
 - Des moyens pour les familles ukrainiennes de contribuer à la famille d'accueil (puce pour l'épicerie, etc.)
2. Un autre objectif est de trouver un loyer à long terme en
 - Offrir des consultations et des ateliers sur le premier logement au Canada pour aider les nouveaux arrivants à comprendre le système canadien.
 - Collaborer avec des agences de location qui ont des plans de secours pour les Ukrainiens.

Résultats.

- 734 personnes ont été jumelées avec 166 familles d'accueil depuis le début de la guerre en 2022.
- 17 % des familles d'accueil ont accueilli des familles ukrainiennes plusieurs fois.

-
- 16 % des clients ont trouvé un emploi avec l'aide des familles d'accueil.
 - 5 % des clients ont accepté un logement dans les régions rurales.
 - 99 % des clients ont signé des contrats de location à long terme au cours des trois premiers mois au Canada.

Appel à l'action. Il faut

- Plus de logements abordables pour tous les nouveaux arrivants.
- Une meilleure compréhension des besoins des nouveaux arrivants en matière de logement.
- Plus de collaborations entre le gouvernement, les entreprises et les organismes sans but lucratif pour s'assurer que tous les nouveaux arrivants accèdent à un logement abordable.

Autonomiser les jeunes nouveaux arrivants : le programme de leadership par les pairs comme pratique exemplaire

Contexte. La forte augmentation des niveaux d'immigration est une réalité. Les enfants issus de l'immigration pourraient représenter entre 39 % et 49 % de la population totale d'enfants en 2036. Les jeunes ont beaucoup de potentiel, mais font face à beaucoup de défis.

Défis. Les défis que les jeunes rencontrent touchent :

- Aux barrières linguistiques.
- À la perte du soutien communautaire et familial.
- À la nécessité d'agir, réelle ou perçue, en tant que courtiers culturels entre les parents et la communauté d'accueil.
- À un faux sentiment d'autonomisation et de droits qui peuvent être utilisés contre les parents.
- Un dilemme face à la culture d'origine et la nouvelle culture d'accueil.

Programme de leadership par les pairs. IRCC finance le programme. Il mobilise les partenariats et le soutien entre pairs pour intégrer les jeunes dans les groupes de leurs pairs, qui regroupent à la fois des jeunes du même milieu ethnoculturel et des jeunes de la communauté d'accueil. Il offre un premier contact chaleureux et accueillant, un lien entre les écoles et les nouvelles familles et un appui aux nouveaux élèves. Le programme est axé sur les jeunes et personnalisé en fonction des besoins de chaque école.

Formation de pair leader. Cette formation spécialisée a lieu une fois par année, habituellement avant le début de l'année scolaire et comprend :

- Des connaissances de base du programme Peer Leader.
- Un volet sur la communication interculturelle.
- De l'information sur le système scolaire canadien.
- Des informations pour animer des activités interactives dans des séances de groupe.
- Des informations en matière de consolidation d'équipe.

Programme amélioré des pairs leaders. Le programme amélioré de pairs leaders offre une séance de formation et d'orientation qui varie de quelques jours d'engagement à un programme annuel,

évoluant en une programmation régulière axée sur le renforcement des capacités individuelles de leadership des jeunes. L'objectif est de renforcer les programmes existants de pairs leaders gérés par les travailleurs SWIS. En outre, le programme se base sur les ressources existantes pour faciliter les liens entre les étudiants nouveaux arrivants, leurs familles, SWIS et les écoles tout au long de l'année scolaire.

Rôle de pairs leaders. Ils sont le premier point de contact, ce qui permet à l'élève nouveau venu de se sentir à l'aise le premier jour d'école. Leur rôle implique de :

- Rencontrer des étudiants et leurs familles de nouveaux arrivants lors des services aux étudiants.
- Se présenter comme des pairs leaders et renforcer leurs habiletés en leadership et leurs compétences linguistiques.
- Offrir des visites d'orientation et d'école.
- Échanger leurs coordonnées.
- Demander aux jeunes nouveaux arrivants de se rencontrer à l'école le premier jour.
- Aider les jeunes nouveaux arrivants avec leurs horaires et les exigences du système scolaire.

Résultats. Les jeunes nouveaux arrivants et les pairs leaders ont tout à y gagner en matière de :

- Intégration et développement d'un réseau.
- Relations plus saines avec les pairs.
- Engagement accru des jeunes, y compris pour que les nouveaux arrivants deviennent des pairs leaders plus tard.
- Amélioration des compétences en langues officielles et de la confiance en soi à l'égard des compétences linguistiques.
- Amélioration des aptitudes sociales et de l'expérience précieuse à des fins d'emploi

Séance en petits groupes. Plus que la somme de nos parties : Comment tirer parti des ressources pour construire une communauté inclusive et solidaire

Salle Edmonton (2e étage)

Présentateur :

- Lori Steward, gestionnaire de la santé des réfugiés et des immigrants et de la coordination des cas, GGP

GGP. Global Gathering Place (GGP) a adopté une approche anti-oppressive en travaillant avec des clients vulnérables. L'atténuation de l'oppression et l'égalisation des déséquilibres de pouvoir aident les immigrants et les réfugiés à apporter une contribution précieuse à tous les aspects de la société canadienne lorsque l'occasion leur en est donnée.

Contexte. Environ 1 personne sur 4 vivant actuellement au Canada est née à l'étranger. Par conséquent, les systèmes desservent tous dans une certaine mesure les nouveaux arrivants.

Cependant, il ne devrait pas incomber uniquement aux organismes d'établissement de rendre les services accessibles aux nouveaux arrivants.

Meilleures pratiques pour produire le changement.

- Impliquer les clients au lieu de faire les choses pour eux. S'impliquer. Comprendre à quel point les processus sont fastidieux et complexes au Canada est important pour qu'ils deviennent indépendants. Les clients sont également leurs propres meilleurs avocats. Lorsqu'ils sont confrontés à des défis systémiques, ils peuvent plaider en faveur de changements à différents niveaux.
- La formation du personnel est essentielle pour générer un changement à long terme. Par conséquent, la recherche de financements supplémentaires et d'incitations à la formation du personnel est cruciale.
- Dire « oui » à tout individu ou groupe intéressé par les FS pour favoriser les relations et les changements potentiels. S'engager est un moyen de se faire entendre.
- Former des partenariats. À Saskatoon, GGP s'est associé aux autorités sanitaires de la Saskatchewan (SHA) pour mieux organiser les campagnes de vaccination contre la COVID-19. L'accès à une assistance juridique est un autre défi pour les nouveaux arrivants, c'est pourquoi un partenariat avec CLASSIC Law a été établi.

Rôle du gouvernement. Les gouvernements peuvent changer les choses à long terme en

- finançant du développement professionnel ;
- favorisant l'efficacité pour les travailleurs du secteur, avec, par exemple, des lignes téléphoniques réservées pour accéder aux services gouvernementaux ;
- planifiant les flux de clientèle pour mieux planifier la gestion des vagues d'immigration tout au long de l'année ;
- impliquant toutes les parties prenantes dans le processus de changement.



Période de questions et réponses

Q. Pouvez-vous expliquer le processus de demande d'une infirmière paramédicale ?

R. À Saskatoon, ce n'est pas un service public. Il est livré via GGP.

Q. Quelle stratégie les prestataires de services devraient-ils adopter en matière de développement professionnel ? Envisageriez-vous une approche PNT pour tous les services d'établissement ?

R. Le Sommet est incroyable. Le développement professionnel en ligne est également idéal pour les travailleurs qui souhaitent accéder aux connaissances de manière autonome. Une plateforme PNT gratuite serait utile.

Q. Quelles stratégies avez-vous adoptées pour former le personnel de GGP ?

R. Nous encadrons les nouveaux membres du personnel en les jumelant avec le personnel actuel. Certaines journées de développement professionnel impliquent un partage de connaissances entre employés, par les employés. Le développement professionnel n'inclut pas nécessairement de toujours se déplacer.

Q. Quelle formation de base recommanderiez-vous ?

R. La formation « Traumatismes par procuration indirects et résilience ». en serait une. Des formations sur la façon d'interroger les clients et de prendre des notes en temps opportun sont également bénéfiques.

Séance en petits groupes. Partenariats urbains-ruraux au Manitoba : Aide à la mise de fonds et « Beyond The Perimeter »

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Codi Guenther, Executive Director, New Journey Housing
- Steve Reynolds, Executive Director, Regional Connections Immigrant Services

De récents partenariats sectoriels au Manitoba aident les nouveaux arrivants favorisent l'établissement en leur permettant d'accéder à un logement convenable et abordable.

Beyond The Perimeter. C'est un évènement annuel organisé par MANSO qui propose des visites guidées en autobus aux nouveaux arrivants de Winnipeg dans les communautés rurales. Ces visites informent les nouveaux arrivants sur les possibilités d'emploi, de logement et d'établissement.

En conséquence, les nouveaux arrivants sont informés des possibilités de vie et de travail « au-delà du périmètre », et certains choisissent de déménager dans des zones rurales plus abordables. Pendant COVID, l'évènement s'est déplacé en ligne.

Exemple. Le 9 mars 2021, la toute première visite virtuelle « Beyond The Perimeter » a permis aux participants de découvrir gratuitement Steinbach. Steinbach est une communauté d'environ 16 000 personnes, située à environ une heure de route de Winnipeg. Trois employeurs et organisations au service des nouveaux arrivants de Steinbach étaient présents. Les nouveaux arrivants ont découvert les infrastructures éducatives pour enfants et adultes et ont entendu les témoignages de certains nouveaux arrivants qui ont eux-mêmes déménagé de Winnipeg à Steinbach.

Programme d'aide à la mise de fonds. Par le biais de New Journey Housing à Winnipeg, le programme comprend des partenariats avec Westman Immigrant Services (WIS) et Regional Connections Immigrant Services. Grâce à ce projet, les nouveaux arrivants de plusieurs collectivités urbaines et rurales reçoivent une aide à la mise de fonds et peuvent devenir propriétaires.

Critères d'admissibilité au programme.

- Revenu maximal de 84 600 \$.
- La famille économise 5 000 \$ et la DPA ajoute 10 000 \$ supplémentaires pour l'acompte et 1 750 \$ pour les frais de clôture.
- Doit être la première maison achetée au Canada, personnes à charge, obtenir l'approbation hypothécaire d'un prêteur.
- Vivre dans la maison pendant au moins 5 ans.
- Le prix maximum de la maison être de 275 000 \$.
- Assister à 6 heures d'ateliers de formation sur l'achat d'une maison.

Résultats. En 2022-2023,

- Westman Immigrant Services (WIS) – 7 familles ont acheté des maisons.
- Connexions régionales – 3 familles ont acheté des maisons.
- Winnipeg – 4 familles ont acheté des maisons.
- Les prix des maisons variaient entre 89 000 \$ et 315 000 \$

Avantages. Le programme améliore les résultats en matière d'établissement pour les immigrants, les nouveaux arrivants et les réfugiés, augmente la rétention dans les communautés rurales, stimule la croissance économique et a un impact générationnel.

Défis. Les prix des maisons ont augmenté depuis 2020, même dans les petites communautés qui connaissent une augmentation plus lente. Des taux d'intérêt plus élevés ont un impact sur les familles qui ne sont pas approuvées autant qu'elles le souhaiteraient. Enfin, l'achat d'une maison n'est pas toujours une solution pour les nouveaux arrivants.

Points à retenir. La question du logement est au cœur de l'établissement. Les communautés rurales offrent des options de location et d'accès à la propriété abordables. Plus de soutien est nécessaire pour faciliter l'accès à la propriété dans les communautés rurales pour les nouveaux arrivants.

Séance en petits groupes. Logement des nouveaux arrivants – Problèmes en cours, réponse de l'Ukraine et regard vers l'avenir

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Codi Guenthe, directeur général, New Journey Housing
- Emily Halldorson, coordonnatrice d'intervention pour l'Ukraine, MANSO
- Jean Bruce Koua, Elev
- Kevin Mpunga, Elev
- Steve Reynolds, directeur général, Regional Connections Immigrant Services

Résoudre la crise du logement étudiant

Contexte. La présentation porte sur les défis de logement auxquels sont confrontés les étudiants internationaux au Canada. Il y a actuellement 2,17 millions d'étudiants inscrits au Canada et 400 000 sont des étudiants internationaux. Alors que de plus en plus de personnes viennent étudier dans le pays, le logement est un enjeu clé pour le secteur.

Crise du logement étudiant.

1. Le système actuel ne fonctionne pas pour les étudiants. Les plateformes de location ne sont pas faites pour eux.
2. Les élèves ne savent pas ce qu'ils font. Pourtant, on s'attend à ce qu'ils se débrouillent.
3. Les propriétaires ne sont pas à l'aise avec les étudiants, même s'ils peuvent gagner plus d'eux.

Réponse. Elev est une application conçue pour aider les étudiants à trouver un logement tout en étudiant loin de chez eux et louer un logement sans se stresser. L'application couvre tous les aspects de l'écosystème de la vie étudiante. La plateforme est conçue pour les étudiants et propose une sélection de maisons choisies pour l'étudiant. L'application propose un processus simple que n'importe qui peut naviguer de n'importe où dans le monde.

Services d'Elev. Les étudiants peuvent voir les listes de logements à louer depuis leur pays d'origine. Ils peuvent réserver une visite virtuelle. Ils peuvent établir une relation avec le propriétaire et signer le bail via la plateforme avant de venir au Canada.

Elev éduque également les étudiants via la plateforme. Ils peuvent en apprendre davantage sur la culture canadienne, et même payer leur loyer via la plateforme par la suite. La plateforme trace et sécurise les paiements pour les étudiants et les propriétaires. De plus, un système de soutien est en place pour répondre aux questions des étudiants.

Point de vue du propriétaire. Le personnel d'Elev sert d'intermédiaire culturel entre les étudiants et les propriétaires. L'application promet aux utilisateurs la sécurité, protège leurs revenus et garantit la satisfaction : le loyer est payé à temps et une protection du loyer de 45 jours leur est proposée si les étudiants ne paient pas le loyer.



Période de questions et réponses

Q. Dans quelle ville la plateforme est-elle actuellement disponible ?

R. La plateforme ne dessert actuellement qu'Edmonton pour garantir la sécurité des tests du produit. Cependant, au fur et à mesure que l'entreprise grandit, d'autres villes seront ajoutées.

Q. Quel est le coût d'utilisation de la plateforme pour les étudiants et les propriétaires ?

R. Il n'y a aucun frais jusqu'à ce qu'un étudiant trouve un logement et qu'un propriétaire commence à générer des revenus. Elev prélève alors un petit pourcentage du loyer, entre 1 et 3 %, pour couvrir les prestations et la garantie locative.

Q. Enseignez-vous également aux étudiants le coût réel de la location, y compris les charges fixes ?

A. Lors du jumelage des étudiants avec des logements potentiels, Elev utilise un algorithme pour identifier la meilleure maison pour les étudiants en fonction de divers facteurs, tels que les charges fixes. L'algorithme tient compte de la variation des coûts des différentes charges. Une ventilation des coûts montre aux étudiants pourquoi un logement peut être un bon match ou pas, selon leur budget. L'application comporte également une section de ressources où les étudiants trouvent des réponses aux questions courantes. Il existe également un blog où les sujets liés au logement sont abordés et discutés.

Séance en petits groupes. Autonomiser les communautés grâce à l'autodéfense et à l'inclusion sociale

Salle Edmonton (2e étage)

Présentateur :

- Ayotunde Kayode, directrice des relations communautaires et du mentorat, CFN

CFN. Depuis 1988, le Centre for Newcomers (CFN) est une ressource clé pour les immigrants et les réfugiés de toutes nationalités à Calgary. Organisme à but non lucratif, le CFN considère l'intégration des nouveaux arrivants comme un processus bidirectionnel d'expérience, d'influence et d'impact entre les nouveaux arrivants et les communautés qui les accueillent.

La programmation. CFN travaille avec différentes organisations et groupes communautaires pour promouvoir des programmes qui luttent contre la discrimination et le racisme qui affectent les nouveaux arrivants et les familles de réfugiés au Canada. Les personnes de diverses origines raciales et ethniques peuvent être confrontées à des préjugés, à la haine, à la discrimination et à des obstacles systémiques affectant leur santé, leur bien-être, leur accès à l'intégration au marché du travail, à l'emploi, à l'inclusion sociale, à l'éducation et aux services publics. Incidemment, il y a eu une augmentation des crimes haineux.

Racisme. Le racisme est observable chez les individus, les communautés, les institutions, les politiques et les systèmes. Certains principes directeurs de la stratégie canadienne de lutte contre le racisme comprennent « l'autonomisation des communautés » et « la sensibilisation et le changement d'attitudes ».

Le programme « Autonomiser les communautés par l'autodéfense ». CFN a lancé en 2018 un programme visant à prévenir et combattre la violence sexiste, en se concentrant sur la violence et l'exploitation sexuelles. Le programme « Autonomiser les communautés par l'autodéfense » s'aligne sur la stratégie canadienne de lutte contre le racisme, qui aide les membres de la communauté à s'appuyer sur des expériences vécues pour favoriser l'inclusion sociale. Les participants reçoivent des informations pertinentes et ont l'occasion de participer à une séance de questions-réponses avec des représentants des services de police de Calgary.

Public du programme. Le programme aide les Albertains vulnérables, les nouveaux arrivants et les membres de la communauté à assurer le bien-être social des personnes isolées afin de renforcer leur résilience. Il cible les jeunes, les femmes et les filles autochtones, la population immigrante, les personnes âgées, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, les personnes LGBTQ2+ et les personnes handicapées. 958 personnes ont déjà participé au programme à travers 68 causeries d'autonomisation et séances d'autodéfense. Le CFN s'est associé à 52 organisations pour offrir le programme et mobilise 108 bénévoles.

Entraînement. Plusieurs techniques sont enseignées lors de la formation à l'autodéfense :

- Faire face à une menace immédiate.
- Compétences et sensibilisation de base à l'autodéfense.
- Méthodes de frappe efficaces et efficaces pour s'éloigner rapidement d'un attaquant.
- Utilisation d'objets du quotidien pour la défense.
- Sensibilisation à l'environnement.
- Amélioration de la coordination et de la condition physique.

Raisonnement. L'autodéfense est cruciale pour les individus et la communauté pour plusieurs raisons.

- Il améliore la sécurité personnelle et réduit le risque causé par des menaces potentielles, telles que des attaques physiques ou des voies de fait.
- La capacité de se défendre renforce la confiance en soi et permet aux individus de prendre le contrôle de leur vie. Cette assurance accrue peut aider les individus à naviguer dans des situations potentiellement dangereuses et à réagir plus efficacement.
- L'acquisition de compétences d'autodéfense contribue à rendre les communautés plus sûres. Savoir que les individus peuvent se protéger et protéger les autres conduit à une réduction de la criminalité.

Jour 2. 28 février 2023, après-midi

Séance en petits groupes. Prochain cycle de financement des programmes d'aide à l'établissement et à la réinstallation

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- David Cashaback, directeur, Settlement and Integration Policy, IRCC
- Melanie Holmgren, directrice régionale par intérim, PNT, Settlement Network, IRCC
- Yann Legrand, directeur adjoint, IRCC

Appel de propositions 2019. L'appel de propositions 2019 a été le plus important appel de propositions jamais organisé par IRCC. L'ADP a introduit les principes CŒUR (CORE en anglais). IRCC a signé plus de 500 accords de contribution avec des FS dans le cadre du processus. L'appel de propositions 2019 a permis de renforcer les partenariats locaux en immigration (PLI) et les réseaux francophones en immigration (RIF). Il y a maintenant 86 PLI à travers le pays et 13 RIF.

Données. Depuis la clôture de l'appel de propositions 2019, quelque 960 000 personnes, dont 150 000 réfugiés, sont devenues résidentes permanentes au Canada. Entre avril 2020 et décembre 2022, plus d'un million de clients ont eu accès à au moins un service d'établissement dans le pays.

Pendant la pandémie de COVID-19, les FS se sont tournés vers les services en ligne. Près de 90 % des clients ont reçu au moins un service en ligne ou en format hybride. Une augmentation du nombre de FS de réinstallation de 32 à 40 a aidé à l'arrivée de réfugiés afghans et ukrainiens.

Résultats. Le premier rapport sur les services d'établissement, intitulé « Résultats en matière d'établissement - rapport sur les faits saillants : résumé des conclusions du premier rapport sur les résultats en matière d'établissement d'IRCC en 2021 », a été publié en 2021. Il examine les réussites et les défis des nouveaux arrivants de 2015 à 2019, en mettant l'accent sur leur utilisation des services d'établissement. La deuxième édition sera disponible à l'automne 2023. D'un point de vue national, les services d'établissement et de réinstallation fonctionnent bien pour les clients.

Faits saillants. Le rapport met en évidence une base solide sur laquelle IRCC continuera de bâtir.

- 84 % des clients rapportent que les services améliorent leur connaissance de la vie au Canada.
- 95 % des clients qui ont reçu des évaluations des besoins et des forces et d'orientation (NAARS) décrivent ces aiguillages et ces liens comme utiles.
- 78 % des clients ont déclaré que les services liés à l'emploi les avaient aidés à accroître leurs connaissances, leurs relations et leurs compétences pour se préparer au marché du travail.
- 62 % des clients déclarent que les services les ont aidés à rencontrer quelqu'un qu'ils considèrent maintenant comme un ami proche.

Composantes des programmes.

- L'information et orientation (I&O) est le service le plus consulté à l'échelle nationale, suivis de l'évaluation des besoins et des forces et d'orientation (NAARS).
- Les femmes accèdent aux programmes à un taux plus élevé que leurs homologues masculins.
- Les réfugiés continuent d'être plus susceptibles de fréquenter les services de Connexions communautaires (CC) que les autres nouveaux arrivants, comme les nouveaux arrivants de la classe économique.

CFP 2024. Le CFP 2024 comprendra les programmes d'aide à l'établissement et à la réinstallation. Aucun changement significatif n'est à prévoir. L'accent sera mis sur le service aux clientèles cibles qui en ont besoin au moment clé pour eux. Il est important d'aligner les services sur les forces et les besoins des clients, peu importe où ils se trouvent.

Un défi demeure la sous-utilisation des services d'établissement, car moins des 2/3 des nouveaux arrivants au Canada disent qu'ils n'étaient pas au courant des services d'établissement.

Faire progresser la gestion des programmes axée sur les résultats restera une priorité. L'ADP comprendra le renforcement des indicateurs de performance dans l'ensemble du programme, y compris les services indirects.

Les approches innovantes de la prestation de services resteront également une priorité tout en développant et en consolidant les approches innovantes actuellement mises en œuvre. Les clients admissibles resteront les mêmes.

Séance en petits groupes. Innover pour renforcer les capacités, accroître le maintien en poste et tirer parti des partenariats pour l'employabilité des nouveaux arrivants.

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateur :

- Enver Naidoo, directeur général, Westman Immigrant Services (WIS)

La séance est un atelier interactif.

Données. Selon Statistique Canada, de 2016 à 2020 :

- 46,3 % des immigrants adultes admis dans tous les parcours d'immigration ont eu accès à au moins un type de service d'établissement. Environ 50 % des nouveaux arrivants n'accèdent pas aux services, ce qui est une tendance depuis 10 ans.
- En comparaison, 89,4 % des réfugiés ont accédé aux services d'établissement.
- La majorité des immigrants qui entrent au Canada appartiennent à la classe économique.
- De tous les demandeurs principaux de la catégorie économique, seulement 35,2 % ont utilisé les services d'établissement.

Accès aux services. Les immigrants de la classe économique n'utilisent pas les services d'établissement, et le secteur doit comprendre pourquoi. Il se peut qu'ils n'en aient pas besoin ou qu'ils n'en soient pas conscients qu'ils existent. Quoi qu'il en soit, au cours des trois prochaines années, le nombre d'immigrants de la classe économique continuera à augmenter, et il est essentiel de les rejoindre.

Défis. De nombreux immigrants ont du mal à participer au marché du travail canadien. Cela s'applique aux professions réglementées et non réglementées, y compris pour les personnes qui parlent couramment l'une des langues officielles, ont une expérience de travail professionnelle antérieure et sont prêtes à travailler.

Relever les défis. Trois pistes sont explorées :

1. Stratégies d'engagement des clients.
2. Comment créer de la valeur ajoutée pour les personnes en recherche d'emploi sur le marché du travail canadien.
3. Développer et tirer parti de nouveaux partenariats.

Bonnes pratiques.

1. Engagement accru des clients.

- Augmenter les heures de prestation de services en dehors des heures de bureau traditionnelles pour rejoindre les clients qui ont des emplois de survie et ne peuvent pas accéder aux services pendant heures habituelles.
- Mettre en œuvre le marketing direct et relationnel axé sur les services d'emplois.
- Créer un nouveau service emploi et le déménager dans un lieu indépendant.
- Faire la promotion des services d'emplois auprès de divers groupes multiculturels et de la communauté immigrante.

2. Valeur ajoutée.

- Créer des possibilités de formation uniques aux immigrants et aux nouveaux arrivants.
- Développer de nouvelles approches de formation pour aider à la reconversion professionnelle des nouveaux arrivants. WIS est actuellement en pourparlers avec des développeurs pour examiner les solutions liées à l'intelligence artificielle (IA) afin d'adapter la livraison à davantage de clients au cours de leur parcours professionnel.

3. Nouveaux partenariats.

- Revisiter les partenariats existants et en créer de nouveaux pour recevoir davantage de financement et aider plus d'employeurs à comprendre comment mieux recruter les talents immigrants.
- Augmenter la rétention des nouveaux arrivants dans les communautés par le biais d'emplois significatifs.

À retenir. En créant une autre rampe pour se connecter avec les clients qui n'utilisent généralement pas les services d'établissement, l'équipe d'emploi de WIS en 2022 a augmenté son objectif annuel de

près de 400 %, ce qui indique que la demande était toujours là. WIS peut ensuite diriger ces clients et leurs familles vers des services d'établissement pour combler les lacunes.



Période de questions et réponses

Q. Comment les services d'établissement peuvent-ils aider les clients à faire face à l'impact de l'IA sur le marché du travail dans les années à venir ?

A. WIS a commencé avec une approche manuelle pour améliorer les services d'emplois et passe maintenant à l'IA. L'IA peut accélérer le processus de mise en relation entre les compétences et l'expérience d'un individu et les cheminements de carrière possibles.

Q. Existe-t-il un plan pour harmoniser les exigences en matière d'éducation à travers le Canada ? Les nouveaux arrivants déménagent souvent en fonction du processus De reconnaissance des diplômes, ce qui est préjudiciable aux provinces où le processus n'est pas aussi facile que dans les autres provinces.

R. Cela est lié à la façon dont nous créons une autre voie pour aider les nouveaux arrivants à se reconverter professionnellement et à avancer au lieu de tomber entre les mailles du filet.

Séance en petits groupes. Threads : Une nouvelle approche de l'EDI grâce à l'éducation communautaire

Salle Edmonton (2e étage)

Présentateurs :

- Anita Ogurlu, animatrice de transition culturelle, Saskatoon Open Door Society

La session interactive fournit un exemple de pratique de vérité et de réconciliation menée par la Saskatoon Open Door Society (SODS) en Saskatchewan.

Le programme Threads. Le programme implique un facilitateur développant des ponts entre la culture et les gens. C'est une position philosophique qui vise à améliorer la société. Son travail consiste à se rendre dans divers FS pour offrir des sessions sur des problèmes spécifiques qu'ils peuvent avoir, tels que l'islamophobie et les compétences interculturelles. Avant la pandémie de COVID-19, c'était en personne. Le programme a ensuite été mis en ligne.

Conférence Threads. Ces conférences mobilisent des conversations culturelles offrant une éducation interculturelle et une plateforme basée sur les arts répondant aux temps incertains dans lesquels nous vivons. Cela inclut la migration à travers le monde, les conflits et la violence provoquant la crise des réfugiés, la pandémie mondiale, les inégalités, le racisme systémique et la discrimination raciale,

la polarisation des cultures en silos basés sur la race, la religion et l'ethnicité et la politique de la pensée binaire, etc.

Bâtir des relations. Les discussions explorent les enjeux, les défis et les désirs des nouveaux arrivants, des cultures autochtones et non autochtones de vivre en harmonie, de s'établir et de vivre ensemble. Les sessions participatives génèrent des discussions sur les connaissances, l'art, le cinéma, la narration, la danse, la musique, le théâtre, la mode, la poésie, la philosophie et plus encore pour discuter et explorer des questions autour de ce que signifie s'épanouir et appartenir à des personnes diverses.

Format. La conférence Threads est un événement virtuel international et local qui se tient chaque année pendant deux jours, en janvier. Il rassemble plus de 30 conférenciers et artistes nationaux et internationaux de tous horizons. Les principaux conférenciers incluent, entre autres, Michaëlle Jean, le chef Cadmus Delorme de la Première nation Cowessess, l'auteure primée Kim Thúy et l'animatrice de CBC Ginella Massa. La conférence permet une contribution égale des nouveaux arrivants, des cultures autochtones et non autochtones.

Résultats. Le programme en est à sa 4e édition consécutive. À ce jour, le programme compte

- 1 497 inscrits (2022) ; 1 301 inscrits (2023)
- Près de 1 000 habitants de Saskatoon et de la Saskatchewan
- Inscriptions venant de presque toutes les provinces et tous les territoires
- Inscriptions internationales venant de 39 pays et 5 continents

Bibliothèque de Threads. La bibliothèque en ligne contient des enregistrements de toutes les conférences et performances de Threads 2021, 2022, 2023 et des prochains Threads 2024, ainsi que des vidéos inédites pour approfondir l'apprentissage culturel et le développement communautaire. SODS continue d'ajouter du contenu à cette bibliothèque pour soutenir tous ceux qui veulent élargir leur compréhension interculturelle. Le contenu est sous-titré en français.

Breakout Session. Collaboration entre La Cité des Rocheuses et le Centre for Newcomers pour mieux servir les francophones

Top of the Hill Room (11e étage)

Présentateurs :

- Hervé Stéclebout, directeur général, La Cité des Rocheuses
- Liana Kalognomou, coordinatrice adjointe Portail, La Cité des Rocheuses
- Charlie Wang, chef du service à la clientèle, CFN

Contexte. Centre for Newcomers (CFN) et La Cité des Rocheuses ont collaboré dans le cadre du projet Gateway/Portail afin de mieux servir les nouveaux arrivants francophones. Un représentant de La Cité est maintenant présent dans les bureaux de CFN. Cet arrangement a commencé en octobre

2022. L'Alberta connaît un afflux de francophones, dont plusieurs déménagent du Québec. Cette entente offre des services francophones et anglophones sous un même toit. Jusqu'à la fin du 3e trimestre, 43 référencement francophones ont été faits à La Cité. Les clients francophones peuvent avoir accès aux services et aux programmes offerts par CFN et aux services spécialisés offerts par La Cité des Rocheuses et d'autres organismes francophones.

Spécifications. Le Gateway/Portail est une plateforme en ligne centralisée pour les nouveaux arrivants francophones de Calgary. Portail est un nouveau modèle de travail pour optimiser l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants, aidant les organismes à mieux gérer leurs ressources et à offrir des services plus efficacement.

Fonctionnement. Le Gateway/Portail permet de documenter le profil et les besoins du client. Chaque organisation a un rôle spécifique à jouer dans l'offre de services aux nouveaux arrivants, mais le client n'a pas besoin de répéter son histoire auprès de chaque FS :

- La Cité des Rocheuses est responsable de NAARS.
- Le Centre d'Accueil pour Nouveaux Arrivants Francophone (CANAF) est responsable de la gestion de cas.
- Le Portail de l'Immigrant Association (PIA) est responsable des services aux clients vulnérables et des activités communautaires.

Défis. Ce projet soulève plusieurs défis autour de :

- L'aiguillage entre organisations.
- Les préoccupations liées à la diminution des subventions et du nombre de clients servis par organisme.
- L'élaboration d'outils et de procédures, y compris la confidentialité.
- Le roulement des clients dans les organisations.



Période de questions et réponses

Q. Est-ce que les données pour 2023 représentent les services qui ont été dupliqués ?

R. Non, il a montré des services qui n'ont pas été dupliqués, étant donné que le modèle est toujours en cours de mise en œuvre. Certains clients ont un plan de règlement datant de 2021, il y a donc actuellement une transition vers le nouveau modèle.

Q. Comment cela fonctionne-t-il en ce qui concerne les services liés à la santé mentale, au logement, etc. ?

R. Cela dépend de l'endroit où se situent les services, en fonction de la définition d'IRCC et du mandat et des ressources de chaque FS.

Q. Le Portail dessert-il toute l'Alberta ?

R. Non, seulement Calgary.

Q. Y a-t-il d'autres paramètres d'évaluation que ceux fournis par IRCC ?

R. Nous travaillons comme le reste des FS en utilisant iEDEC, mais, en interne, nous pouvons retracer plusieurs clients référés aux services d'établissement.

Q. Quel est votre rêve pour le Portail ?

R. Nous travaillons avec des FS francophones, nous visons donc à élargir notre partenariat avec les FS anglophones et à avoir un employé pour établir ces relations afin d'accroître le potentiel de nouveaux services pour les clients ayant des besoins spécifiques. Il est également crucial d'avoir une personne capable de rencontrer les nouveaux arrivants immédiatement.

Q. Y a-t-il une collaboration avec des services comme Help Seekers pour s'assurer que les informations sont mises à jour ?

R. Toutes les organisations gèrent et mettent à jour leurs informations.

Q. Charlie pourrait-il partager la perspective d'un FS anglophone à ce sujet ?

R. Les nouveaux arrivants francophones ne sont souvent pas au courant des services francophones qui leur sont offerts. Nous offrons donc un espace de collaboration dans le cadre de la passerelle. Pour les nouveaux arrivants, faire partie du Gateway/Portail est un moyen de trouver ces services, y compris l'espace de bureau, les ordinateurs, etc.

Séance en petits groupes. Calgary Newcomers Collaborative : un carrefour communautaire

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Présentateurs :

- Anila Lee Yuen, présidente et chef de la direction, Centre pour les nouveaux arrivants
- Hervé Stéclebout, directeur général, La Cité des Rocheuses
- Sally Zhao

Contexte. Le Calgary Newcomer Collaborative s'est formé entre 2016 et 2019 lorsque le Centre for Newcomers (CFN) a commencé à faire des modèles de financement collaboratif dans l'est de Calgary avec l'aide de The Immigrant Education Society (TIES). De là, les partenariats de CFN sont passés de 8 à 250 organisations.

Le Calgary East Zone Newcomers Collaborative (CENC) croit qu'une communauté forte passe par la création de relations fortes. En tant que groupe, CENC accueille les nouveaux arrivants dans l'est de Calgary et aide à répondre à leurs besoins grâce à ses services gratuits. L'approche zonale est un modèle communautaire d'inclusion pour tous les nouveaux arrivants à Calgary.

Exemple de réponse à une crise. Pendant la pandémie de COVID-19, l'est de Calgary a montré un des nombres de cas de COVID-19 les plus élevés et des taux de vaccination les plus bas. Le CENC est

devenu l'épine dorsale de la Calgary COVID Table et a guidé d'autres juridictions, notamment Edmonton, Red Deer et Toronto, dans la réplique. Le gouvernement de l'Alberta a fourni 2,6 millions de dollars pour soutenir leurs efforts. Au total, 254 services sociaux et groupes communautaires ont travaillé ensemble pour fournir des services et du soutien dans l'ensemble de Calgary.

Résultats COVID atteints. Le travail de collaboration a mené à un taux de vaccination de 99 % dans le nord-est de Calgary, l'un des plus élevés du pays en neuf mois. De plus, 20 616 membres de la communauté ont aidé via la ligne d'assistance multilingue. En conséquence, plus de 50 000 habitants de Calgary ont bénéficié de la réponse collaborative et des centaines de familles ont utilisé le programme de déjudiciarisation des sans-abris.

Structure de gouvernance.

- Le comité consultatif du CENC continue de servir de comité consultatif auprès du CNC.
- Les organisations CENC sont des organisations partenaires du CNC sauf indication écrite contraire.
- Le président du CENC est le CFN, et les présidents du CNC changent tous les deux ans.
- Dans le cadre de leurs fonctions exécutives, ISC agit à titre d'expert en connaissances concernant le système Gatewayconnects.ca, AD en tant qu'expert en connaissances pour les efforts de plaidoyer, La Cité en tant qu'expert en services francophones et CFN en tant que secrétaire du collaboratif pour assurer tenue des registres historiques.

Énoncé de politique. Calgary Newcomers Collaborative valorise la diversité des employés et des clients de ses partenaires. Elle s'efforce de traiter les gens équitablement, avec dignité et respect. Cette politique s'applique à tous les projets, accords de groupe de partenaires et efforts de collaboration impliquant les partenaires du CNC.

Ainsi, tous les partenaires doivent signer le protocole d'entente du CNC, qui oblige tous les partenaires du CNC à suivre cette politique. Les services doivent être offerts dans le cadre d'un projet collaboratif ou d'un partenariat uniquement par des parties qui signent le protocole d'entente CNC. Les parties ou partenaires potentiels qui ne signent pas et n'adhèrent pas au protocole d'entente et à cette politique ne peuvent pas offrir de services dans le cadre du partenariat CNC.

Collaborations CNC en cours.

- Parcours francophones
- Réponse ukrainienne
- Le centre d'arrivée des immigrants est un projet collaboratif pour les nouveaux arrivants de Calgary. Dans le cadre d'un partenariat unique en son genre, huit organisations au service des nouveaux arrivants membres du CNC ont collaboré pour lancer le centre d'arrivée des immigrants afin d'offrir des services d'information aux nouveaux arrivants à l'aéroport international de Calgary (YYC).

Aller de l'avant : domaines prioritaires. Les directions de CNC se réunissent aussi souvent que possible, généralement une fois par mois, pour discuter des besoins des clients et des tendances du secteur. Voici quelques domaines prioritaires pour les deux prochaines années :

- Forum des jeunes 2023
- Plaidoyer et éducation autour de la discrimination systémique, la reconnaissance des titres de compétences, le logement abordable, la sécurité alimentaire culturellement adaptée
- Éducation autochtone pour les nouveaux arrivants. Ce qui a commencé comme une série de projets pilotes entre CBFY, TIES et CFN il y a 6 ans est maintenant un programme complet financé par IRCC. À ce jour, 16 organisations ont été formées, et plus de 60 employés ont reçu cette information.



Période de questions et réponses

Q. Pourriez-vous expliquer en quoi le modèle CNC diffère du travail des LIP et d'EISA ?

R. Les deux viennent avec certaines priorités de financement dirigées par IRCC. Bien que cela soit important et également vrai pour la plupart des FS qui ont signé le protocole d'accord pour faire partie du CENC, cela ne leur permet pas de se concentrer sur les tendances émergentes. L'accent est mis sur la prestation du programme, ce que les PLI et EISA n'ont pas pour mandat de faire.

Q. Collaborez-vous avec les LIP ?

R. Oui

Q. Quelles sont les exigences essentielles sous-jacentes aux collaborations durables et quelles sont les ressources nécessaires pour y parvenir ?

A. La déclaration de politique du CENC énumère les exigences et les protocoles à suivre pour faire partie du CENC.

Mot de clôture

Grand Ballroom (rez-de-chaussée)

Vicki Sinclair, directrice générale de Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), poursuit avec des remarques de clôture et des commentaires sur la situation en mer Méditerranée, où la crise migratoire se déploie. Elle rappelle aux participants que le changement est lent, mais que le secteur fait une différence. Elle invite ensuite Marina Marchand, directrice adjointe par intérim, secteur de l'établissement à IRCC, à prononcer un mot de clôture.

Marina Marchand remercie tous les participants et souhaite une bonne troisième journée aux participants pour les rencontres provinciales qui suivront.

ANNEXE

Programme du sommet



SOMMET DES
PRAIRIES ET
DES TERRITOIRES
DU NORD 2023

2023 Prairies & Northern Territories Winter Summit // 2023 Sommet d'hiver des Prairies et des Territoires du Nord

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

08:30 AM - 09:00 AM

Breakfast // Petit-déjeuner

Grand Ballroom (Main Floor)

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

09:00 AM - 09:15 AM

Welcome & Opening Remarks // Bienvenue et remarques d'ouverture

Grand Ballroom (Main Floor)

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

09:15 AM - 09:30 AM

IRCC Opening Remarks // Remarques d'ouverture de l'IRCC

Grand Ballroom (Main Floor)

Patricia Wilson
Director General, Settlement Network, IRCC

Join us as we hear from Patricia Wilson. // Rejoignez-nous pour écouter Patricia Wilson.

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

09:30 AM - 10:15 AM

Developing an Anti-Racism Framework for the Settlement Sector, and Pursuing Truth and Reconciliation as Settlement Organizations

Élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme pour le secteur de l'établissement et recherche de la vérité et de la réconciliation en tant qu'organisations d'établissement

Grand Ballroom (Main Floor)

Seid Oumer Ahmed
Associate Executive Director, MANSO

Shereen Denetto
Executive Director, IRCOM

Within the settlement sector, although not always discussed openly, racism and systemic barriers exist for racialized staff. In parallel, settlement organizations also need to confront and understand our role as settlers on Indigenous lands, and ways we can be allies and actively engaged in Truth and Reconciliation. In both cases, speaking openly about individual, systemic and cultural barriers, and the possible ways we reproduce them, is essential, as is listening to those where solutions reside. Participants will learn about the collective BIPOC-led mobilization of SPOs to adopt and implement a provincial anti-racism framework for the settlement sector in Manitoba, and ...

Monday, Feb 27

10:15 AM - 10:30 AM

Break // Pause

Monday, Feb 27: Top of the Inn (11th Floor)

10:30 AM - 11:00 AM

Navigating Cultural Differences: Creating Inclusion for Gender and Sexually Diverse Youth

Naviguer dans les différences culturelles : Créer l'inclusion pour les jeunes issus de la diversité sexuelle et de genre

Top of the Inn (11th Floor)

Mateo Jumas
Training Centre Facilitator, Centre for Sexuality

In this interactive workshop, participants will engage in facilitated discussions around the importance of supporting gender and sexually diverse newcomer youth as service providers. Participants will share their challenges and successes in supporting gender and sexually diverse newcomer youth and leave with strategies that can be used to navigate cultural differences within their service provision.--Dans cet atelier interactif, les participants s'engageront dans des discussions animées sur l'importance de soutenir les jeunes nouveaux arrivants issus de la diversité sexuelle et de genre en tant que prestataires de services. Les participants partageront leurs défis et leurs succès en matière de soutien aux ...

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

10:30 AM - 11:30 AM

Examining The SWIS Model of Service through the Lens of Collaborative Case Management

Examen du modèle de service SWIS sous l'angle de la gestion de cas collaborative

Grand Ballroom (Main Floor)

Raghad Hussein

Research and Evaluation Specialist, The Calgary Bridge Foundation for Youth

Case management is a collaborative process that draws its framework from social services. It's a client-focused process which involves assessment of needs, planning of services and inter and cross agency collaborations to provide services to clients. IRCC has been encouraging the immigrant sector to implement a case management approach to working with clients especially high need ones. The Calgary Bridge Foundation for Youth has recently implemented a case management structural approach to support large number of newcomer youth and to streamline internal processes. By doing so, CBFY aimed to do more with less through a series of measures which included ...

Monday, Feb 27: Edmonton Room (2nd Floor)

10:30 AM - 11:30 AM

We Can't Pour from an Empty Cup!

On ne peut pas verser d'une tasse vide !

Edmonton Room (2nd Floor)

Amanda Pike

PBLA Lead & Instructor, ECS D LINC

Diana Agudelo

Academic Coordinator, ECS D LINC

The presentation will show ECS D LINC's efforts to prioritize staff health and wellness by taking into account the stressors and increased expectations currently felt in a post covid world. We are committed to establishing practices that ensure staff are given the opportunity to contribute to the program, feel appreciated, and experience a work culture that is reflective of our Program and Leadership Values. The presentation will talk about key values (collaboration, consultation, transparency, direct communication, professionalism, empowerment, commitment to growth, forward thinking and inclusivity) and how they are exemplified by strategies and practices within ECS D LINC. To help help replenish ...

Monday, Feb 27: Top of the Inn (11th Floor)

11:00 AM - 11:30 AM

Newcomer Youth Empowerment & Engagement: Moving Beyond the Buzzword

Autonomisation et engagement des jeunes nouveaux arrivants : Au-delà des mots à la mode

Top of the Inn (11th Floor)

Oliver Kamau

Director of Programs, Edmonton Immigrant Services Association

Youth empowerment is a concept that has been widely used in human or helping services as an instrument of social policy and program implementation in addressing and influencing youth especially at the adolescent phase . Unfortunately, the concept has generally been co-opted as a buzzword for different youth programming activities, and often without clarity of how it is to be understood or measured. This presentation offers a deeper understanding of youth empowerment and leadership programs, highlights characteristics of empowering settings, as well as the centrality of youth participation in their own self-determination. Using examples from SWIS programming offered by Edmonton ...

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

11:30 AM - 12:30 PM

Lunch // Déjeuner

Grand Ballroom (Main Floor)

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

12:30 PM - 01:30 PM

Surviving or Thriving? What It Takes for Refugees to Succeed

Survivre ou prospérer ? Ce qu'il faut pour que les réfugiés réussissent

Grand Ballroom (Main Floor)

Md Abdullah Al Mamun Patwary

Team Leader, Resettlement Assistance Program (RAP), Saskatoon Open Door Society, Saskatoon Open Door Society

Rethinking refugee settlement policy is a burning issue and policymakers in this field find themselves in an unusual environment with many emerging crises. This presentation will discourse on the available resources under the RAP and opportunities, as well as outline the overall gaps and challenges in the RAP services and will highlight the policy dialogue which would be beneficial for the federal, provincial and municipal governments and SPOs to align themselves to meet the growing needs of the refugees. The presentation holds practical implications for policymakers and practitioners across Canada. Ensuring timely resources in RAP services can play a crucial role ...

Monday, Feb 27: Edmonton Room (2nd Floor)

12:30 PM - 01:30 PM

Confessions of an ED

Confessions d'un directeur exécutif

Edmonton Room (2nd Floor)

Edith Montesclaros

Icasiana de Gala

ED, Southwest Newcomer Welcome Centre

Janine Hart

ED, The Humboldt Regional Newcomer Welcome Centre

Staff retention is very important. As Executive Directors, we do our best to take care of our staff. But sometimes we ask, who takes care of the ED? This presentation looks at the role of EDs, especially those in small centres and how their role shape the delivery of service in their region.--La rétention du personnel est très importante. En tant que directeurs exécutifs, nous faisons de notre mieux pour prendre soin de notre personnel. Mais parfois, nous nous demandons : qui s'occupe du DE ? Cette présentation se penche sur le rôle des services d'urgence, en particulier ceux des ...

Monday, Feb 27: Top of the Inn (11th Floor)

12:30 PM - 01:30 PM

Province-Wide Online Language Model: Innovation in Referral and Online Delivery

Modèle de langue en ligne à l'échelle de la province : Innovation en matière d'aiguillage et de prestation en ligne

Top of the Inn (11th Floor)

Renée Barnabé
IRCC

Join us as we hear from IRCC. // Rejoignez-nous pour entendre l'IRCC.

Monday, Feb 27

01:30 PM - 01:45 PM

Break // Pause

Monday, Feb 27: Top of the Inn (11th Floor)

01:45 PM - 02:30 PM

Supporting Newcomer Youth with Wraparound Services and Addressing System Gaps Through Partnerships

Soutenir les jeunes nouveaux arrivants grâce à des services globaux et combler les lacunes du système par le biais de partenariats

Top of the Inn (11th Floor)

Carolee Turner
Local/Regional Partnership Coordinator, Centre for Newcomers

Noël Bahibiy
Manager, Youth Programs, Centre for Newcomers

Join staff from the Centre for Newcomers for a presentation/case study on how newcomer youth often get involved in criminal behaviour, how system gaps help create conditions of vulnerability, and how local agencies can support high-risk youth with wraparound service delivery through stronger partnerships. Come along for a journey with Ali, new to Canada and eager to adapt to a strange environment, he seeks out opportunities to fit in and support his family. Like many new families, Ali's faces significant challenges early on. As the oldest, he feels pressure to start working and contribute to household needs. Ali is quickly drawn ...

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

01:45 PM - 02:30 PM

IRCC funded settlement hotels across the prairies: challenges and successes in the delivery of federal temporary accommodation programs in Alberta, Saskatchewan and Manitoba

À quel point ce refuge est-il sûr si nous ne pouvons pas prendre de petit déjeuner ? Défis et difficultés du soutien aux arrivants ukrainiens à l'hôtel Edmonton Settlement

Grand Ballroom (Main Floor)

Emily Halldorson

Ukraine Response Coordinator, Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO)

Lisa de Gara

Manager, Small Centres, Action for Healthy Communities

Lyudmyla Pastushenko

Team Leader of Settlement and Family Support, Saskatoon Open Door Society

Suraj Khatiwada

Program Lead, Settlement and Integration, Action for Healthy Communities

Many Ukrainians arriving to Canada have no prior connections here. As part of the National Operation for Ukrainian Safe Haven, IRCC is funding settlement hotels in a number of cities including Edmonton, Saskatoon and Winnipeg. Ukrainian arrivals can stay for a maximum of 14 days before transitioning into the community. The success of this program in each province has been influenced by the presence of other supports offered by provincial governments, service providers, and community groups. Participants will share about the successes and challenges of this program in each province.--De nombreux Ukrainiens qui arrivent au Canada n'ont aucun lien préalable ...

Monday, Feb 27

02:30 PM - 02:45 PM

Break // Pause

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

02:45 PM - 03:45 PM

Urban Transformation & Francophone Pathways

Transformation urbaine et parcours francophones

Grand Ballroom (Main Floor)

Yann Legrand

Assistant Director, IRCC

Join us for this session led by IRCC on urban transformation and francophone pathways.--Rejoignez-nous pour cette session animée par IRCC sur la transformation urbaine et les parcours francophones.

Monday, Feb 27: Grand Ballroom (Main Floor)

03:45 PM - 04:00 PM

Day One Closing Remarks // Remarques de clôture du 1er jour

Grand Ballroom (Main Floor)

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

08:30 AM - 09:00 AM

Breakfast // Petit-déjeuner

Grand Ballroom (Main Floor)

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

09:00 AM - 09:15 AM

Day 2 Opening Remarks // Remarques d'ouverture du 2e jour

Grand Ballroom (Main Floor)

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

09:15 AM - 09:30 AM

IRCC Remarks // Remarques de l'IRCC

Grand Ballroom (Main Floor)

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

09:30 AM - 10:15 AM

Vicarious Trauma and Resilience Initiative: Supporting Wellness in Settlement

Initiative sur le traumatisme vicariant et la résilience : Favoriser le bien-être dans l'établissement

Grand Ballroom (Main Floor)

Abdikheir Ahmed

Executive Director, Aurora Family Therapy Centre

Kari McCluskey

Vicarious Trauma Initiative Facilitator, Aurora Family Therapy Centre

The Vicarious Trauma and Resilience Initiative at Aurora Family Therapy Centre provides interactive training and peer support to service providers, management and community leaders working to help newcomers navigate their integration journeys. While this work can be extremely rewarding and build lasting relationships, listening to challenging and painful migration stories comes with risk of significant trauma exposure that can impact our daily lives, relationships with others, and ability to continue doing this important work. Exploring factors that may put us at risk (coping styles, willingness to establish boundaries, shared trauma experiences, etc.) can encourage individuals to take a reflexive approach ...

Tuesday, Feb 28

10:15 AM - 10:30 AM

Break // Pause

Tuesday, Feb 28: Top of the Inn (11th Floor)

10:30 AM - 11:45 AM

Networking Cafe // Café de réseautage

Top of the Inn (11th Floor)

Harjeet Kaur
Supervisor, Saskatoon Open Door Society

Hervé Stéclebout
Directeur général, La Cité des Rocheuses

Khadija Hamdani
Coordinatrice adjointe, La Cité des Rocheuses

Natalia Shen
Manager of Housing department, Centre for Newcomers

Join us for three short presentations followed by informal Q&A and networking with the presenters. // Rejoignez-nous pour trois courtes présentations suivies de questions-réponses informelles et d'une mise en réseau avec les présentateurs. #1: 4C, le club des coordinateurs CLIC au Canada Initiative mise en place en septembre 2021 visant à fédérer le programme linguistique CLIC offert dans chaque province de Vancouver à Halifax hors Québec : proposée par la Cité des Rocheuses, appuyée par IRCC, ce projet est advenu à la suite de la mise en place du CLIC à la Cité des Rocheuses en 2019. Comme le programme est / ...

Tuesday, Feb 28: Edmonton Room (2nd Floor)

10:30 AM - 11:15 AM

More than the Sum of our Parts: How to leverage resources to build an inclusive and supportive community

Plus que la somme de nos parties : comment tirer parti des ressources pour créer une communauté inclusive et solidaire ?

Edmonton Room (2nd Floor)

Lori Steward
Refugee & Immigrant Health and Case Coordination Manager, Global Gathering Place

A strong, integrated community must have shared accountability and coordinated services if it is to adequately support its most vulnerable members. Multi-barriered newcomers have integration needs that transcend the services of settlement agencies and traditionally require intensive support before they are able to access services. Global Gathering Place maintains that agencies and organizations whose clientele includes newcomers have responsibility to ensure services are accessible. We engage with these organizations and challenge systems and practices that inherently disadvantage newcomer clients. Progress is possible and we have enjoyed varying degrees of success in transferring these responsibilities from Settlement Agencies. From a frontline ...

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

10:30 AM - 11:00 AM

Urban/Rural Partnerships in Manitoba: Down Payment Assistance and Beyond The Perimeter

Partenariats urbains et ruraux au Manitoba : Aide à la mise de fonds et au-delà du périmètre

Grand Ballroom (Main Floor)

Codi Guenther

Steve Reynolds

Recent sector partnerships in Manitoba are helping newcomers achieve more positive settlement outcomes. The Down Payment Assistance program, through New Journey Housing in Winnipeg, includes partnerships with Westman Immigrant Services and Regional Connections Immigrant Services. Through this project, newcomers in multiple urban and rural communities receive down payment assistance and are able to transition into home ownership. Beyond The Perimeter is an annual event organized by MANSO that provides bus tours for newcomers in Winnipeg to rural communities. These tours inform newcomers about employment and housing opportunities, settlement and community services, and more. During COVID, a virtual delivery of this event ...

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

11:00 AM - 11:45 AM

Newcomer Housing – Ongoing issues, Ukraine response, and Looking ahead

Logement des nouveaux arrivants - Questions en cours, réponse de l'Ukraine et perspectives d'avenir

Grand Ballroom (Main Floor)

Codi Guenther

Emily Halldorson

Ukraine Response Coordinator, Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO)

Jean Bruce Koua

Kevin Mpunga

Elev Homes

Steve Reynolds

Newcomers face various challenges and barriers in acquiring affordable and adequate housing, which is a critical component of a successful settlement journey. This workshop will take an informal, fireside-chat style approach with the panel and will encourage audience participation. Topics of conversation will include: Housing challenges faced by newcomers Innovative solutions – Elev www.elevhomes.ca/ Hear from Elev founders about their housing struggles as international students and how they are creating access to housing solutions through Elev. –Les nouveaux arrivants sont confrontés à divers défis et obstacles dans l'acquisition d'un logement abordable et adéquat, qui est une composante essentielle d'un parcours d'établissement réussi. ...

Tuesday, Feb 28: Edmonton Room (2nd Floor)

11:15 AM - 11:45 AM

Empowering Communities Through Self-defense & Social Inclusion

Renforcer les communautés par l'autodéfense et l'inclusion sociale

Edmonton Room (2nd Floor)

Ayotunde Kayode

Director for Community Relations & Mentorship, Centre for Newcomers

As a leading organization in the settlement sector in Calgary, CFN has a long-standing experience with advocating for diversity, equity and inclusion for a broad spectrum of marginalized groups and newcomers to Calgary. Our programming includes working with different organizations and community groups to promote programs that addresses discrimination and racism impacting newcomers and refugee families to Canada. Individuals from diverse racial and ethnic backgrounds can face prejudice, hatred, discrimination, and systemic barriers that impacts their health, well-being, and access to labour market integration, employment, social inclusion, education, and public services. Incidentally, there has been a rise in hate crimes based ...

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

11:45 AM - 12:45 PM

Lunch // Déjeuner

Grand Ballroom (Main Floor)

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

01:00 PM - 02:30 PM

Next funding cycle of the Settlement and Resettlement Assistance Programs // prochain cycle de financement des programmes d'établissement et d'aide à la réinstallation

Grand Ballroom (Main Floor)

David Cashaback

This session will use Slido for Q&A. Please use the link below to submit your questions. // Cette session utilisera Slido pour les questions-réponses. Veuillez utiliser le lien ci-dessous pour soumettre vos questions. <https://app.sli.do/event/r2AGmzN9F39p418pLapqLnIRCC> will share departmental objectives for the next funding cycle, provide an overview of evidence and other data on client experiences and outcomes since 2019, and seek feedback from service providers and other settlement stakeholders on how best to meet client needs moving forward. -IRCC partagera les objectifs ministériels pour le prochain cycle de financement, fournira un aperçu des preuves et d'autres données sur les expériences et les résultats ...

Tuesday, Feb 28

02:30 PM - 02:35 PM

Break // Pause

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

02:30 PM - 03:15 PM

Innovating to build capacity, increase retention, and leverage partnerships for newcomer employability.

Innover pour renforcer les capacités, augmenter la rétention et tirer parti des partenariats pour l'employabilité des nouveaux arrivants.

Grand Ballroom (Main Floor)

Enver Naidoo

Executive Director, Westman Immigrant Services (WIS)

In an interactive workshop format, session participants will benefit from useful examples and practical ideas that could be implemented to increase client engagement, better prepare job seekers for the Canadian labour market, and develop and leverage new partnerships. – Dans un format d'atelier interactif, les participants à la session bénéficieront d'exemples utiles et d'idées pratiques qui pourraient être mis en œuvre pour accroître l'engagement des clients, mieux préparer les demandeurs d'emploi au marché du travail canadien, et développer et tirer parti de nouveaux partenariats.

Tuesday, Feb 28: Edmonton Room (2nd Floor)

02:30 PM - 03:15 PM

Threads: A Fresh Approach to EDI Through Community Education

Threads : Une nouvelle approche de l'EDI grâce à l'éducation communautaire

Edmonton Room (2nd Floor)

Anita Ogurlu

Cultural Bridging Facilitator, Saskatoon Open Door Society

Now in its third year, Threads: Cultural Conversations is a two-day cross-cultural education and arts-based virtual platform responding to the uncertain times we live in; migration across the globe, conflict and violence causing refugee crisis, the global pandemic, climate change, inequity, systemic racism and racial discrimination, the polarization of cultures into silos based on race, religion and ethnicity and the politics of binary thinking and othering. Whether for professional or personal development, Threads explores the issues, challenges and desires for Newcomers, Indigenous and non-Indigenous cultures to live in harmony, to settle and belong anew. Participatory sessions weave together knowledge talks, art, ...

Tuesday, Feb 28: Top of the Inn (11th Floor)

02:35 PM - 02:55 PM

Portail / Gateway - histoire de succès d'une collaboration entre organismes francophones

Portail / Gateway - success story of a collaboration between francophone organizations

Top of the Inn (11th Floor)

Hervé Stéclebout
Directeur général, La Cité des Rocheuses

Liana Kalognomou
Coordinatrice adjointe Portail, La Cité des Rocheuses

Gateway/Portail, succès d'une collaboration entre organismes francophones ayant pour objectifs l'optimisation des services d'établissement offerts aux clients à Calgary:- centralisation du SEBAA (NAARS) ; suppression de la duplication de services ; protocole de transmission d'informations recueillies des clients entre organismes ; partenariat entre Portail (la Cité des Rocheuses) et Gateway (Immigrant Services Calgary) pour la mise en place de Gateway / Portail ; Détachement d'employés de la Cité des Rocheuses dans plusieurs organismes anglophones et francophones à Calgary afin d'assurer le parcours d'intégration francophone.-Gateway/Portail, a successful collaboration between Francophone organizations to optimize settlement services for clients in Calgary:- centralization of ...

Tuesday, Feb 28: Top of the Inn (11th Floor)

02:55 PM - 03:15 PM

La Cité des Rocheuses and Centre for Newcomers collaboration on Francophones

Collaboration entre la Cité des Rocheuses et le Centre pour nouveaux arrivants sur les francophones

Top of the Inn (11th Floor)

Charlie Wang
Chief Client Service Officer, Centre for Newcomers

Centre for Newcomers and La Cité des Rocheuses, both partners in Gateway project, have collaborated to help Francophone newcomers. La Cite representative now has a presence at Centre for Newcomers. This arrangement started October 2022. Alberta is seeing an influx of Francophones, many of whom are moving from Quebec. This arrangement provides Anglophone and Francophone services under one roof. Till Q3 end 43 Francophone referrals had been made to La Cite.Francophone clients can access services and programs provided by the Centre for Newcomers, while also accessing specialized services offered by La Cite des Rocheuses and other Francophone agencies. This also ...

Tuesday, Feb 28

03:15 PM - 03:30 PM

Break // Pause

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

03:30 PM - 04:15 PM

Calgary Newcomers Collaborative: A Community Hub

Collectif des nouveaux arrivants de Calgary : Un carrefour communautaire

Grand Ballroom (Main Floor)

Anila Lee Yuen
President and CEO, Centre for Newcomers

Hervé Stéclebout
Directeur général, La Cité des Rocheuses

Sally Zhao

The Calgary Newcomer Collaborative began to form between 2016 to 2019 when Centre for Newcomers (CFN) started building collaborative models of funding in East Calgary. With particular help from The Immigrant Education Society (TIES), CFN's partnerships grew from 8 organizations to 250. In January 2020, the federal ministry Immigration Refugee and Citizenship Canada (IRCC), announced the "Zonal approach" to settlement services where CFN was the lead in East Calgary. Traditionally, the settlement sector in Calgary was isolated with each organization functioning individually, rather than in coordination with one another. This created major barriers for newcomers accessing services and the zonal ...

Tuesday, Feb 28: Grand Ballroom (Main Floor)

04:15 PM - 04:30 PM

Summit Closing Remarks // Mot de la fin du sommet

Grand Ballroom (Main Floor)

Un rapport proposé par

Dream Text Creative Writing Ltd.



PO Box 31 085 RPO Bridegeland, Calgary AB T2E9A3



306-807-3101



hello@dreamtextwriting.ca



www.dreamtextwriting.ca



@Frenchwriting



www.linkedin.com/company/dream-text-creative-writing