

Stratégie locale en matière d'établissement & Plan d'action de Chatham-Kent

La stratégie locale en matière d'établissement et le Plan d'action se penchent sur les problèmes des nouveaux arrivants dans Chatham-Kent du point de vue des services d'établissement et d'emploi. La stratégie est fondée sur la recherche et le processus de consultation de la communauté effectués par le projet de Partenariat local en matière d'immigration en collaboration avec les membres du conseil du partenariat.

Préparé par: Dipti Patel & Gina Zhang

| | |
|--|----|
| 1. Initiative de partenariat local en matière d'immigration locale et d'immigration..... | 5 |
| 1.1 Introduction | 5 |
| 1.2 Initiative de partenariat local en matière d'immigration | 5 |
| 1.3 Projet de partenariat local en matière d'immigration de Chatham-Kent d'immigration..... | 5 |
| 1.4 Formation du Conseil du partenariat local en matière d'immigration..... | 6 |
| 1.4.1 Processus de création du Conseil de partenariat..... | 6 |
| 1.4.2 Structure du Conseil du partenariat | 8 |
| 1.4.3 Membres du partenariat..... | 8 |
| 2. Immigration et données démographiques | 9 |
| 2.1 Profil de Chatham-Kent..... | 9 |
| 2.2 Données démographiques..... | 10 |
| 2.3 Ontario - Profil des immigrants..... | 11 |
| 2.4 Tendances historiques des immigrants dans Chatham-Kent | 13 |
| 2.4.1 Distribution géographique | 13 |
| 2.4.2 Période d'immigration | 14 |
| 2.4.3 Âge | 14 |
| 2.4.4 Régions d'origine..... | 14 |
| 2.4.5 Langue | 15 |
| 2.4.6 Éducation | 16 |
| 2.4.7 Emploi | 16 |
| 3. Modèle de recherche | 17 |
| 3.1 Revue de la documentation | 17 |
| 3.2 Cueillette des données secondaires..... | 17 |
| 3.3 Cueillette de données primaires | 18 |
| 3.3.1 Sondages d'employeurs | 18 |
| 3.3.2 Réunions de groupe | 18 |
| 3.3.3 Revue des programmes des services d'établissement..... | 19 |
| 4. Résultats de recherche | 20 |
| 4.1 Profil des nouveaux arrivants à Chatham-Kent..... | 20 |
| 4.2 Analyse du marché du travail..... | 21 |
| 4.3 Analyse du marché du travail de Chatham-Kent: Perspective d'immigration et des immigrants | 22 |
| 4.4 Résultats de l'analyse du marché du travail..... | 22 |
| 4.5 Conclusions liées aux services d'établissement | 23 |
| 4.5.1 DGT des Bas-allemands | 23 |
| 4.5.2 DGT des travailleurs migrants | 24 |
| 4.5.3 DGT des nouveaux arrivants - Goodwill Career Centre / Ontario au travail / Professionnels formés à l'étranger | 25 |
| 4.5.4. DGT des travailleurs en service d'établissement..... | 26 |
| 4.5.5 DGT des fournisseurs de services d'établissement: Points de vue des fournisseurs de services d'établissement et de fournisseurs d'autres domaines | 27 |
| 5. Revue des programmes des services d'établissement – Niveau local et régional | 28 |
| 5.1 Description des services d'établissement de Chatham-Kent | 28 |
| 5.2 Analyse de service | 28 |
| 6. Plan d'action de Chatham-Kent | 32 |
| 7. Réponse des acteurs à la stratégie d'établissement local..... | 36 |
| ANNEXE 1: Membres du Conseil du Partenariat local en matière d'immigration | 37 |
| ANNEXE 2: Guides pour les Discussions de groupes thématiques | 38 |
| ANNEXE 3: Attrait des communautés pour les nouveaux arrivants - Analyse comparative des thèmes, description des indicateurs et performance | 39 |
| ANNEXE 4: Revue des programmes des services d'établissement | 41 |
| ANNEXE 5: Liste d'acronymes..... | 42 |

1. Initiative de partenariat local en matière d'immigration locale et d'immigration

1.1 Introduction

À travers l'histoire, l'immigration a été une source vitale pour le développement économique et le bien-être social au Canada. Actuellement, environ une personne sur cinq vivant au Canada est née à l'étranger. En particulier, dans les régions rurales comme Chatham-Kent, les immigrants peuvent aider les entreprises à résoudre leur pénurie de main-d'œuvre, fournir des services professionnels en demande (p. ex. médecins et autres professionnels de la santé), et lancer de nouvelles entreprises qui créent des emplois. L'arrivée d'immigrants peut aussi aider les communautés à faire face aux déclinés dans la population en raison du vieillissement de la population et de l'émigration des jeunes vers les zones urbaines. L'immigration est donc un contributeur important au maintien de la population, au développement économique et à la vitalité culturelle pour les communautés et les régions du Canada aujourd'hui.

Pour les besoins de ce rapport, le terme «immigrant» veut dire toute personne née dans un pays autre que le Canada et qui actuellement demeure au Canada, mais n'inclut pas les visiteurs ou les étudiants étrangers qui ont l'intention de quitter le Canada. Le terme «nouvel arrivant» est généralement utilisé en référence aux immigrants qui sont arrivés au Canada dans les 5 dernières années. Les termes «immigrant» et «nouvel arrivant» sont parfois utilisés comme synonymes.

1.2 Initiative de partenariat local en matière d'immigration

L'initiative de partenariat local en matière d'immigration (PLI) est le résultat d'une collaboration entre Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario (MACI) selon l'accord Canada-Ontario sur l'immigration (ACOI). L'objectif général de l'initiative PLI est d'identifier les groupes qui vont coordonner et améliorer la prestation de services locaux et régionaux aux nouveaux arrivants en Ontario tout en faisant la promotion de l'utilisation efficace et novatrice des ressources. L'initiative PLI est mise en œuvre en deux étapes. La première étape comprend l'établissement d'un conseil de partenariat communautaire et le développement d'une stratégie locale en matière d'établissement. La deuxième étape comprend le développement d'un plan de travail de mise en œuvre détaillé selon la stratégie locale en matière d'établissement.

1.3 Projet de partenariat local en matière d'immigration de Chatham-Kent d'immigration

Le Partenariat local en matière d'immigration de Chatham-Kent (PLI C-K) est un programme financé par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Il a été accordé à la municipalité de Chatham-Kent pour la période d'octobre 2010 à mars 2012, sous la supervision de la division des Services de développement économique. Une équipe de projet a été établie dont le mandat était de coordonner et de soutenir le conseil du partenariat, de gérer le travail du conseil du partenariat pour la mise en œuvre d'une stratégie locale en matière d'établissement, et de rencontrer les exigences de CIC en matière de rapports et de responsabilité financière. Le projet fut ensuite placé sous la supervision du service municipal du développement des communautés.

Grâce au projet PLI C-K, la municipalité va joindre des secteurs critiques à l'intégration réussie des nouveaux immigrants, y compris les services d'établissement, de développement du marché du travail, d'éducation et des services sociaux et de santé, afin de créer une stratégie locale complète et rationnelle en matière d'établissement.

Dans l'étape 1, le PLI C-K a recherché de façon approfondie afin de comprendre, (1) le profil des nouveaux arrivants dans C-K, (2) d'identifier les services actuels et le soutien offerts aux immigrants dans la communauté, (3) d'effectuer une analyse du marché de l'emploi, et (4) d'identifier les barrières et les défis auxquels les immigrants dans Chatham-Kent font face au cours de leur établissement.

Cette recherche complète a fourni une fondation solide au développement d'une stratégie locale en matière d'établissement qui vise à :

- Améliorer l'accès à des services efficaces qui facilitent l'établissement et l'intégration des immigrants;
- Améliorer l'accès au marché de l'emploi régional et local pour les immigrants et les nouveaux arrivants;
- Sensibiliser davantage la population locale à l'intégration des immigrants et des nouveaux arrivants et en augmenter sa capacité.

1.4 Formation du Conseil du partenariat local en matière d'immigration

Un des éléments livrables du projet était la création d'un conseil du partenariat. Le processus a été complété entre janvier et avril 2011. Le but du conseil du partenariat est d'être l'organisme consultatif principal qui travaille en collaboration avec les intervenants de la communauté pour développer une stratégie locale en matière d'établissement.

Le Conseil du partenariat avait deux types de représentation : membres et représentants des ressources. Les membres avec droit de vote incluaient une vaste gamme de représentants, y compris des fournisseurs de services dans la communauté des secteurs de l'établissement, de l'éducation, du développement économique, des services sociaux et de l'emploi. Les représentants des ressources n'avaient pas droit de vote et incluaient des représentants des ministères responsables du financement, y compris Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario (MACI), le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales (MAAARO), le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCUO) et la fondation Trillium de l'Ontario (FTO). Le Conseil du partenariat sert de plateforme régulière pour explorer ce que le partage d'information et de ressources entre les fournisseurs de services et les intervenants signifie dans la création de services durables aux nouveaux arrivants. Une liste des noms et des affiliations des membres du Conseil du partenariat est en pièce jointe dans l'Annexe 1.

1.4.1 Processus de création du Conseil de partenariat

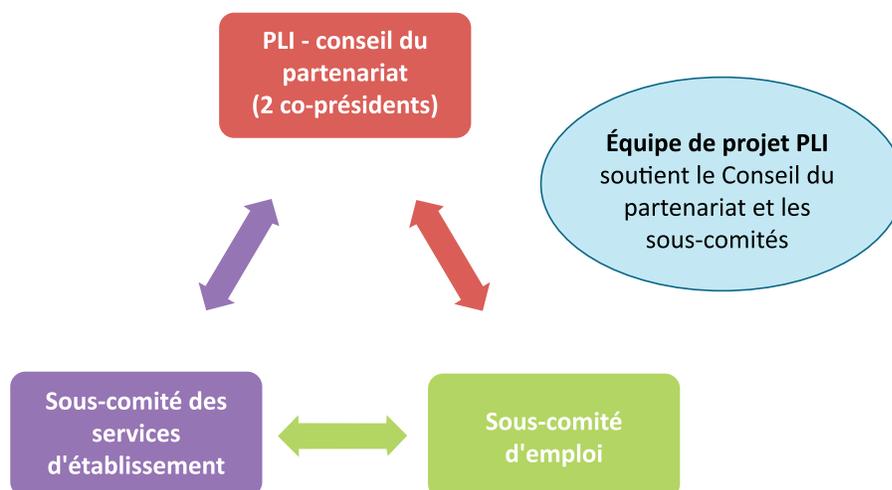
Le projet PLI C-K est de nature consultative et demandait la création d'un conseil de partenariat pour atteindre ses buts. L'équipe de projet du PLI C-K a entrepris diverses tâches pour créer le conseil du partenariat. Le but était de créer un groupe cohésif représentatif des divers secteurs essentiels dans la prestation de services homogènes aux nouveaux arrivants afin de les intégrer avec succès dans la communauté, au travail ou dans leur vie personnelle.

Les étapes entreprises pour créer le conseil du partenariat étaient les suivantes :

- Identification des parties intéressées : des recherches approfondies ont été conduites pour identifier les parties intéressées représentant les fournisseurs de service d'établissement locaux et régionaux, ainsi que les fournisseurs de services universels comme la santé l'éducation, l'emploi et les services sociaux. Les parties intéressées critiques ont été identifiées, et un profil de chaque partenaire clé a été créé pour évaluer le niveau de capacité organisationnelle dans la prestation de services pour répondre aux besoins des nouveaux immigrants de Chatham-Kent.
- L'équipe de projet du PLI C-K a tenu 27 discussions individuelles avec les directeurs des parties intéressées retenues afin de comprendre leur structure organisationnelle, la représentation sur leur conseil, leurs réseaux professionnels et leurs liens.

- Pour faciliter une compréhension des buts du projet, des processus et des engagements requis des membres du conseil du partenariat, l'équipe de projet du PLI C-K a créé un projet de mandat qui a été distribué à toutes les parties intéressées potentielles dans le but d'obtenir leurs commentaires. Le processus de création d'un mandat était crucial afin que les délibérations suivantes du conseil du partenariat se déroulent sans accroc.
- Plusieurs des parties intéressées sur le conseil du partenariat participaient à des questions reliées à l'immigration pour la première fois; il était donc crucial pour l'équipe de projet du PLI C-K d'investir dans la provision d'information pertinente en matière d'immigration, p. ex. définitions, catégories d'immigrants, données, politiques cruciales et processus d'immigration, et acronymes. Le transfert de renseignements constants entre l'équipe de projet du PLI C-K et les membres du Conseil du partenariat était un exercice de renforcement des capacités et a créé une sensibilisation aux services et pratiques au-delà des frontières de Chatham-Kent.
- L'initiative du PLI C-K est en deux étapes; Il est donc important que les parties intéressées soient engagées à l'étape initiale de planification. Pour atteindre les buts et respecter les courts délais, l'équipe de projet du PLI C-K a engagé activement l'aide des membres du conseil du partenariat pour identifier les priorités du projet, proposer un modèle de structure du conseil de partenariat et les faire participer au processus de cueillette des données primaires.
- En se fondant sur les données démographiques les profils des immigrants et la participation des organismes au Conseil du partenariat, l'équipe de projet du PLI C-K a proposé la formation de sous-comités. Pour aider le conseil à prendre une décision éclairée, l'équipe de projet a fourni trois modèles de conseil de partenariat provenant des projets PLI voisins (London-Middlesex, Windsor-Essex et Comté Huron) pour la considération et la délibération du conseil. Un consensus fut atteint parmi les membres du conseil et deux sous-comités furent formés : le sous-comité des services d'établissement et le sous-comité de l'emploi.
- L'Équipe de projet a partagé constamment avec le conseil du partenariat de nouvelles initiatives de programmation, des changements aux politiques en matière d'immigration et des consultations en cours au niveau provincial. Ceci s'est fait par le biais de présentations ou d'orateurs invités. Les membres du conseil de partenariat ont été informés à propos de :
 - ▶ Immigration Consultation de planification des niveaux d'immigration de CIC
 - ▶ Analyse comparative de l'attrait des communautés pour les nouveaux arrivants - une initiative du Rural Ontario Institute et du Conference Board du Canada
 - ▶ Let's Talk - développement d'un wiki interactif sur l'interprétation - initiative de CIC
 - ▶ Présentation par Union Gas sur la façon de faire une analyse de rentabilisation réussie pour l'emploi d'immigrants dans la main-d'œuvre
 - ▶ Présentation par Access Centre, London sur les services d'octroi de licences et d'accréditation pour les professions réglementées dans le sud-ouest de l'Ontario
- Durant la première étape, un total de six réunions du conseil de partenariat et de quatre réunions des sous-comités furent tenues. Les réunions offrirent une avenue pour une discussion ouverte et créative afin de développer une approche coordonnée, complète et stratégique au développement d'une stratégie locale en matière d'établissement pour l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté.

1.4.2 Structure du Conseil du partenariat



1.4.3 Membres du partenariat

| Représentants des secteurs | Nombre de représentants | Raison d'être |
|---|-------------------------|---|
| Municipalité | 2 | Représentation inclurait SIG/portail Web pour joindre la planification du PLI aux plans stratégiques municipaux reliés à l'immigration |
| Prestataire de services d'établissement et de langue incluant la communauté francophone | 6 | Adult Language and Learning South Essex Community Council - Leamington Mennonite Central Committee - C-K Centre Communautaire Francophone, Windsor (Windsor Essex Kent) - Service régional d'établissement francophone financé par CIC, qui couvre Chatham-Kent (remplace ACFO-C-K) Bibliothèque publique de Chatham-Kent - Accès aux ressources imprimées et électroniques dans plusieurs langues pour les nouveaux arrivants et au matériel pour le programme ESL et autre programmes, accès à 11 communautés, endroit de rencontre pour les services d'établissement |
| Compétences et formation à l'emploi | 3 | Ontario au travail, Centre d'emploi Goodwill et programmes et services liés à l'emploi du Collège St-Clair |
| Agences du marché de l'emploi et de développement économique | 4 | Représentation de Workforce Planning Board, des Sociétés d'aide au développement des collectivités, de la Chambre de commerce C-K et des zones d'amélioration commerciale pour leur attention et leur soutien aux petites entreprises et aux entrepreneurs. |
| Employeurs de secteurs spécifiques | 3 | Représentation géographique/par secteur d'employeurs qui attirent et embauchent des immigrants professionnels |
| Secteur de la Santé | 2 | Représentation du comité d'embauche de CKHA pour les médecins Les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) |
| Éducation | 6 | Représentation de tous les conseils scolaires (anglais et français) pour leur travail sur les politiques de diversité/travailleurs en établissement dans les initiatives d'école et pour l'évaluation de la connaissance de l'anglais |
| Organismes communautaires | 2 | Centraide - meneur au niveau provincial travaillant sur les questions d'immigration et sur 211 initiatives Coalition de la culture de Chatham-Kent - a travaillé sur plusieurs projets pour les nouveaux arrivants en partenariat avec la municipalité |
| Autres | 1 | Travailleurs migrants - Diocèse de London (Recherche sur les travailleurs migrants dans les comtés d'Essex, Kent et Lambton) |
| Total | 29 | |

2. Immigration et données démographiques

2.1 Profil de Chatham-Kent

Chatham-Kent est une ville; une municipalité à palier unique située au cœur du sud-ouest de l'Ontario, avec une population de 104 075 habitants¹. Chatham-Kent couvre une superficie de 2 500 kilomètres carrés, avec le lac Érié au sud et le lac St-Clair à l'ouest. Il y a trois frontières majeures avec les É.-U. à une heure de voiture. Chatham-Kent possède un mélange de communautés, de centres urbains à zones rurales. La ville de Chatham et le village de Wallaceburg représentent juste au-dessus de la moitié de la population, et le reste de la population est dispersé à travers des petits villages et des zones rurales (voir figure 1).

Son économie a longtemps été dominée par la fabrication et l'agriculture. Avec le ralentissement de l'économie en 2009, particulièrement dans l'industrie automobile, Chatham-Kent a fait l'expérience d'un haut taux de chômage. La zone diversifie sa base économique et acquiert de nouvelles forces dans l'impartition des processus d'entreprise, les produits énergétiques de la prochaine génération et les industries commerciales et de détail.

Figure 1 : Communautés Chatham-Kent



To = Vers
Ferry from Walpole Island = Traversier de Walpole Island

Lake Erie = Lac Érié
Lake St. Clair = Lac St-Clair

Mitchell's Bay = Baie Mitchell's
Sydenham River = Rivière Sydenham
Thames River = Rivière Thames
Niagara Falls = Chutes Niagara
Wheatley Provincial park = Parc provincial Wheatley

Rondeau Provincial park = Parc provincial Rondeau
Rondeau Bay = Baie Rondeau
United States of America = États-Unis
Quebec = Québec

¹Données du recensement 2011, Statistiques Canada.

Veuillez noter, au moment d'écrire ce rapport, seuls les renseignements au sujet de la population et du nombre d'habitations étaient publiés par Statistiques Canada. À moins d'indication contraire, les autres informations à propos du profil d'immigration de Chatham-Kent viennent des données du recensement de 2006 de Statistiques Canada.

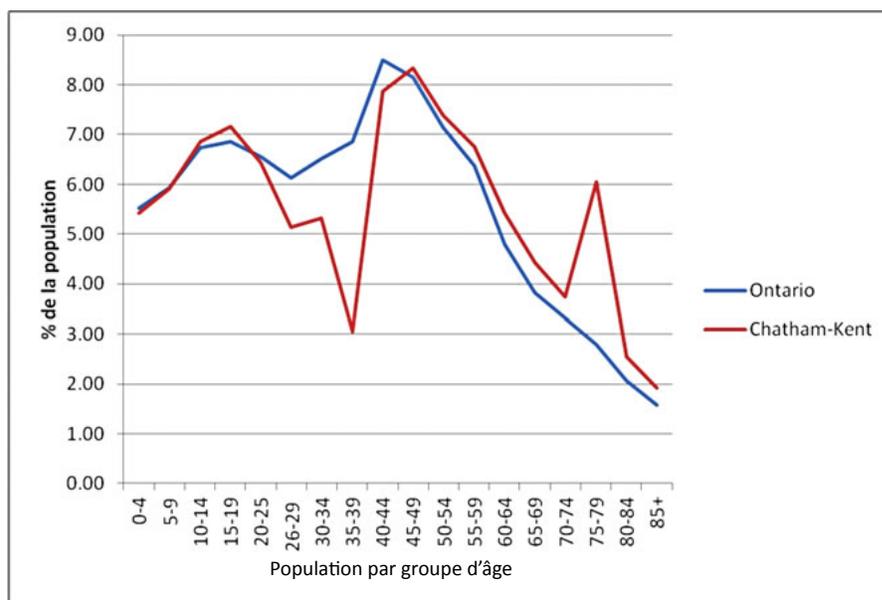
2.2 Données démographiques

Au cours des dernières décennies, la population de Chatham-Kent est demeurée relativement stable autour de 110 000. En 2011, la population de l'agglomération de recensement (AR) de Chatham-Kent était de 104 075, représentant un changement de -4,2% comparativement à 2006.

Cela se compare à la croissance nationale de 5,9% et à la croissance moyenne parmi toutes les AR de 4,2%.

Dans la période de recensement précédente, la croissance dans Chatham-Kent de 2001 à 2006 était une augmentation modérée de 0,8%, beaucoup plus basse que le taux de croissance provincial de 6,6%. La tendance de la population est compatible avec les zones voisines de Sarnia-Lambton et Windsor-Essex, et démontre des tendances démographiques semblables de populations vieillissantes, de naissances en déclin et d'émigration des jeunes vers les centres urbains. Un bon établissement et une intégration réussie d'immigrants sont essentiels pour la viabilité et la prospérité économique d'une communauté. L'immigration peut présenter une stratégie viable pour aider à affronter le changement démographique et l'augmentation de la demande sur le marché du travail.

Figure 2 : Proportion de la population par cinq groupes d'âges, Chatham-Kent et Ontario 2006
(Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)



- Selon le recensement de 2006, le pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus dans Chatham-Kent, soit 15,9% de la population totale, plus haut que la moyenne de l'Ontario de 13,6%.
- Changement dans la structure par âge dans Chatham-Kent : La population des personnes âgées dans Chatham-Kent (50 ans et plus) est plus large en proportion et a augmenté à un taux légèrement plus élevé que la moyenne en Ontario. On prévoit que cette tendance dans le groupe des 50 ans continuera à mesure que la population des « baby-boomers » (personnes nées entre 1946 et 1964) continuera de vieillir au cours des 20 prochaines années.
- Chatham-Kent a une proportion de sa population âgée de 18 ans et moins légèrement plus grande que le reste de la province. Ainsi, Chatham-Kent possède une plus grande proportion de personnes qui ne sont pas encore sur le marché du travail et une plus grande proportion de personnes qui vont probablement le quitter au cours des dix prochaines années.

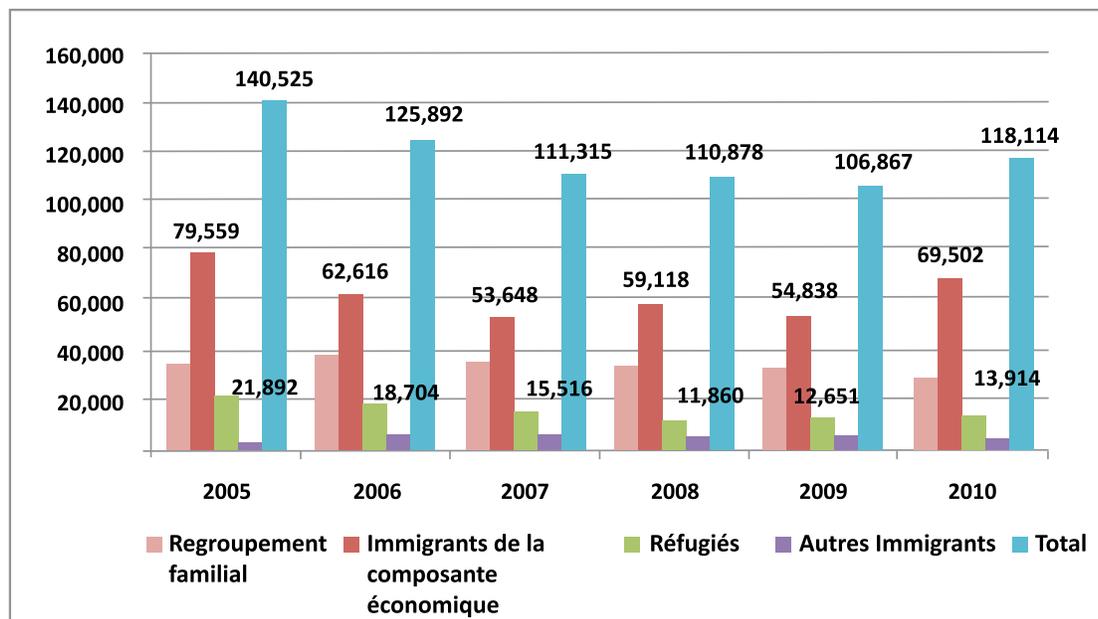
2.3 Ontario - Profil des immigrants

Le processus d'immigration lui-même contribue de façon significative à l'économie canadienne. Le profil des immigrants au Canada et en Ontario a changé en matière de catégories ces dernières années. Comme indiqué ci-dessous, durant 2005 - 2010, il y a un déclin dans le nombre total de nouveaux arrivants en Ontario. Les immigrants de la composante économique comptent pour la majorité de la population immigrée totale en Ontario, suivis de la catégorie du regroupement familial. La catégorie des réfugiés montre un déclin soutenu (Figure 3).

Ce profil changeant des catégories d'immigrants a un impact sur les services d'établissement au niveau de la demande pour les services d'établissement ainsi qu'au niveau de leur portée. Les immigrants économiques qui arrivent au Canada sont hautement qualifiés avec des qualifications professionnelles et de l'expérience. Il existe un décalage dans les services d'établissement qui se concentrent principalement sur les compétences linguistiques.

Ce macro profilage des immigrants a un impact important sur Chatham-Kent, qui était considéré dans le passé comme un grand centre pour les réfugiés. Habituellement, la décision d'habiter dans les zones rurales pour les immigrants est basée sur les liens sociaux, comme la présence de membres de la famille, d'amis, ainsi que sur l'infrastructure pour faciliter leur intégration. Ainsi, les zones rurales, comme Chatham-Kent, doivent fournir des services d'établissement et de recherche d'emploi à des catégories variées d'immigrants arrivants dans la communauté.

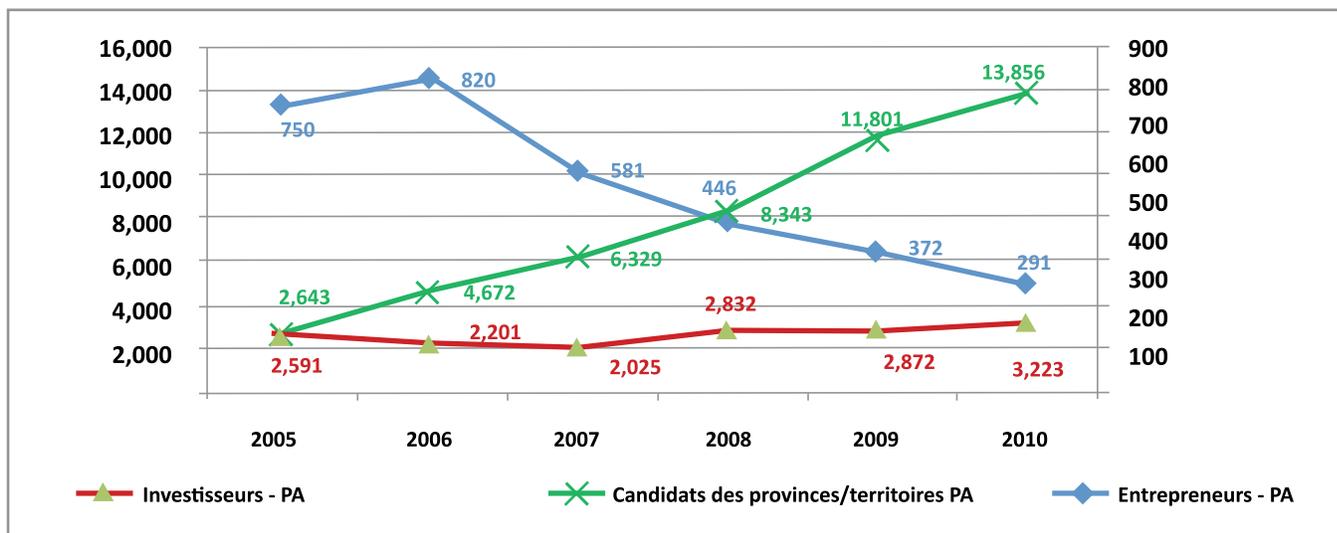
Figure 3 : Résidents permanents en Ontario par classe (Source : Faits et chiffres 2010 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, CIC)



Le tableau suivant (Figure 4) montre la tendance pour les gens d'affaires immigrants de 2005 à 2010 au niveau fédéral. Il y a eu une augmentation soutenue des candidats des provinces/territoires de 2005 à 2010. La catégorie des investisseurs, bien que petite, stimule considérablement l'économie canadienne, car les catégories investisseurs comprennent des individus qui investissent 800,000 \$ et qui ont une valeur nette de 1,6 million \$. Chaque année, ils apportent plusieurs milliards de dollars en investissements. La catégorie des entrepreneurs, qui inclut les immigrants qui investissent chacun 300,000 \$, connaît un déclin soutenu.

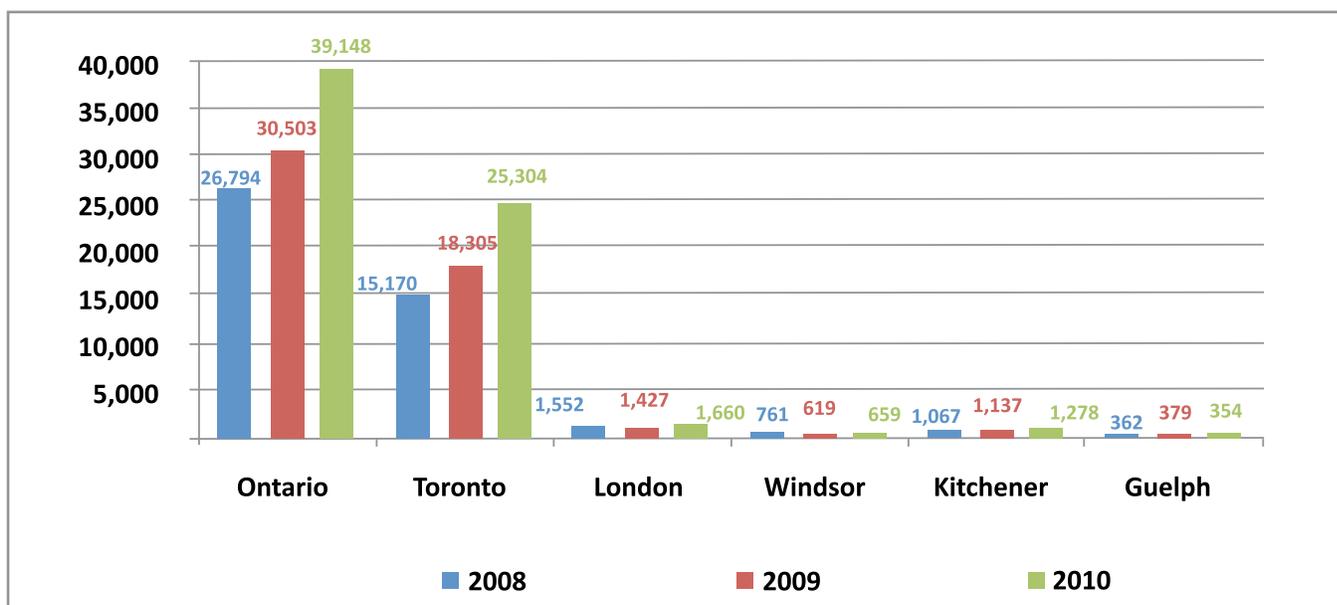
Il est important pour les communautés rurales de bien comprendre cela avant d'essayer d'attirer les gens d'affaires immigrants dans leur communauté dans l'espoir de stimuler leur économie locale.

Figure 4 : Tendence des gens d'affaires immigrants (Source : Faits et chiffres 2010 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, CIC)



En 2010, l'Ontario a attiré 39 148 étudiants étrangers (Figure 5). Les frais de scolarité moyens pour les étudiants étrangers de premier cycle sont trois fois plus élevés que pour les citoyens canadiens². Chaque étudiant contribue à environ 25 000 à 35 000 \$, incluant les frais de subsistance et les frais de scolarité, à l'économie par année. Il s'agit d'une entreprise « croissante » au Canada. Bien que la plupart des étudiants étrangers soient concentrés à Toronto, une petite portion pourrait amener des avantages économiques dans Chatham-Kent. Avec l'existence du Campus Thames du Collège St-Clair et le campus Ridgetown de l'université Guelph dans la communauté, il y a une vaste gamme d'opportunités à explorer pour les étudiants étrangers, pourvu que les bons programmes soient offerts et qu'une opération de réseautage soit entreprise avec les pays qui envoient le plus grand nombre d'étudiants au Canada, comme la Chine et l'Inde.

Figure 5 : Étudiants étrangers en Ontario (Source : Faits et chiffres 2010 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, CIC)



²Frais de scolarité pour les étudiants étrangers de premier cycle, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

2.4 Tendances historiques des immigrants dans Chatham-Kent

À travers l'histoire, Chatham-Kent est devenu un endroit reconnu comme un refuge pour beaucoup d'esclaves fugitifs provenant des États-Unis dans les années 1800. On l'appelait le «Paris des noirs», ce qui a attiré des noirs libres et des esclaves de partout en Amérique du Nord à s'établir le long de la rivière Thames.³

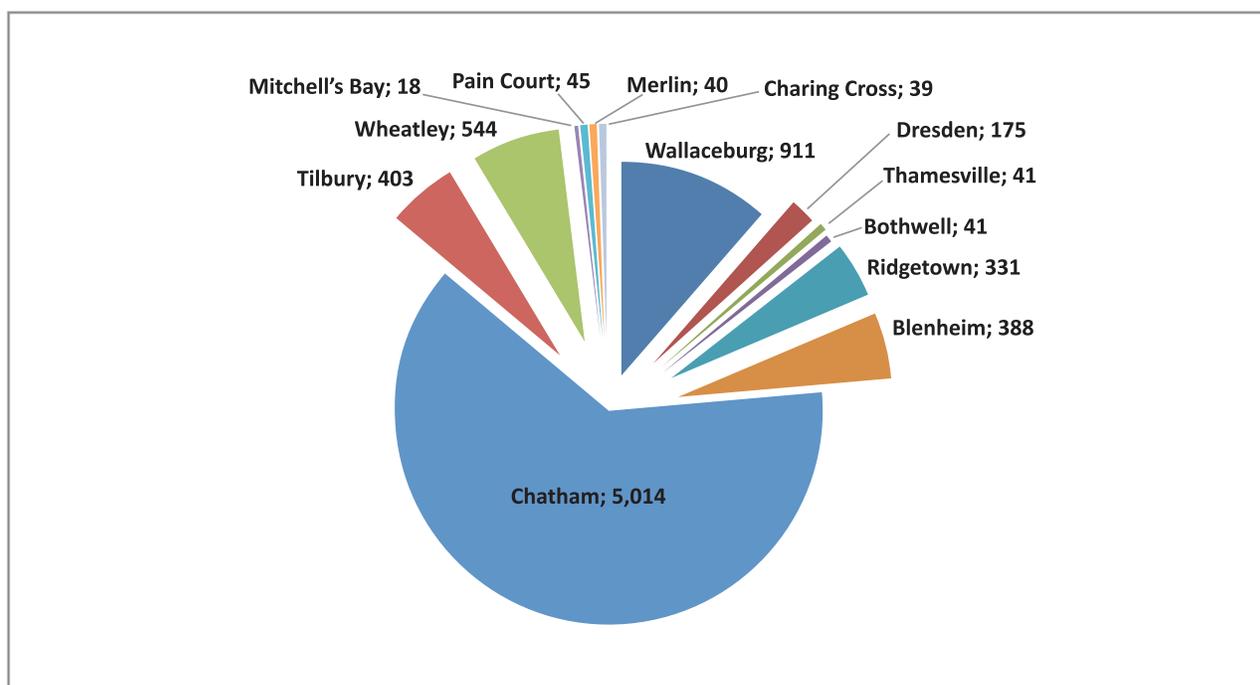
Chatham-Kent avait traditionnellement attiré de nouveaux arrivants d'Europe, d'Amérique centrale et des États-Unis. La plupart des immigrants dans Chatham-Kent venaient au Canada sous la catégorie du regroupement familial et plusieurs d'entre eux étaient, à un certain moment, des travailleurs agricoles qui se sont mariés dans Chatham-Kent et se sont fait parrainer par leur mari ou leur femme. Certains d'entre eux ont demandé le statut de réfugié et sont devenus résidents permanents lorsque leur demande a été acceptée.

Cependant, Chatham-Kent a attiré un nombre limité d'immigrants ces dernières années. Selon le recensement de 2006, 10 830 immigrants résident dans Chatham-Kent. Ce nombre représente environ 10,1 % de la population totale de Chatham-Kent en 2001, une légère augmentation de 0,6% ou 1 025 nouveaux immigrants, comparé au recensement de 2001, qui indiquait que 10 090 immigrants résidaient dans la région. *Il est assez difficile d'offrir des services à un nombre assez petit d'immigrants dans une zone géographique si grande.*

2.4.1 Distribution géographique

En 2006, il y avait 10 830 immigrants vivants dans Chatham-Kent. Parmi eux, Chatham a attiré la moitié de la population des immigrants, suivi de Wallaceburg, Wheatley et Tillbury (Figure 6). Le reste des immigrants était dispersé à travers les autres communautés plus petites.

Figure 6 : Immigration dans Chatham-Kent (Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)

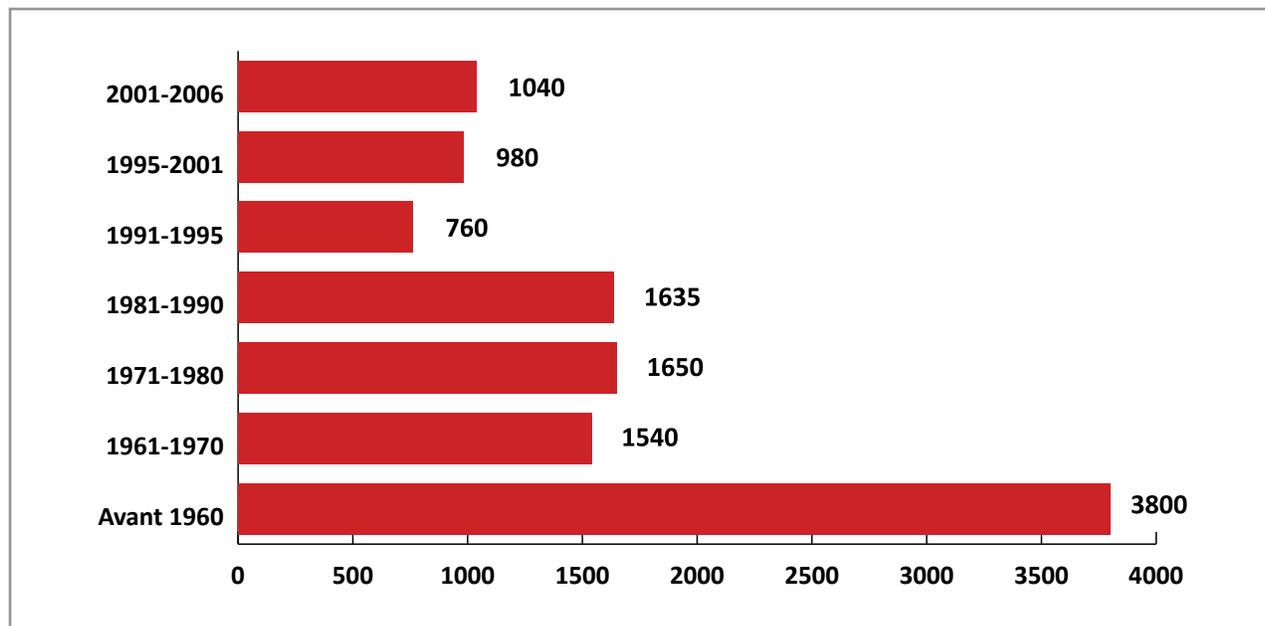


³ Révérend R.R. Disney de l'église E.M.A aux États-Unis.

2.4.2 Période d'immigration

Chatham-Kent jouit d'une riche histoire de diversité et d'afflux culturels, mais le nombre général d'immigrants est en déclin depuis 1960 (Figure 7).

Figure 7 : Période d'Immigration (Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)



2.4.3 Âge

La figure 8 montre les groupes d'âge des immigrants dans Chatham-Kent. Vingt-neuf pour cent de la population immigrée a l'âge idéal pour travailler (25-44). Trente-neuf pour cent de la population a moins de 15 ans.

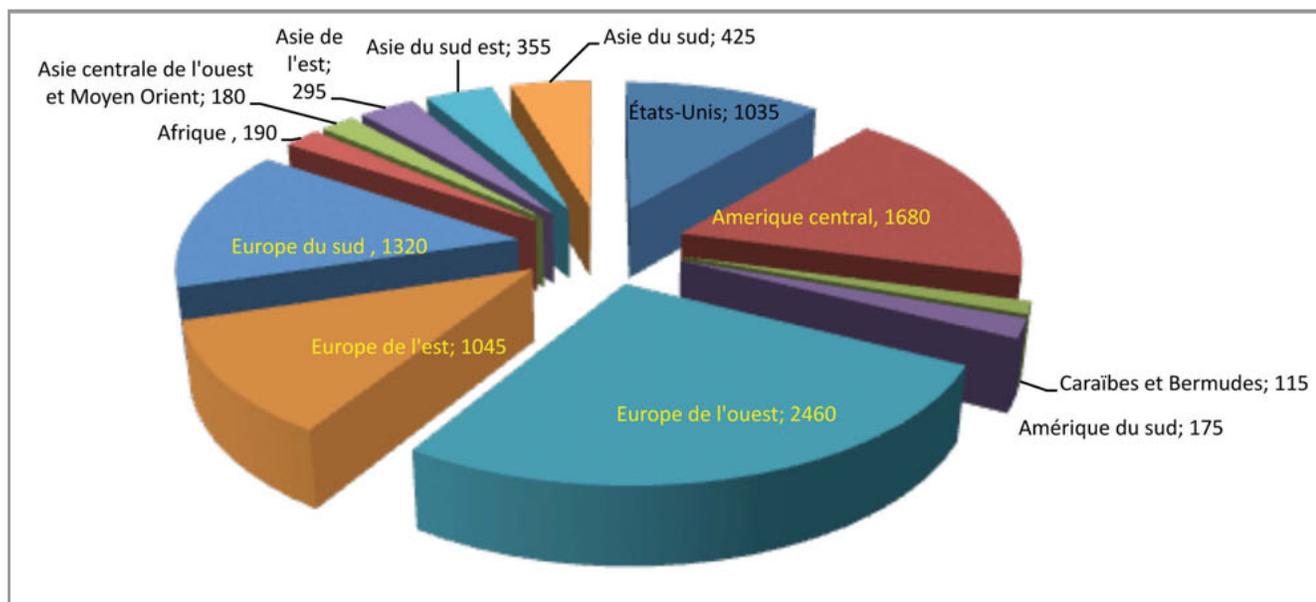
Figure 8 : Groupes d'âge de la population immigrée (Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)

| Âge au moment de l'immigration | Nombre d'immigrants | Pourcentage de la population immigrée totale |
|--------------------------------|---------------------|--|
| Moins de 5 ans | 1 730 | 16% |
| 5-14 | 2 525 | 23% |
| 15-24 | 2 965 | 27% |
| 25-44 | 3 090 | 29% |
| 44+ | 520 | 5% |

2.4.4 Régions d'origine

Des 10 830 immigrants dans Chatham-Kent, la plupart proviennent de pays européens et des États-Unis, comptant pour 68% de la population immigrée (Figure 9). Historiquement, la majorité des immigrants européens viennent du Royaume-Uni, de l'Italie et de l'Allemagne. Récemment, plus d'immigrés habitant la région viennent de différentes régions du monde. Les agences locales d'établissement ont indiqué que les pays d'origine principaux sont le Vietnam, le Mexique, la Colombie, la Chine, La Corée, la Jamaïque et l'Inde. Des 1 040 immigrants arrivés entre 2001 et 2006, les trois principaux pays d'origine étaient l'Inde, l'Égypte et l'Iran.

Figure 9 : Population d'immigrés dans Chatham-Kent par région d'origine (Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)

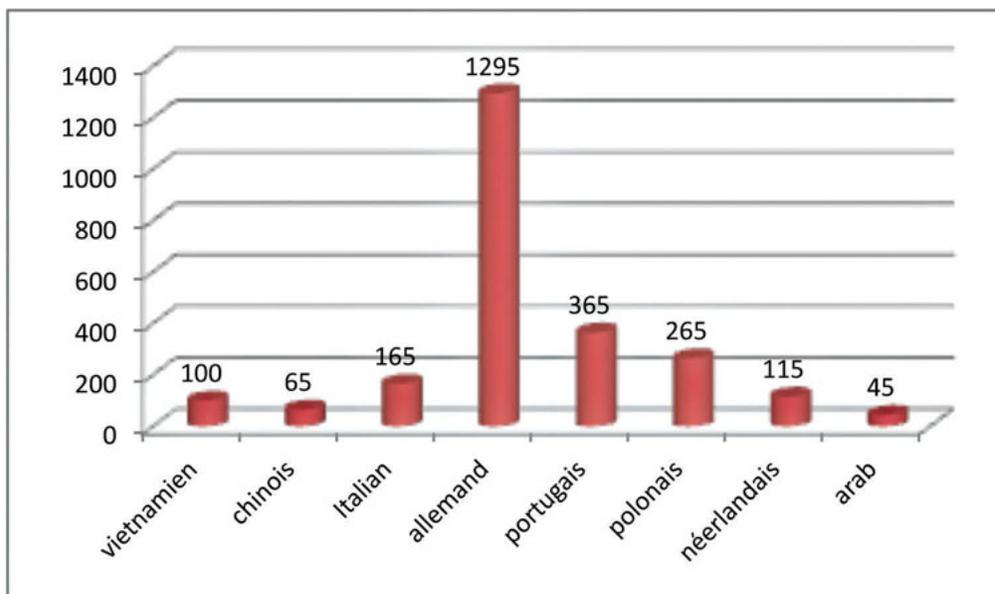


2.4.5 Langue

La vaste majorité de la population utilise l'anglais comme langue dominante dans les communications de tous les jours. Cependant, au fil du temps, d'autres langues principales deviennent très utilisées dans Chatham-Kent. La figure 10 montre les dix langues les plus parlées à la maison, l'allemand étant le plus répandu.

Le bas-allemand est associé à un grand nombre d'immigrants parlant le bas-allemand et travaillant dans le secteur de l'agriculture dans Chatham-Kent.

Figure 10 : Dix langues non-officielles parlées à la maison (Source : Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)



2.4.6 Éducation

En comparaison au niveau d'éducation des résidents nés au Canada de Chatham-Kent, les immigrants sont plus susceptibles d'avoir un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Figure 11 : Niveau d'éducation atteint par les immigrants dans Chatham-Kent en 2006

(Source: Données du recensement de 2006 de Statistiques Canada)

| Diplôme | Résidents de Chatham-Kent | Immigrants |
|--|---------------------------|------------|
| Certificat ou diplôme universitaire | 8.6% | 10.3% |
| Certificat ou diplôme collégial ou autre non-universitaire | 21% | 15% |
| Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers | 8.6% | 9.2% |
| Diplôme d'études secondaires ou équivalent | 30% | 22% |

2.4.7 Emploi

Selon le recensement de 2006, le taux de chômage parmi les immigrants dans Chatham-Kent était de 7,2%, correspondant au taux de chômage général de la région. Avec la récession économique récente, le taux de chômage général a grimpé à 9,4%, bien au-dessus des niveaux provincial et fédéral.

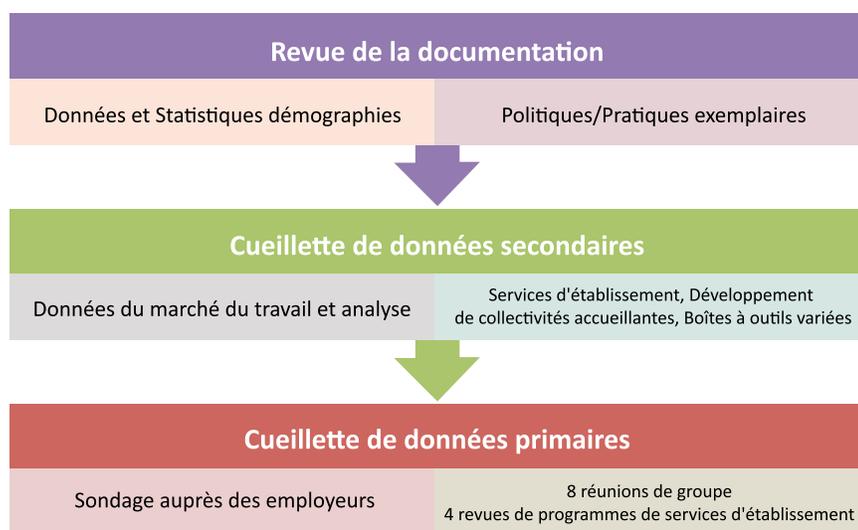
Cependant, les professions dans le domaine de la santé, réglementés ou non, et dans les secteurs de l'agriculture et de l'agriculture à valeur ajoutée ont le potentiel d'attirer de nouveaux arrivants peu spécialisés et hautement spécialisés pour combler la pénurie de main-d'œuvre, p. ex. des travailleurs sur la ferme jusqu'aux médecins, des ingénieurs et des professionnels des TI.

3. Modèle de recherche

Afin de mieux comprendre les problèmes au niveau des services d'établissement à partir de la perspective des responsables de l'élaboration des politiques, des fournisseurs de services et des immigrants, l'équipe de projet du PLI C-K a utilisé une approche de recherche fondée sur la communauté. Cette approche comprenait la combinaison de différents outils et méthodes pour recueillir et analyser les données et l'information de sources primaires et secondaires, afin de mettre en œuvre une stratégie d'établissement complète et un plan d'action. Le projet de recherche visait à :

- Créer un profil des immigrants/nouveaux arrivants, des parties intéressées aux niveaux local et régional, ainsi que des fournisseurs de services d'établissement dans Chatham-Kent en examinant les statistiques et la documentation existantes
- Mettre en place des stratégies pour le marché du travail pour aider les immigrants/nouveaux arrivants à accéder aux débouchés économiques et à l'emploi
- Identifier les besoins et les manques dans les processus d'établissement et d'intégration pour promouvoir les partenariats entre les fournisseurs de services

La recherche a été effectuée en mars et décembre 2011 et a exigé un processus de cueillette de données à plusieurs niveaux comprenant les trois parties suivantes :



3.1 Revue de la documentation

L'équipe de projet a effectué une revue de la documentation, comprenant environ 47 études et rapports. Les sujets couverts incluaient des résultats sur le marché du travail, des statistiques sur l'immigration aux niveaux fédéral, provincial et régional, des politiques en matière d'immigration, des politiques en matière de services d'établissement et leur effet sur la prestation des services, les tendances du marché du travail et les tendances en matière d'établissement et d'intégration au Canada et dans les régions. Cette revue complète a contribué à placer l'établissement et l'intégration des immigrants de Chatham-Kent dans le contexte plus large des expériences des immigrants dans tout le Canada.

3.2 Cueillette des données secondaires

Pour mieux comprendre et analyser les ressources disponibles des boîtes à outils, des pratiques exemplaires et des modèles, l'équipe de projet a recueilli des données secondaires de Statistiques Canada, de Citoyenneté et Immigration Canada, du Conference Board du Canada, du Programme d'Établissement agricole, de ProfessionsSantéOntario, du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration et de Données et renseignements sur le développement économique rural (REDDI).

En prenant avantage du fait que Chatham-Kent a été sélectionné pour participer au projet d'analyse comparative de l'attrait des communautés des petits villages ruraux pour les nouveaux arrivants, mis en place par le Rural Ontario Institute et le Conference Board du Canada, l'équipe de projet a pu accéder à des données et des informations fiables pour accroître sa compréhension des mesures comparables pour attirer et retenir les nouveaux arrivants d'une façon efficace et économique.

Les renseignements locaux et les statistiques sur les programmes existants, les tendances de l'immigration, les travailleurs migrants et les nouveaux arrivants ont été recueillis notamment du Chatham-Kent Workforce Planning Board, des données SIG de Chatham-Kent, d'Adult Language and Learning, du Diocese of London-Migrant Workers Ministry, de C-K Global Experience @ Work, et du Centre Communautaire Francophone.

3.3 Cueillette de données primaires

Le profil des nouveaux arrivants et les priorités émergentes de la revue de la documentation et de la cueillette des données secondaires ont guidé le plan et la méthode de cueillette des données.

Le conseil du partenariat est parvenu à un consensus sur la formation de deux sous-comités, pour l'établissement et pour l'emploi, afin de mettre en place un plan de cueillette des données.

Le rôle des sous-comités a été formulé et accepté. Les sous-comités pour l'établissement et pour l'emploi se sont réunis quatre fois pour discuter et finaliser des plans de cueillette des données, pour fournir un soutien logistique, des services d'interprétation et ont participé et impliqué les clients et les employés dans les activités de recherche.

Les outils de cueillette de données primaires incluaient des outils de collecte de données quantitatives et qualitatives. En tout, des sondages d'employeurs, huit réunions de groupe et quatre revues de programmes de fournisseurs de services d'établissement locaux et régionaux ont été effectués.

3.3.1 Sondages d'employeurs

L'équipe de projet CK-PLI a collaboré avec le Workforce Planning Board (WFPB), un projet financé par le MFCU. Le WFPB a procédé à des sondages auprès des employeurs de Chatham-Kent et a posé des questions au sujet de l'embauche, de l'intégration et de la rétention des nouveaux arrivants dans leur entreprise. En tout, 90 employeurs ont participé au sondage.

3.3.2 Réunions de groupe

Le but des réunions de groupe était de :

- Comprendre les besoins en service d'établissement et les défis d'intégration des nouveaux arrivants dans C-K
- Explorer les expériences des travailleurs en établissement de première ligne en ce qui concerne l'implémentation des services d'établissement
- Comprendre les problèmes systémiques, les implications des politiques et la provision des services du point de vue des fournisseurs de services d'établissement

| | |
|---------------------|--|
| Outils: | Guide de réunion de groupe /Formulaires de consentement /Lettres d'invitation |
| Ressources: | Animateur expert, interprètes - bas-allemand, thaïlandais et espagnol et enregistreur |
| Soutien logistique: | Organismes membres des sous-comités pour l'emploi et l'établissement, Agriculture Employeurs |

Toutes les précautions nécessaires ont été prises pour assurer la fiabilité et la crédibilité des données, comme les notes détaillées pour assurer le transfert. Pour les détails du guide des réunions de groupe, veuillez vous référer à l'Annexe 2.

3.3.3 Revue des programmes des services d'établissement

En 2008-09 CIC a introduit une nouvelle Approche modernisée à l'égard du programme d'établissement pour améliorer les programmes d'établissement et leur responsabilité. L'approche modernisée est un changement dans la façon dont CIC et les fournisseurs de services d'établissement répondent aux besoins des nouveaux arrivants et dans la façon dont les initiatives d'établissement sont livrées et administrées. La programmation de l'établissement a changé de programmes séparés (c.-à-d., cours de langue pour les nouveaux arrivants au Canada, programme d'établissement et d'adaptation pour les immigrants, et Programme d'accueil) à un flux cohérent d'établissement. L'approche est fondée sur l'activité et les résultats pour que le programme d'établissement soit adapté et flexible pour combler les besoins du client.

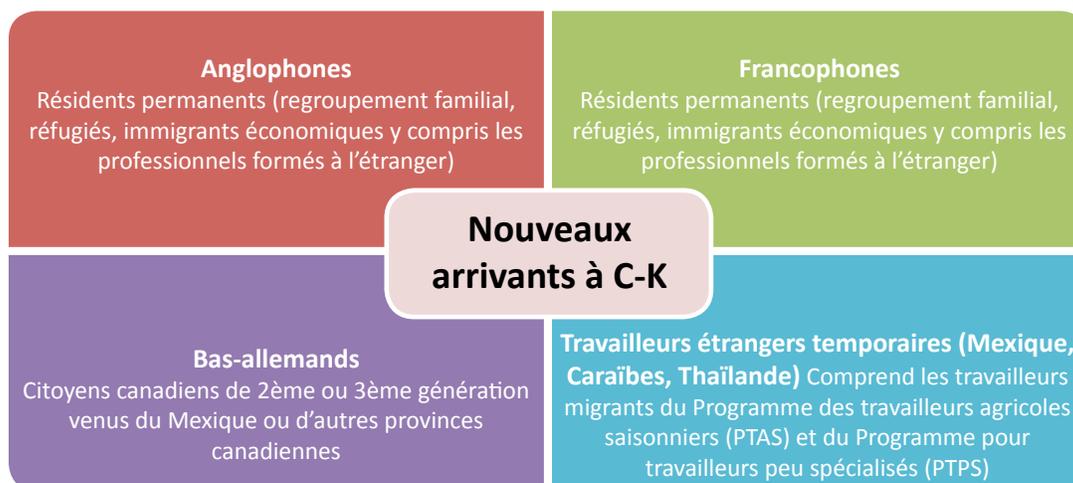
Afin de comprendre comment l'Approche modernisée à l'égard du programme d'établissement améliore le programme d'établissement et sa responsabilité et est adapté et flexible pour combler les besoins du client, PLI C-K a effectué une revue du programme illustrée dans le tableau suivant.

Les fournisseurs de services d'établissement participants aux niveaux local et régional incluaient le Mennonite Central Committee (MCC), Adult Language and Learning (ALL), South Essex Community Council (SECC) desservant Wheatley & Tilbury, et le Centre Communautaire Francophone (CCF).

| Organisme | Clients desservis | Méthode utilisée | Sites de service visités | Session observée | Autres détails |
|-----------|---|--|--------------------------|---|---|
| MCC | Bas-allemand (2ème-3ème génération de citoyens canadiens) | Discussions - employés de MCC | à Chatham | Admission de client Rapport iSMRP | Financé par CIC & MFCU et MCC - concentration sur des programmes d'établissement et d'emploi pour les personnes parlant le bas-allemand |
| ALL | Clients admissibles de CIC Clients admissibles de MACI Clients admissibles de MFCU | Discussions avec les employés de ALL | à Chatham | Classe CLIC ARE - admission de client | Financé par CIC, MFCU - concentration sur la langue, la recherche d'emploi, les services d'interprétation et les services d'établissement |
| SECC | Bas-allemand Travailleurs migrants (PTAS) & Programme pour travailleurs peu spécialisés | Discussions avec les employés | Leamington | Classe CLIC | Financé par CIC, MACI et MFCU |
| CCF | Francophone | Discussion avec les employés Visite d'école pour le programme TÉE | Windsor | Conseil scolaire Via Monde École Secondaire EJ La Jeunesse | Travailleurs de l'établissement dans les écoles (TÉE) Le CCF dessert les communautés francophones de Windsor et Chatham-Kent |

4. Résultats de recherche

4.1 Profil des nouveaux arrivants à Chatham-Kent



Anglophones et francophones: Les anglophones et les francophones sont les nouveaux arrivants dont la langue maternelle est l'anglais et le français, respectivement. Pour de nombreux anglophones et francophones, ces nouveaux arrivants en sont parfois à une migration secondaire depuis les centres urbains.

Bas-allemands: Les Bas-allemands désignent la 2ème ou 3ème génération de citoyens canadiens issus d'Amérique Latine ou d'autres provinces canadiennes. Pendant les années 1990 et au début du 21e siècle, la situation économique désastreuse du Mexique a engendré un flot de nouveaux arrivants bas-allemands. Certains viennent en raison d'un travail saisonnier, alors que d'autres amènent leur famille au Canada pour ensuite retourner au Mexique pendant l'été.⁴

Travailleurs étrangers temporaires / travailleurs migrants: En tant que noyau agricole en Ontario, Chatham-Kent a attiré plus de 1200 travailleurs migrants pour travailler dans les opérations de transformation des produits agricoles, comme par exemple dans des serres ou des fermes maraîchères ou de fruiticulture. À l'origine, ces immigrants venaient des Caraïbes et du Mexique, dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Récemment, avec l'instauration du Programme pour « main-d'œuvre peu spécialisée », la diversité des travailleurs s'est accrue de manière flagrante. Les travailleurs peu spécialisés sont issus d'une vaste gamme de pays, comme par exemple le Guatemala, la Jamaïque, la Thaïlande et les Philippines. Étant donné que les travailleurs migrants sont dotés de permis de travail temporaire lorsqu'ils viennent au Canada, ils n'ont pas le statut de résident permanent. Ainsi, ils n'ont pas accès aux mêmes droits que ceux des résidents permanents ou des citoyens canadiens.

Malgré la nature temporaire de leur statut, les travailleurs migrants sont devenus un élément essentiel de la vie communautaire. Toutefois, de nombreux besoins non satisfaits subsistent. En effet, l'accès aux services de santé et de sécurité essentiels, aux services de traduction et à des formations d'anglais langue seconde (ALS) / Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) demeure difficile. Il se peut que ces éléments dépassent les limites raisonnables de ce que les employeurs peuvent offrir. Les services offerts aux travailleurs migrants sont présentement fournis de manière improvisée par des groupes de bénévoles tels que le Diocèse de London et Frontier College, dont les ressources limitées ne permettent qu'une portée restreinte. Une analyse plus approfondie pourrait s'avérer utile afin de déterminer quels sont les services dont les travailleurs migrants ont besoin, ainsi que la manière dont ceux-ci pourraient être administrés en considérant les services d'établissement déjà existants.

⁴ Pour de plus amples informations au sujet de l'histoire des Bas-allemands, consultez le site Web du Mennonite Central Committee: www.canada.mcc.org

4.2 Analyse du marché du travail

Avec le récent ralentissement économique, Chatham-Kent a subi un recul important en raison de sa perte de terrain dans le secteur industriel autrefois si bien ancré, au dollar canadien plus ferme, et au ralentissement important de l'économie américaine. De plus, avec sa main-d'œuvre normalement peu spécialisée, une population vieillissante et l'exode des jeunes, Chatham-Kent se voit dans l'obligation de se tourner vers d'autres alternatives de relance économique. L'attraction et la rétention des immigrants spécialisés pourraient apporter un élément de solution, surtout en vue d'une économie rurale novatrice.

L'économie créative est une économie propulsée par la connaissance et l'innovation; en d'autres termes par des gens « payés pour penser ». Cela désigne autant les architectes en tant qu'artistes, les programmeurs en tant que potiers, les bohémiens en tant que médiateurs que les amuseurs en tant qu'entrepreneurs. L'économie créative est agnostique à l'industrie et engage des travailleurs créatifs issus de tous les secteurs et domaines, y compris l'industrie de transformation et l'agriculture.⁵ De nos jours, les nouveaux arrivants sont des immigrants économiques hautement spécialisés dotés d'une expérience et de réseaux internationaux ainsi que de la capacité d'investir dans l'économie locale.

Le changement de profil des nouveaux arrivants d'aujourd'hui a également une incidence sur les besoins et la demande en service d'établissement. En effet, les fournisseurs de services d'établissement en communauté rurale se trouvent à une croisée des chemins, en ce qui concerne:

Répondre aux groupes de clients traditionnels dans le cadre des modèles de service traditionnels

vs.

Se préparer pour répondre aux exigences des immigrants économiques, y compris celles des professionnels formés à l'étranger

Les multiples marchés du travail au Canada sont indistinctement divisés et se chevauchent parfois. Les types les plus communs sont les secteurs **géographiques et professionnels**. Normalement, le marché du travail non spécialisé est constitué de la région locale, alors que celui des professionnels hautement qualifiés se situe au niveau international. Cependant, il y a des exceptions. Le Canada a opté pour l'importation de travailleurs agricoles en provenance des pays des Caraïbes, plutôt que de payer des salaires et des conditions de travail adéquats incitant les travailleurs canadiens à accepter des emplois dans cette industrie saisonnière.⁶

En revanche, en raison de l'excédent d'enseignants qualifiés caractérisant la plupart des grands centres urbains, les commissions scolaires ont rarement besoin de recruter au-delà de la zone locale. En ce sens, la taille du marché du travail dépend de la mobilité des travailleurs, soit la capacité et la volonté des travailleurs de passer d'un marché du travail à un autre, professionnellement ainsi que géographiquement.

La législation peut également affecter la façon dont les gens choisissent ou sont choisis pour des postes. Par exemple, les avocats et les médecins ne peuvent travailler dans une province uniquement après l'obtention de la certification requise par cette province. En vertu des lois d'immigration actuelles, sous réserve de certaines restrictions et à certaines exceptions prévues par l'Accord nord-américain de libre-échange, les employeurs ne peuvent pas aller chercher des travailleurs en dehors du Canada, sauf s'ils peuvent prouver qu'aucun personnel qualifié n'est disponible au Canada. Certains accords syndicaux ne permettent pas l'embauche de candidats en dehors du syndicat local. Certaines professions et emplois techniques exigent des certificats attestant de la formation d'un individu, par exemple un diplôme universitaire ou une attestation d'expérience d'ouvrier qualifié obtenue par apprentissage.

L'offre de travail totale n'est pas uniformément répartie, entre les marchés du travail des régions ou sous-régions, ou ceux des zones rurales et urbaines. La taille de tout marché du travail local est affectée non seulement par la taille et le taux de participation de la population locale et le taux d'accroissement naturel, mais aussi par la migration vers ou hors des marchés. Le taux de migration vers ou hors d'un marché du travail dépend directement des opportunités économiques. La croissance relative de la population active dans les différentes régions reflète le développement économique du Canada.

⁵ http://pelacfdc.ca/photos/custom/Intro_Report2.pdf

⁶ <http://www.thecanadianencyclopedia.com/articles/labour-market>

4.3 Analyse du marché du travail de Chatham-Kent: Perspective d'immigration et des immigrants

Les objectifs principaux de l'analyse du marché du travail étaient:

- Identification des secteurs présentant un potentiel considérable de croissance de l'emploi
- Identification de la pénurie de compétences dans C-K
- Identification des forces stratégiques locales pour attirer les nouveaux arrivants dans CK pour la promotion de l'économie créative

Outils d'analyse du marché du travail

- Outil d'analyse d'avantage concurrentiel (AAC) – MAAAR – REDDI
- Analyse du marché du travail de C-K – Workforce Planning Board (WFPB), août 2011
- Modèle de simulation fondé sur les besoins en personnel médical dans la population de l'Ontario – Étude de cas
- Outils d'analyse comparative pour mesurer l'attrait des communautés pour les nouveaux arrivants

4.4 Résultats de l'analyse du marché du travail

| Outils d'AAC (2001 – 2006) | Comité du Workforce Development Planning (WDPB): 2006 - 2011 |
|--|---|
| <p>Les 3 sous-secteurs les plus importants ayant créé 2065 emplois dans C-K entre 2001 et 2006 étaient les suivants:</p> <p>Services de soutien aux entreprises: 1385 emplois Organismes religieux / civiques / sociaux: 285 emplois Supermarchés: 190 emplois</p> | <p>Les industries en croissance les plus importantes de C-K: Secteur des soins de santé</p> <p>Établissement de soins infirmiers et résidentiels: 295 emplois Distribution de gaz naturel: 262 emplois Activités d'investissement financier: 222 emplois</p> <p>Prévisions des trois principaux métiers de l'industrie de la santé du WFDB (entre 2011 et 2016)</p> <p>Préposés aux services de soutien à la personne: 80 Infirmières autorisées: 77 Infirmières auxiliaires autorisées: 19</p> |
| <p>Résultats du modèle de simulation fondé sur les besoins en personnel médical dans la population de l'Ontario pour les RLISS d'Érié St-Clair – 2012</p> <p>Pénurie de médecins de famille: 44 Radiologie diagnostique: 13 Cardiologie: 03</p> | <p>Attrait des communautés pour les nouveaux arrivants</p> <p>La performance de C-K, par rapport à une division de recensement comparable, présente une note inférieure à la moyenne pour: la santé, l'éducation, l'économie, les commodités et dans l'ensemble.</p> |
| <p>Résultats de sondages d'employeurs du WDPB</p> | |
| <p>Résultats de sondages:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les employeurs interrogés avaient une expérience limitée en embauche des nouveaux arrivants ▶ Au cours de la dernière année, 7 entreprises participantes ont affirmé avoir engagé des individus nouvellement arrivés à C-K. Les entreprises étaient issues des secteurs de la fabrication, des soins de santé, la fabrication de pointe, le soutien des processus commerciaux et agriculture à valeur ajoutée ▶ Les défis indiqués par les employeurs étaient: <ul style="list-style-type: none"> • Langue • Reconnaissance de l'éducation – les entreprises ont du mal à comprendre les documents, autant ceux issus d'universités étrangères que ceux des autorités locales d'accréditation au Canada • Les employeurs étaient à la recherche de nouveaux arrivants uniquement pour du travail occasionnel | |

Conclusions:

- Le ralentissement économique a changé les secteurs ayant un potentiel de croissance de l'emploi dans C-K, comme le démontrent les données de l'AAC et de la Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre
- Le secteur de la santé connaîtra une croissance positive de l'emploi
- Union Gas Ltd (compagnie de distribution de gaz naturel) et GreenField Ethanol embauchent des ingénieurs formés à l'étranger
- Chatham-Kent attire les médecins, les ingénieurs et les professionnels des TI formés à l'étranger, et ce en nombre restreint mais croissant
- Le modèle de simulation fondé sur les besoins en personnel médical dans la population de l'Ontario indique une pénurie dans le RLISS Érié St-Clair de Chatham-Kent. Les RLISS travaillent en étroite collaboration avec ProfessionsSantéOntario pour l'embauche de professionnels formés à l'étranger pour les professions réglementées du domaine de la santé
- Il y aura une demande future pour des services d'octroi de licences et d'accréditation, des programmes de réseautage professionnel et de mentorat dans Chatham-Kent
- L'économie de Chatham-Kent est aussi fondée sur l'agriculture et les secteurs connexes, et ce secteur dépend des travailleurs bas-allemands, des travailleurs migrants du PTAS et des programmes pour travailleurs peu spécialisés. En raison de leur statut de travailleur étranger temporaire, ils ont un accès très limité aux services d'établissement.

4.5 Conclusions liées aux services d'établissement

Les résultats de cette section sont basés sur les huit Discussions de groupes thématiques (DGT), qui ont eu lieu dans le cadre du processus de collecte de données primaires.

4.5.1 DGT des Bas-allemands

Profil des participants: 18 participants, dont 15 ne parlant que le bas-allemand et 4 ou 5 parlant anglais. Issus de Dresden, Pain Court, Tupperville, Wallaceburg, Tilbury, Dover Centre et Ridgetown, ils habitaient Chatham Kent depuis < 1 à 9 ans et ils étaient des citoyens canadiens.

Logistique et services d'interprétation offerts par: Personnel du Mennonite Central Committee - Bureau de Chatham & Leamington

Résultats des DGT:

- Les services d'établissement les plus souvent utilisés sont surtout liés aux documents d'immigration, comme par exemple: résidence permanente, demande de citoyenneté canadienne, carte d'assurance maladie, permis de conduire, examen pour l'obtention de la citoyenneté
- Intéressés par une formation linguistique pendant la basse saison agricole
- Utilisation du tableau d'affichage d'emplois au MCC, et, normalement, obtention d'emploi par le biais d'entrevues en personne avec les agriculteurs
- La plupart des participants à la DGT a affirmé ne pas avoir d'intérêt pour les emplois exigeant des qualifications, comme par exemple des certificats d'études secondaires ou de niveau plus avancé
- Désir de posséder une ferme un jour
- Soutien ethnoculturel bien ancré, pour les Bas-allemands dans la région
- Aucun des participants n'avait accès à un médecin de famille (perception d'être en bonne santé et de ne pas avoir besoin de médecin)

Prise de conscience: Au Mexique, on lui avait dit « Va cueillir 250 paniers de tomates au Canada, et tu reviendras riche. Aujourd'hui, 10 ans plus tard, nous voici encore en train de cueillir des tomates! »

« L'agriculture, on a ça dans le sang, et je ne me tournerais jamais vers une autre carrière. »

4.5.2 DGT des travailleurs migrants

Profil des participants: Deux DGT ont eu lieu (à Blenheim et à Bothwell). Les participants étaient: 12 travailleurs thaïlandais du Programme pour travailleurs peu spécialisés et 6 travailleurs migrants mexicains du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Deux des travailleurs thaïlandais avaient travaillé à Taiwan et en Nouvelle-Zélande avant de venir au Canada, et quelques travailleurs mexicains avaient travaillé au Québec, à Toronto, à Calgary, à Leamington et Niagara. La durée du séjour des travailleurs thaïlandais variait de 5 mois à 5 ans. Les travailleurs mexicains, quant à eux, venaient au Canada depuis 5 à 12 ans pendant la saison agricole.

Logistique et services d'interprétation offerts par: Diocèses de London, Thai Outreach program et Language and Learning (ALL),

Résultats des DGT:

- Avec la venue de la nouvelle politique d'immigration de travailleurs étrangers temporaires, selon laquelle les travailleurs venant au Canada dans le cadre du Programme pour travailleurs peu spécialisés peuvent demeurer dans le pays jusqu'à un maximum de 4 ans, les travailleurs sont désireux d'obtenir une formation linguistique et ils connaissaient déjà le programme Labourer-Teacher du Frontier College
- Tout comme pour le programme PTAS, les travailleurs doivent avoir accès à la procédure de permis de travail, étant donné qu'ils paient des services de consultation d'immigration en Thaïlande et au Canada qui s'élèvent à des montants allant de 10 000 \$ à 15 000 \$, pour l'obtention d'un permis de travail, et qu'il leur faut entre 1 à 1,5 an pour rembourser ce prêt
- Très peu d'entre eux avaient accès à des ordinateurs; pour certains, les employeurs leur fournissaient un accès à Internet qu'ils devaient déboursier de leur poche, alors que d'autres étaient prêts à payer l'accès à Internet si cela était fourni par l'employeur
- Les employeurs les aident à accéder aux soins de santé / d'urgence du Four Counties Health Services (FCHS), qui se trouve à Newbury. Aucun service de traduction et d'interprétation n'est disponible au FCHS. On leur remet un guide écrit en anglais / espagnol, avec liste à cocher de maladies et symptômes. La plupart des travailleurs apportent avec eux du Mexique leur propre trousse de médicaments sans ordonnance et de premiers soins
- Ils ne connaissent pas les services d'établissement et d'interprétation, mais connaissent le Diocèse de London
- Il y a un besoin culturel / religieux, de loisirs et d'intégration
- L'accès à des livres, DVD, journaux et postes de télévision en espagnol et thaï aiderait les travailleurs à se sentir moins isolés
- Aiment les célébrations de la Journée mexicaine et les programmes offerts par les églises

Un conseiller s'interroge: Lors d'une discussion de groupe thématique qui a eu lieu dans les logements pour travailleurs, les participants nous ont accueillis et nous ont offert un repas.
« Cette générosité de leur part m'a amené à me demander combien de repas on leur avait offerts dans la communauté, pendant leur séjour au Canada. »

Marie Carter du Diocèse de London, indique:

« Les travailleurs migrants paient des impôts. Ils participent à l'économie régionale. Ils paient même de l'AE (sans pour autant être admissibles à recevoir des prestations autres que des prestations familiales). Les travailleurs migrants sont bien loin d'être des 'cas de charité', mais sont plutôt des participants à l'économie régionale.

Le nombre de travailleurs migrants à Chatham-Kent augmentera très certainement. Donc, il semble important de réfléchir sur les services que nous pourrions leur offrir. L'accident de Hampstead survenu récemment a été comme un réveil brutal nous faisant réaliser qu'il faut absolument que des services de soins de santé et d'urgences qui sauraient répondre à leurs besoins culturels et linguistiques soient offerts. »

4.5.3 DGT des nouveaux arrivants - Goodwill Career Centre / Ontario au travail / Professionnels formés à l'étranger

Profil des participants: Trois DGT ont eu lieu et un nombre total de 34 participants y ont assisté. Les participants étaient des clients de Goodwill / Ontario au travail / Adult Language and Learning / C-K Global Experience @ Work. La majorité d'entre eux étaient des étrangers formés à l'étranger, et leurs pays d'origine étaient: la Columbia, l'Albanie, la Libye, Cuba, le Nigeria, le Pérou, le Guatemala, la Chine, les États-Unis, le Pakistan, les Caraïbes et le Royaume-Uni.

Logistique et services d'interprétation offerts par: Personnel de Goodwill, Ontario au travail et Adult Language and Learning; l'interprétation était fournie, pour l'arabe et l'espagnol.

Facilitation et soutien offerts par: D'Arcy Farlow – Conseillère chez Coalition des Communautés en santé de l'Ontario; et Javed Akhtar – Stagiaire du MAAAR, Hautes études universitaires de Waterloo University, Jeff Kinsella – Personne-ressources du MAAAR

Résultats des DGT:

- Un participant au Programme de seconde carrière a reçu un soutien financier pour son cheminement dans le programme. Toutefois, le plus grand défi était de trouver une place en garderie pour les enfants et faire coordonner les heures de garderie avec les cours du soir
- L'accès au cours du soir du collège local est un problème, surtout sans accès au transport local
- La formation linguistique à elle seule n'est pas considérée comme un facteur garantissant un emploi
- Les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) sont déçus par les obstacles à chaque étape; la reconnaissance des qualifications, l'expérience canadienne, et les processus d'accréditation très lourds, lents et coûteux, sans aucune garantie d'emploi au terme du processus
- Aucun service d'accréditation, d'octroi de permis et de licences, d'accompagnement ou de réseautage professionnel n'est offert à C-K
- Les participants ont exprimé leur frustration par rapport au fait que les formations liées à l'emploi ne sont pas pertinentes quant aux résultats du marché du travail
- Les participants ont apprécié le programme de stage d'observation C-K Global Experience @ Work. Par contre, ils ont indiqué que pour que ce stage ait un impact réel, il aurait fallu que lui-ci soit d'une plus longue durée
- Les PFÉ qui avaient accès à un soutien de famille au niveau local ont trouvé leur intégration professionnelle facile, alors que les PFÉ sans soutien de famille ont trouvé cette intégration difficile
- L'expérience en milieu de travail diffère, selon l'environnement; ville métropolitaine ou zone rurale. Dans les milieux de travail multiculturels, la prise de décision semble aisée, alors que dans le cas contraire, les discussions peuvent nécessiter une demi-journée
- Frustrations énormes existent chez les participants quant au temps d'attente et aux « acrobaties » auxquelles ils sont soumis pour pouvoir s'intégrer au niveau professionnel
- Venus à Chatham lors d'une seconde migration, les PFÉ étaient en mesure de comparer les services offerts en Ontario avec ceux offerts dans d'autres provinces. Ils ont qualifié les services en Ontario comme étant « déroutants », comme par exemple la procédure graduelle de délivrance des permis de conduire
- Bon nombre de participants préféreraient recevoir une formation linguistique liée à leur emploi, par exemple l'apprentissage de la terminologie technique ou la diction
- Certains participants affirment que les nouveaux arrivants n'ont pas assez de compétences transitionnelles leur permettant d'entrer dans le système canadien. Les fournisseurs de services offrent seulement des conseils, malgré tous les autres éléments requis pour l'obtention d'un emploi ou l'intégration à la société canadienne; l'accent était mis sur les compétences générales, dans ce cas-ci
- Suggestion de services d'établissement et d'emploi plus coordonnés, d'horaires flexibles et d'approches créatives

Un étranger formé à l'étranger demande: « Je voudrais qu'on me donne une définition de 'l'expérience canadienne'. Quelqu'un peut m'expliquer ce que cela signifie? »

Un autre PFÉ demande: « Comment peut-on créer des réseaux quand on est nouveau dans une communauté et si on ne connaît personne travaillant dans notre domaine? »

4.5.4. DGT des travailleurs en service d'établissement

Profil des participants aux DGT: Neuf participants issus de quatre agences de service d'établissement, offrant leur point de vue et idées en tant qu'intervenants de première ligne. Les organismes représentés étaient: Adult Language and Learning, Chatham; Mennonite Central Committee, Chatham; Centre Communautaire Francophone, Windsor; et South Essex Community Council, Essex County.

Résultats des DGT:

- Tous les travailleurs en établissement étaient des immigrants et leur force stratégique venait de leur connaissance de la culture et de la langue étrangères
- Leur engagement envers leur emploi découle de leur propre expérience et du désir d'apporter une différence dans la vie des nouveaux arrivants
- Les travailleurs en établissement offraient toute une gamme de services aux clients nouveaux arrivants: services d'établissement dans les écoles, assistance lors de rendez-vous chez le médecin, transport, accès aux services publics, traduction de documents et interprétation, recherche de renseignements et orientation vers des cours de langue
- Certains des travailleurs en établissement offraient des rencontres d'informations à divers endroits, chaque mois
- Le travail des travailleurs en établissement est influencé par des facteurs tels que la saison agricole, les vacances scolaires et les horaires continus de formations linguistiques
- Les fournisseurs de services dirigent les clients vers des services de traduction et d'interprétation
- Les travailleurs en établissement ont recours à toute une gamme de renseignements sur le Web et d'outils de formation pour demeurer à jour sur les services d'établissement.
- Les travailleurs de l'établissement dans les écoles éprouvent parfois de la difficulté à naviguer au sein du système des commissions scolaires et à être accepté en tant que membre de l'équipe parce qu'ils sont considérés comme des concurrents
- Les clients envoyés à Windsor pour des services d'interprétation et de traduction; les clients doivent payer pour les services et le temps d'attente est plus long

Deux membres du personnel étudiant présentement en vue de l'obtention d'un certificat en traduction et interprétation en espagnol et en arabe, ce qui s'avèrera un service très précieux pour la communauté rurale.

Le Mennonite Central Committee aide également ses clients pour la traduction et l'interprétation de documents d'immigration.

La nature temporaire et à temps partiel des offres d'emploi engendre une rotation fréquente du personnel.

4.5.5 DGT des fournisseurs de services d'établissement: Points de vue des fournisseurs de services d'établissement et de fournisseurs d'autres domaines

Profil des participants aux DGT: Les participants étaient des directeurs exécutifs et / ou des membres du personnel d'agences à la fois régionales et locales, dont les suivantes: Adult Language and Learning, Mennonite Central Committee, South Essex Community Council, Centre Communautaire Francophone, Boreal College, Diocèse de London, le Conseil scolaire de district Lambton-Kent, C-K Health Alliance, et C-K Global Experience @ Work.

Résultats des DGT:

- L'approche modernisée à l'égard du programme d'établissement a doté les fournisseurs de service d'une plus grande flexibilité, sans toutefois clarifier les indicateurs de « résultats » auprès des fournisseurs de services d'établissement (FSÉ)
- Les FSÉ, du domaine de l'établissement ou autres, remarquent que le profil des nouveaux arrivants change, à la fois en termes de pays d'origine et de compétences (des travailleurs agricoles aux PFÉ)
- Les agences d'établissement travaillent en étroite collaboration avec les fournisseurs de services autres que l'établissement, tels que le domaine de la santé et de l'éducation, et Ontario au travail
- Le réseau des FSÉ aspirent à la standardisation d'un mécanisme d'orientation et à la création d'un calendrier Google permettant de partager les horaires de service
- Les nouveaux arrivants issus de d'autres régions sont souvent dotés d'une formation universitaire des États-Unis ou du Royaume-Uni
- Les participants perçoivent une lacune dans la prestation de services linguistiques, en raison de critères d'éligibilité qui disqualifient les individus ayant besoin de ces services
- Quant aux résultats attendus et la qualité des services offerts aux clients, les FSÉ et agences de financement présentent une inadéquation
- Une approche centrée sur le client plutôt que centrée sur le programme est nécessaire, afin de répondre aux besoins des clients plutôt que simplement satisfaire les objectifs ciblés du programme
- Ils sont présentement en lien avec des fournisseurs de services régionaux d'octroi de licences et d'accréditation, en vue de rationaliser les processus d'évaluation et de développer un cadre pour les « services sur demande »

5. Revue des programmes des services d'établissement – Niveau local et régional

Le PLI C-K a lancé un programme de revue des services d'établissement en passant une journée ou deux chez chacun des quatre fournisseurs de services, soit ALL, CCF, MCC et SECC. L'objectif était de mieux comprendre la formule de leur programme respectif issue de l'approche modernisée à l'égard du programme d'établissement, particulièrement en zone rurale, où existe une pression accrue de coordination entre les services locaux et régionaux.

La revue de programme comprenait des discussions avec les membres du personnel, permettant ainsi d'observer les services d'établissement de près, comme par exemple le nombre de nouveaux clients, les cours CLIC, les visites d'écoles et les rencontres avec le personnel. Veuillez consulter l'Annexe 4.

5.1 Description des services d'établissement de Chatham-Kent

Les services d'établissement regroupés sous l'approche modernisée en matière de programmes d'établissement financés par les gouvernements fédéral et provincial, et les services d'établissement fournis à Chatham-Kent, sont les suivants:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Orientation: fournit l'accueil, l'évaluation des besoins initiaux, l'orientation vers les services communautaires, des renseignements / orientation, de l'interprétation / traduction, ainsi que des services liés à l'emploi et une orientation vers des services locaux chez ALL, MCC, SECC* |
| <ul style="list-style-type: none"> • Langue / compétences: Language Assessment & Resource Centre, Windsor ALL et SECC offrent des formations CLIC et ELT (formation sous la direction d'un expert) aux résidents permanents éligibles et aux réfugiés au sens de la Convention <ul style="list-style-type: none"> -- par le biais de fonds de CIC: LINC, et ELT -- par le biais de fonds de MACI: ALS, ouvert aux citoyens, résidents permanents, réfugiés et employés de maison étrangers dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents -- par le biais de fonds de MFCU: Programme d'alphabétisation et compétences de base, ouvert à tous |
| <ul style="list-style-type: none"> • Accès au marché du travail: Aider les nouveaux arrivants à obtenir l'aide dont ils ont besoin pour trouver un emploi correspondant à leurs compétences <ul style="list-style-type: none"> -- par le biais de fonds de CIC: Ateliers de Recherche d'Emploi de ALL -- par le biais de fonds de MFCU: Goodwill, service d'emploi de St-Clair -- par le biais de Global Experience @ Work des Chambres de Commerce de l'Ontario et de Chatham-Kent |
| <ul style="list-style-type: none"> • Accueillir les communautés: Fournir de l'aide afin d'établir des réseaux sociaux et professionnels pour que les nouveaux arrivants puissent impliquer et se sentir bien accueillis dans leurs communautés -- Toutes les agences ci-dessus, ainsi que la bibliothèque publique, les commissions scolaires, les employeurs, les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS), et Ontario au travail |
| <ul style="list-style-type: none"> • Développement de la politique et du programme: Assurer une prestation de services efficace et atteindre des résultats d'établissement comparables -- aucun rôle déterminé pour les FSÉ dans cette zone |

*Pour les détails, veuillez consulter l'Annexe 5

5.2 Analyse de service

Dans le cadre de son processus de recherche, PLI C-K a lancé une revue de programme des services d'établissement. La revue nous a permis de mieux évaluer les lacunes de Chatham-Kent, afin d'éclairer les collaborations potentielles et la planification future. Entre temps, les résultats des DGT indiquent qu'il existe une vaste gamme de services dans la région, mais révèlent également des lacunes potentielles.

| Services d'établissement | Lacunes |
|---|---|
| Orientation | <ul style="list-style-type: none"> • Manque de lien entre les groupes culturels et les FSÉ • Manque de services de traduction et d'interprétation juridiques et de services de légalisation offerts aux nouveaux arrivants à prix réduit • Accès aux renseignements pertinents et à jour • Approche de service à un seul endroit inexistante, pour les communautés rurales aux limites géographiques vastes |
| Langue / compétences | <ul style="list-style-type: none"> • Manque d'évaluation de connaissance linguistique d'accès facile en zone rurale • Manque de connaissance de diverses formules d'apprentissage et programmes qui sachent répondre aux besoins des nouveaux arrivants (c'est-à-dire le domaine professionnel, des conversations, etc.) • Flexibilité pour l'horaire / le transport • Les critères d'éligibilité créent un chevauchement parmi les programmes des divers ministères • Restrictions des bailleurs de fonds quant à l'éligibilité • Le modèle actuel doit subir une revitalisation importante quant à son format, en vertu de la modification de la politique relative aux TÉT et des attentes des PFÉ |
| L'accès au marché du travail | <ul style="list-style-type: none"> • Les programmes d'emploi actuels ne sont pas prêts à répondre aux besoins et attentes des clients • Mécanisme de partenariat non défini entre les FSÉ locaux et régionaux et les autres agences d'emploi • Problèmes systémiques relatifs à l'emploi (l'expérience canadienne, l'accréditation et les licences) • Forte demande en programmes pertinents et en accès au réseautage professionnel • Délais limités accordés au personnel de première ligne pour la mise à jour de la connaissance relative aux programmes • Inadéquation entre les programmes d'emploi et les résultats du marché du travail |
| Accueillir les communautés | <ul style="list-style-type: none"> • Barrières linguistiques et culturelles à l'intégration au sein de la communauté • Manque de connaissance des programmes et activités disponibles • Manque d'occasions permettant aux fournisseurs de services d'être en lien et de partager leurs ressources • Manque de groupes culturels communautaires appuyant les bénévoles et les liens avec les FSÉ |
| Développement de la politique et du programme | <ul style="list-style-type: none"> • Rôle des FSÉ non défini • Les données d'évaluation de projets ne sont pas utilisées pour les ajustements de programmes • La recherche à l'action présente un délai d'incubation très long • Manque de système standardisé de mesure des résultats • Rôle non défini des réseaux de FSÉ régionaux pour la défense des politiques • Appui à la recherche et développement de programme |

Conclusions:

PLI C-K est en quête de manières d'améliorer les services offerts aux nouveaux arrivants des zones rurales de Chatham-Kent. De cette recherche de moyens efficaces pour fournir des services aux nouveaux arrivants pour une intégration réussie émerge une logique solide en vue de travailler selon besoins actuels et futurs. Par exemple: fournir des services aux travailleurs étrangers temporaires (TÉT) ou aux travailleurs migrants qui contribuent aux opérations vitales de l'agriculture de C-K, et fournir des services au nombre croissant d'immigrants économiques, dont les professionnels formés à l'étranger.

L'intégration des nouveaux arrivants à C-K nécessite une sensibilité à la complexité de la prestation d'une foule de services, à la zone géographique vaste, aux politiques d'immigration changeantes et au manque de modèle de partenariat établi pour les fournisseurs de services d'établissement et d'emploi au niveau régional et local. Pour faire face à ces problématiques, les modèles de services traditionnels doivent être ajustés pour accommoder les modèles de programmes futurs, et une consultation continue doit générer des actions concrètes. Voici quelques recommandations tirées du projet de recherche:

Recommandations:**Collaboration interministérielle**

- Collaborer avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration et Citoyenneté et Immigration Canada, afin de:
 - ◊ Ajuster les critères d'éligibilité des clients
 - ◊ Ajuster l'évaluation de connaissance linguistique et les programmes de langue – CLIC, ALS et LBS
 - ◊ Rationaliser la mesure des résultats des services d'établissement, en passant en revue iSMRP et le système SIEO, et en développant un système d'émission de rapport commun
 - ◊ Coordonner les services d'emploi des communautés rurales en créant une ressource commune, comme par exemple une base de données des employeurs offrant des stages, des emplois d'été et des programmes de mentorat, ce qui permettrait d'éviter le chevauchement
 - ◊ Promouvoir la formation sur la diversité pour le personnel de commission scolaire
- Collaborer avec le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales en vue de stages universitaires de 2ème cycle intégrant les nouveaux arrivants
- Collaborer avec le ministère de la Santé et des Soins de longue durée / Bureau du commissaire à l'équité pour l'octroi de licences pour professions réglementées dans le domaine de la santé, et avec Ontario au travail pour l'embauche de nouveaux arrivants pour les postes présentant des manques de compétences

Identification des forces de la communauté Chatham-Kent

- L'identification des forces révèle que l'avantage stratégique de C-K repose sur ses institutions d'éducation comme par exemple le Collège St-Clair, le campus Ridgetown de l'université Guelph et le Conseil scolaire de district Lambton-Kent. Ces établissements ont ce qu'il faut pour attirer des étudiants étrangers
- Parmi les principaux employeurs de Chatham-Kent, on compte C-K Health Alliance et Union Gas, qui embauchent des médecins formés à l'étranger, des ingénieurs et de professionnels de l'informatique
- Les compagnies modèles telles qu'Union Gas ont ajusté leurs processus d'embauche, ont lancé un partenariat florissant avec Skills International, et donnent des formations sur la diversité à leurs employés, quel que soit leur poste
- Tel que présenté dans l'analyse de marché du travail, les professions dans le domaine de la santé, réglementées ou non, et dans les secteurs de l'agriculture et de l'agriculture à valeur ajoutée ont le potentiel d'attirer de nouveaux arrivants peu spécialisés et hautement spécialisés

Amélioration des services d'établissement

- Passer des formations linguistiques en anglais traditionnelles aux formations linguistiques d'appui aux professionnels
- Faire l'expérience de modèles de formation virtuels d'apprentissage de la langue. Collaboration avec des fournisseurs de services non traditionnels comme par exemple le Frontier College dans le but de fournir des services aux travailleurs migrants qui vont au-delà des heures de service traditionnelles
- Pour pouvoir améliorer les résultats sur le marché du travail pour les nouveaux arrivants, il faut que les fournisseurs de services locaux et régionaux déterminent des manières de rejoindre les nouveaux arrivants de la communauté en répondant à leurs attentes en matière de services et en les mettant en lien avec des groupes culturels, ce qui permettra d'identifier des solutions locales à des problématiques telles que le transport
- Le rôle de la municipalité est crucial pour la revendication auprès des ministères de financement afin d'élaborer des services d'établissement correspondant aux besoins des communautés rurales et créer une expertise et des ressources liées à l'immigration
- La municipalité joue un rôle important dans l'encouragement de la coordination et la collaboration au sein du secteur existant afin de se préparer à la croissance économique et aux lacunes en compétences. Par exemple: CKHA, CLIC, ProfessionsSantéOntario, Access Centre et WIL pour les prêts d'accréditation pour les nouveaux arrivants
- Participer aux discussions clé en matière de politiques et d'outils et de données de planification d'accès en vue de l'amélioration des services, tant au niveau provincial que fédéral
- Accès aux renseignements relatifs aux processus d'immigration: parrainage, renouvellement de carte de résident permanent, citoyenneté, nouvelles lois d'immigration pour les travailleurs étrangers temporaires, SuperVisa et associés et implications possibles de planification des services d'établissement
- Élaborer des directrices de partenariat et de collaboration, un partage des coûts et un mécanisme de référence rassemblant les fournisseurs de services régionaux et locaux
- Établir un répertoire culturel / des réseaux professionnels pour l'intégration des nouveaux arrivants au sein de la communauté

Rôle des fournisseurs de service d'établissement et d'emploi

Devront fournir des services et des liens aux employeurs ainsi qu'aux nouveaux arrivants, dans les domaines suivants:

- Soutien par rapport à l'octroi de licences et d'accréditation et réseaux avec les fournisseurs de services régionaux
- Le programme de mentorat et de stages professionnels a besoin d'un appui et doit être maintenu
- Création de liens avec les acteurs régionaux, provinciaux et fédéraux clé tels que
 - o Conseil canadien des techniciens et technologues – Canadian Technology Immigrant Network
 - o Ryerson University – Signpost
 - o Programme canadien d'intégration des immigrants
 - ▶ Traduction, interprétation et services de légalisation offerts aux nouveaux arrivants à prix réduit
 - ▶ Liens avec les groupes culturels pour que les nouveaux arrivants puissent jouir d'un réseau ethnique les aidant pour leurs besoins d'établissement
- Diffuser l'information quant aux ressources existantes pour l'embauche de nouveaux arrivants, par exemple Skills International, Career Bridge et ProfessionsSantéOntario

6. Plan d'action de Chatham-Kent

| RÉSULTATS DU MARCHÉ DU TRAVAIL | | | | |
|---|---|---|--------------|--|
| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
| 1. Améliorer les services et programmes pour aider les nouveaux arrivants à trouver des emplois pertinents | --Améliorer l'accès aux offres d'emploi et renseignements d'embauche pour les nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les pratiques exemplaires d'embauche tant au niveau local, régional, provincial que national • Améliorer la communication entre les employeurs et les fournisseurs de services en faisant du PC de PLI C-K un lieu ouvert faisant en sorte que les offres soient offertes aux immigrants spécialisés | Mois 1 à 8 | Acteurs du sous-comité de l'emploi du Conseil du partenariat C-K PLI FSÉ régionaux tels que WIL, Skills International, Access Centre |
| | --Étendre les programmes de mentorat et de bénévolat et générer des occasions de réseautage et de développement de contacts professionnels | <ul style="list-style-type: none"> • Rechercher des modèles de mentorat • Identifier un répertoire de bénévoles/mentors locaux • Appuyer l'élaboration d'un projet de mentorat pilote | Mois 4 à 10 | |
| | --Encourager la rationalisation des services de reconnaissance des certificats obtenus à l'étranger dont disposent les nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> • Participer activement aux activités de la municipalité et événements extérieurs • Créer des liens avec les agences régionales telles que le programme de prêts WIL, Access Centre, et Skills International pour les programmes d'accréditation | En cours | |
| | --Offrir de l'aide aux immigrants désirant démarrer leur propre entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • Rechercher des modèles de coopératives locales et régionales • Créer des cercles de soutien pour les nouveaux arrivants entrepreneurs, en impliquant les entrepreneurs locaux, les FSÉ et les nouveaux arrivants | Mois 10 à 16 | |
| 2. Impliquer les employeurs afin d'améliorer les possibilités d'emploi pour les immigrants | --Explorer les défis auxquels les employeurs font face en embauchant des immigrants dans des secteurs particuliers à forte demande, tels que professions du domaine de la santé, réglementées et non réglementées | <ul style="list-style-type: none"> • Forger des liens avec les entreprises locales par le biais de la Chambre de Commerce de C-K (C-K Health Alliance, par exemple) • Rechercher les capacités communautaires • Travailler en étroite collaboration avec Workforce Planning Board sur le renforcement des capacités des employeurs pour certains ensembles de compétences | Mois 2 à 14 | Acteurs du sous-comité de l'emploi du Conseil du MFCU, MACI, CIC |
| | --Parler aux employeurs des avantages d'embaucher des immigrants, et de l'aide disponible | <ul style="list-style-type: none"> • Partage des expériences et des pratiques exemplaires par le biais d'un portail Web et de communications • Identifier et récompenser les employeurs qui font tout leur possible pour aider les nouveaux arrivants en milieu de travail | Mois 4 à 23 | |
| 3. Améliorer le réseau et les contacts professionnels des nouveaux arrivants pour les aider à se développer au niveau professionnel | --Mettre les nouveaux arrivants en lien avec des immigrants établis, pouvant agir comme mentors ou modèles | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des immigrants établis et créer un répertoire • Identifier des occasions de réseautage organisées par des groupes locaux • Créer des liens avec des acteurs clé régionaux, provinciaux et fédéraux comme le Conseil canadien des techniciens et technologues – Canadian Technology Immigrant Network, Ryerson University-Signpost et le Programme canadien d'intégration pour immigrants | Mois 6 à 14 | Acteurs du sous-comité de l'emploi du Conseil du MFCU, MACI, CIC, acteurs régionaux au niveau local et régional |
| | --Identifier et offrir des possibilités de formation pour les nouveaux arrivants dotés de compétences générales / non techniques | <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer quels sont les possibilités existantes de formation pour compétences non techniques • Favoriser les liens entre les agences d'emploi locales et régionales pour l'orientation des clients vers la participation à des formations pour compétences non techniques | Mois 1 à 24 | |

| ÉTABLISSEMENT ET INTÉGRATION | | | | |
|---|---|---|--------------|--|
| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
| 1. Accès accru des nouveaux arrivants de Chatham-Kent à l'information, aux services et aux programmes | --Analyser les informations liées au processus d'immigration et aux besoins propres aux diverses catégories de nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> Organiser des consultations communautaires avec les acteurs impliqués Faciliter le renforcement des capacités des FSÉ quant au processus d'immigration, par le biais de séminaires et de rencontres d'information sur les politiques | Mois 1 à 12 | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du |
| | --Développer et renforcer les partenariats avec les bibliothèques, les RLISS et autres établissements communautaires, pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer les besoins en services particuliers de la zone rurale Chatham-Kent Identifier et contacter les établissements clé pour la distribution d'information par le biais de la technologie virtuelle Créer des liens et des partenariats en zones rurales | Mois 3 à 12 | |
| | --Explorer l'idée de la mise sur pied d'une approche de service à un seul endroit, qui offrirait des services variés pour les communautés rurales | <ul style="list-style-type: none"> Faciliter la planification concertée parmi les fournisseurs de services aux nouveaux arrivants à Chatham-Kent Appuyer l'établissement d'un guichet unique permettant d'améliorer les services aux nouveaux arrivants par le biais de la coordination entre les agences pour le partage de l'espace | Mois 9 à 15 | |
| 2. Promotion de la formation sur la diversité auprès du personnel scolaire | --Collaborer avec les FSÉ, les écoles et les groupes ethnoculturels afin de faciliter les formations et programmes sur la diversité dans les écoles | <ul style="list-style-type: none"> Effectuer une évaluation des besoins en formation sur la diversité Identifier et contacter les établissements clé tels que les groupes culturels Collaborer avec les membres du CP pour l'organisation de formations sur la diversité | Mois 15 à 24 | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du partenariat C-K PLI |
| 3. Amélioration des services en langues multiples et de l'accès aux services d'interprétation de langue | --Renforcer la disponibilité des services d'interprétation et de traduction locaux | <ul style="list-style-type: none"> Identifier et établir une banque d'interprètes / de traducteurs pour répondre aux divers domaines Explorer l'idée de commanditer la formation d'interprètes bénévoles pour qu'ils puissent obtenir un certificat officiel et professionnel en traduction / interprétation | Mois 6 à 10 | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du partenariat au niveau local et au niveau régional |
| | --Améliorer le soutien juridique pour les nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> Créer un réseau et coordonner entre les organismes offrant du soutien juridique présentement à Chatham-Kent et dans la région Faciliter l'élaboration de services juridiques bénévoles aux nouveaux arrivants pour la justice, légalisation des documents, etc. | Mois 11 à 18 | |
| 4. Amélioration de l'accès aux services de santé pour les nouveaux arrivants | --Identifier les partenariats pour une programmation plus vaste des soins de santé, en établissant des liens avec des organismes de services de soins de santé | <ul style="list-style-type: none"> Créer un répertoire de services de soins de santé locaux disponibles, selon le type de service et l'éligibilité Forger des liens entre les FSÉ et les agences de service de soins de santé en mettant sur pied des cliniques santé pour les nouveaux arrivants | Mois 9 à 14 | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du partenariat C-K PLI |
| | --Promouvoir un changement de politique visant à réduire / éliminer les problèmes systémiques relatifs à la santé rencontrés par les nouveaux arrivants | <ul style="list-style-type: none"> Identifier et participer activement à des groupes et événements de revendication | En cours | |

| LANGUE | | | | |
|---|--|---|--------------|--|
| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
| 1. Améliorer l'accès aux cours d'anglais offerts par des agences d'établissement aux nouveaux arrivants | --Promouvoir des critères d'éligibilité plus flexibles pour répondre aux besoins locaux | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des avenues appropriées d'apprentissage de la langue et de soutien inclusifs • Appuyer les efforts de revendication déjà en place | En cours | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du partenariat au niveau local et au niveau régional |
| | --Accroître l'appui à la garde d'enfants et au transport, pour tous les cours d'anglais, surtout en zone rurale, afin d'accommoder l'horaire des cours | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des possibilités de partenariat pour partager les ressources de garde d'enfants et de transport • Identifier un groupe de bénévoles pouvant offrir le covoiturage aux nouveaux arrivants | Mois 5 à 8 | |
| | --Améliorer les programmes d'apprentissage de la langue liée à l'emploi et les personnaliser selon les PFÉ au sein du marché du travail | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les possibilités de cours de langue et de terminologie liées aux emplois spécifiques, au niveau local et au niveau régional • Identifier un modèle pour la communauté locale | Mois 6 à 9 | |
| 2. Améliorer les possibilités d'apprentissage de l'anglais informelles pour les nouveaux arrivants | --Travailler en collaboration avec les groupes d'établissement et ethnoculturels locaux afin de développer des possibilités d'apprentissage de l'anglais | <ul style="list-style-type: none"> • Accéder à et répertorier les processus informels d'apprentissage de la langue auxquels les nouveaux arrivants ont recours dans la communauté • Identifier et créer des groupes bénévoles d'alphabétisation, de lecture, d'apprentissage en ligne et de conversation, qui permettent aux résidents de pratiquer leur anglais dans un milieu informel, surtout les résidents des zones rurales, les personnes âgées, les jeunes et les familles avec enfants • Offrir des cours dans les plus petites villes afin de réduire les obstacles résultant de la distance et des frais de transport vers les centres urbains • Offrir des cours d'ALS plus courts et intensifs pendant la basse saison agricole pour les Bas-allemands et les TÉT • Identifier et contacter des établissements communautaires clé | Mois 12 à 24 | Acteurs du sous-comité d'établissement du Conseil du partenariat C-K PLI |

COORDINATION DE SERVICES ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
|--|--|--|--------------|---|
| 1. Promotion de la coordination entre les fournisseurs de services locaux et régionaux, afin de maximiser les ressources | --Concevoir un cadre de coordination des services pour encourager la collaboration et la coordination entre fournisseurs locaux et régionaux | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le développement d'une norme d'admission de clients et d'un système d'orientation entre les FSÉ locaux et régionaux • Explorer et identifier un système d'évaluation des résultats • Continuer de forger des liens avec les FSÉ régionaux, les entreprises locales et les groupes culturels • Explorer les possibilités de partenariats potentiels aux niveaux local et régional. Par exemple le Fontier College pour l'offre de cours de langue aux TÉT | Mois 1 à 24 | Acteurs du sous-comité partenariat au niveau local et au niveau régional IDCA |
| | --Promouvoir le partage d'information et créer des réseaux entre les fournisseurs de services et les autres acteurs | <ul style="list-style-type: none"> • Créer un outil commun pour le partage d'informations, le réseautage et l'apprentissage. Par exemple: un calendrier Web | Mois 11 à 20 | |
| | --Participer à l'élaboration de programmes et politiques et formuler l'attraction et la rétention de l'immigration | <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des informations sur la revendication des besoins auprès des autorités locales au sein du processus de planification municipale • Faciliter et participer à la recherche partagée et aux projets d'évaluation afin de mieux comprendre et de communiquer les problématiques et les impacts des services au niveau local / régional • Identifier un mécanisme de revendication collective des défis issus des politiques et du système, auprès des bailleurs de fonds et des responsables de l'élaboration des politiques | En cours | |

COORDINATION DE SERVICES ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
|--|--|---|--------------|--|
| 2. Améliorer le renforcement des capacités des fournisseurs de services | --Faciliter et appuyer la formation du personnel de première ligne et de la direction, afin de mieux servir les nouveaux arrivants au cours de ce changement d'environnement | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et créer un répertoire des ressources de formation déjà existantes offertes par les FSÉ • Identifier des possibilités de formations | Mois 17 à 22 | Acteurs du sous-comité partenariat au niveau local et au niveau régional |

SENSIBILISATION DU PUBLIC ET ENGAGEMENT CIVIL

| Orientation stratégique | Étapes | Activités | Période | Direction |
|---|--|---|--------------|--|
| 1. Accentuer la participation de la population et l'engagement civil chez les immigrants et résidents locaux | --Impliquer les nouveaux arrivants en faisant la collecte des opinions et intérêts par rapport à la participation de la population | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir des informations aux nouveaux arrivants sur la participation civique lors de séances d'informations • Identifier des associations de bénévolat locales et des possibilités d'implication des nouveaux arrivants | Mois 6 à 12 | Acteurs du sous-comité partenariat C-K PLI |
| | --Collaborer avec les agences et groupes culturels locaux pour identifier les ressources existantes au sein de la communauté | <ul style="list-style-type: none"> • Créer un répertoire des activités et événements culturels planifiés • Explorer les pratiques exemplaires des contenus culturels | Mois 10 à 14 | |
| 2. Améliorer la sensibilisation de la communauté à la diversité culturelle | --Concevoir et produire du matériel de promotion sur la diversité culturelle au sein de la communauté | <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les écarts de sensibilisation à la diversité culturelle existant entre la communauté et les contenus • Collaborer avec les acteurs locaux pour développer des contenus et des formats de matériel de promotion | Mois 13 à 18 | Acteurs du sous-comité partenariat C-K PLI |
| | --Collaborer avec le Portail d'attraction des nouveaux arrivants pour fournir des renseignements pertinents | <ul style="list-style-type: none"> • Fournir des informations au portail de manière régulière | En cours | |

7. Réponse des acteurs à la stratégie d'établissement local

« Un rapport très complet. Un remarquable travail. Félicitations! Ce rapport apporte quelques recommandations spécifiques pouvant être suivies par des groupes et organismes locaux. En parcourant ces pages, je note une éventuelle utilité pour le chapitre local de United Way, par le support à l'engagement des résidents et de la communauté, ainsi qu'à l'intégration et aux services d'établissement, par le biais de notre département des services d'informations aux bénévoles, ainsi que par le partenariat existant avec les groupes et organismes communautaires locaux. Une rencontre prochainement pour partager nos expériences! »

Karen Kirkwood-Whyte, Directrice exécutive, United Way de Chatham-Kent

Merci d'avoir créé un document aussi impressionnant... De longues heures ont été investies pour créer ça!

Lily Heibert Rempel – Mennonite Central Committee

Félicitations! Vous avez su compiler toutes les informations pour formuler un tout concis et orienté vers l'action. Merci d'avoir inclus les travailleurs migrants, qui demeurent parfois invisibles parmi les processus comme celui-ci. C'est merveilleux de voir qu'ils font partie de ce processus. Le gouvernement, la police et les programmes de soins de santé pourront mieux ajuster leurs compétences linguistiques et culturelles pour assurer un service adéquat à ces travailleurs, surtout en temps d'urgence.

Marie Carter – Diocèse de London

Très beau rapport!

**Tracey Callaghan, Adult Language & Learning
Co-présidente, Conseil de partenariat du PLI C-K**

Bravo à tous pour ce beau travail. Un rapport très impressionnant!

**Audrey Ansell, Municipalité de Chatham-Kent
Co-présidente, Conseil de partenariat du PLI C-K**

Merci à tous pour leur appui et leur contribution, qui ont mené vers ce succès!

Don Shropshire, Agent principal de l'administration, Municipalité de Chatham Kent

ANNEXE 1: Membres du Conseil du Partenariat local en matière d'immigration

| MEMBRES VOTANTS | |
|---|--|
| Adult Language and Learning (Apprentissage linguistique des adultes) | Tracy Callaghan Magdiel Hoste |
| C-K Global Experience @ Work, Chambre de Commerce de Chatham-Kent | Audrey Ansell |
| Chatham-Kent Health Alliance (Alliance-santé de Chatham-Kent), Recrutement du personnel médical | Shelly Arnold |
| Bibliothèque publique Chatham-Kent | Kathryn Goodhue Tania Sharpe |
| Collège Boréal | Nil Parent Stephanie Pottier |
| Société d'aide au développement des collectivités | Carol Emery Monica Bacic |
| Conseil scolaire de District des Écoles Catholiques du Sud-Ouest | Lucie Crete Frederic Riviere Doris Sauve |
| Coalition de la culture de Chatham-Kent | Patricia Arango Mark Reinhart |
| Diocèse de London, Migrant Workers Ministry | Marie Carter |
| Réseaux locaux d'intégration des services de santé d'Érié St-Clair | Marthe Dumont |
| Goodwill Career Centre | Michelle Repuski |
| Professions Santé Ontario | Laurie Nash |
| Conseil scolaire de district Lambton-Kent | Penny Daniels |
| Mennonite Central Committee (Comité central mennonite) | Helen Quick Lily Hiebert Rempel |
| Programme pour travailleurs migrants | Lorraine Gibson |
| Services communautaires, Municipalité Chatham-Kent | Don Shropshire |
| Services de développement économique, Municipalité Chatham-Kent | Kathy Weiss |
| Portail d'attraction des nouveaux arrivants, Municipalité Chatham-Kent | Julie Maw |
| Ontario au travail | Valerie Colasanti Bonnie Pigeon |
| Parsai Immigration Services | Al Parsai |
| Place Concorde | Didier Marotte |
| South Essex Community Council | Carolyn Warkentin Carolyn Wiens |
| Conseil scolaire de district catholique de St-Clair | Deb Crawford |
| Collège St-Clair, Centre d'emploi | Dan Chauvin |
| United Way de Chatham-Kent | Karen Kirkwood-Whyte Helen Heath |

| PERSONNES RESSOURCES | |
|--|------------------------------|
| Citoyenneté et Immigration Canada | Diane Holden Janet Quimby |
| Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration | Darren Winger |
| Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario | Jeff Kinsella |
| Ministère de la Formation et des Collèges et Universités | Susan Larabee |
| Fondation Trillium de l'Ontario | Nicole Adan |

ANNEXE 2: Guides pour les Discussions de groupes thématiques

Guide pour DGT: Clients nouveaux arrivants - Goodwill et Ontario au travail

1. Qu'est-ce qui a influencé votre décision de vous établir au Canada?
2. Comment / pourquoi avez-vous choisi Chatham-Kent?
3. Depuis combien de temps êtes-vous au Canada / à Chatham-Kent?
4. À quels fournisseurs de services vous êtes-vous inscrit pour recevoir des services?
5. Comment avez-vous entendu parler des fournisseurs de services? Quels programmes avez-vous utilisés?
6. Étiez-vous satisfait du programme? Avez-vous utilisé les services de soutien à l'enfance pendant les formations?
7. Quelles étaient vos inquiétudes par rapport à la participation au programme?
8. Comment avez-vous obtenu les informations concernant le marché du travail local et les employés?

Guide pour DGT: Professionnels formés à l'étranger

1. Veuillez vous présenter brièvement.
2. Comment s'est passé votre accès aux services pour nouveaux arrivants?
3. Quels sont les défis que vous avez rencontrés en tant que nouvel arrivant au Canada?
4. Avez-vous des suggestions (outils) pour l'amélioration des services d'établissement pour nouveaux arrivants?

Guide pour DGT: Travailleurs de l'établissement

1. Parlez-nous de vous, et de ce qui vous a poussé à devenir un travailleur de l'établissement.
2. Décrivez une journée typique, y compris le transport, les services les plus demandés et les langues de communication.
3. Comment orientez-vous les clients vers d'autres fournisseurs de services et coordonnez avec ces derniers?
4. Quels sont vos besoins en formation et en sensibilisation du public? (État de la situation actuel et ce à quoi ça devrait ressembler)

Guide pour DGT: Fournisseurs de services d'établissement

1. Qui sont les nouveaux arrivants d'aujourd'hui à Chatham-Kent, en termes de changements démographiques? Avez-vous remarqué une tendance particulière ces derniers temps? (Impact de l'approche modernisée à l'égard du programme d'établissement)
2. Quel est le mécanisme d'orientation utilisé? (Coordination entre les fournisseurs locaux et régionaux)
3. Quels sont les systèmes de soutien aux nouveaux arrivants déjà en place?
4. Avez-vous des suggestions (outils) pour l'amélioration des services d'établissement pour nouveaux arrivants?

Guide pour DGT: Travailleurs migrants / Bas-allemands

1. Racontez-nous comment vous avez choisi Chatham-Kent.
2. Quels défis avez-vous rencontrés en venant au Canada?
3. Racontez-nous comment vous avez su affronter ces défis?
4. Comment avez-vous entendu parler des services disponibles au Mennonite Central Committee?
5. À quels services d'emploi avez-vous eu recours?
6. De quelle manière les services vous ont-ils aidé?
7. Y avait-il des services d'emploi que vous ne pouviez pas utiliser?
8. Quelles seraient vos suggestions pour améliorer les services d'emploi offerts?
9. Avez-vous été orienté vers un autre fournisseur de service?
10. Quels sont vos plans pour l'avenir?

ANNEXE 3: Attrait des communautés pour les nouveaux arrivants - Analyse comparative des thèmes, description des indicateurs et performance

Glossaire:

Comparaison géographique:

Toutes les communautés participant à ce projet sont définies selon les zones géographiques de la subdivision de recensement (SDR) de Statistique Canada. L'outil fournit des données pour toutes les SDR en Ontario. La liste complète de communautés est présentée sous l'onglet 'Tous' dans chaque dossier, organisée en ordre décroissant selon la taille de la population. Un ensemble de SDR constitue une Division de recensement (DR) et les données sont également fournies pour toutes les DR en Ontario, et les données utilisées ci-dessous sont tirées des DR.

Valeur quintile et moyenne:

L'outil est composé de valeurs issues de 44 indicateurs à partir des 7 thèmes indiqués ci-dessus. Selon la valeur de chaque indicateur présenté dans l'outil, les communautés sont divisées en quintiles à l'aide de la méthode suivante. Pour chaque indicateur, la différence entre la plus grande valeur et la plus petite valeur est calculée. Puis, la valeur obtenue est divisée par cinq. Si la valeur d'une communauté donnée se trouve dans le cinquième le plus élevé, cette communauté est placée dans le premier quintile. De même, si la valeur d'une est plus basse que celles des autres communautés du groupe, cette communauté est placée dans le cinquième quintile. Cette méthode est appliquée à tous les 18 groupes du tableau ci-dessus.

| Thème: Accès aux soins de santé | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|--|------------|-------------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Nb. de médecins spécialistes / population de 100 000 personnes | 5 | 36.8 | 305.8 | 1 | 0 | 5 |
| Nb. d'omnipraticiens / population de 100 000 personnes | 5 | 50.6 | 274.6 | 1 | 37.1 | 5 |
| Nb. de dentistes / population de 100 000 personnes | 3 | 92.1 | 177.93 | 1 | 35.59 | 5 |
| Proportion de la population travaillant dans le domaine des services de soins de santé | 4 | 5.13 | 13.16 | 1 | 2.49 | 5 |
| Valeur totale | 4 | 0.24 | 0.83 | 1 | 0.07 | 5 |

| Thème: Commodités | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|--|------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Proportion de la main-d'œuvre travaillant dans le domaine des industries culturelles | 5 | 0.10 | 1 | 0.75 | 5 | 0.07 |
| Proportion de la main-d'œuvre travaillant dans le domaine du tourisme | 5 | 3.04 | 1 | 11.69 | 5 | 1.93 |
| Nb. de résidences secondaires par 1000 personnes | 5 | 9.43 | 1 | 19.65 | 5 | 8.02 |
| Temps de déplacement vers les bibliothèques | 5 | 3.27 | 1 | 43.38 | 5 | 0.92 |
| Temps de déplacement vers les musées | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Distance moyenne jusqu'à un aéroport | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Distance moyenne jusqu'à un arrêt d'autobus | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Valeur totale | | | 1 | | 5 | |

| Thème: Éducation | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|---|------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Proportion de la population dotée d'un diplôme d'études collégiales | 2 | 20.4 | 1 | 24.0 | 5 | 14.2 |
| Proportion de la population dotée d'un baccalauréat | 5 | 26.5 | 1 | 65.1 | 5 | 23.9 |
| Proportion de la population dotée d'un diplôme d'études supérieures | 5 | 6.3 | 1 | 21.8 | 5 | 4.5 |
| Nb. d'enseignants au primaire et au secondaire, pour la population d'âge scolaire | 4 | 59.3 | 1 | 84.6 | 5 | 47.8 |
| Professeurs d'université et enseignants au collégial par population de 1000 adultes | 5 | 8.4 | 1 | 101.8 | 5 | 1.2 |
| Taux de croissance de la population ayant fait des études | 4 | 24.7 | 1 | 65.16 | 5 | 6.91 |
| Temps de déplacement jusqu'à un établissement postsecondaire | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Temps de déplacement jusqu'à une école professionnelle | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Valeur totale | 5 | 0.25 | 1 | 0.65 | 5 | 0.23 |

| Thème: Économie | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|--|------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Revenu d'emploi par habitant | 4 | 31179 | 1 | 52156 | 5 | 24323 |
| Diversité économique | 4 | 0.79 | 1 | 0.93 | 5 | 0.20 |
| Proportion de travailleurs « de création » | 1 | 20.9 | 1 | 46.4 | 5 | 19.8 |
| Croissance de l'emploi | 5 | 0.5 | 1 | 3.8 | 5 | -5.4 |
| Taux de participation | 2 | 65.8 | 1 | 73.5 | 5 | 54.5 |
| Taux de chômage | 3 | 7.2 | 1 | 11.6 | 5 | 3.7 |
| Proportion de la main-d'œuvre se déplaçant en-dehors de la ville pour le travail | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o | s/o |
| Valeur totale | 4 | 0.48 | 1 | 0.89 | 5 | 0.27 |

| Thème: Innovations | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|---|------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Productivité | 3 | 78756 | 1 | 96176 | 5 | 65368 |
| Croissance de la productivité | 1 | 2.13 | 1 | 3.68 | 5 | -17.39 |
| Proportion de la population travaillant dans le domaine des sciences naturelles et appliquées | 4 | 3.9 | 1 | 13.5 | 5 | 0 |
| Proportion de la population travaillant dans le domaine des systèmes d'information sur ordinateur | 2 | 23.1 | 1 | 34.1 | 5 | 3.3 |
| Proportion de travailleurs « de création » (par lieu de travail) | 5 | 22.1 | 1 | 46.2 | 5 | 19.6 |
| Diplômés en ingénierie, mathématiques et sciences, par population de 1000 personnes | 5 | 19.4 | 1 | 313.33 | 5 | 12.61 |
| Proportion d'entreprises ayant 1 à 4 employés | 5 | 21.3 | 1 | 30.94 | 5 | 20.85 |
| Proportions d'entreprises sous la catégorie 'indéterminées' | 2 | 55.9 | 1 | 60.25 | 5 | 39.10 |
| Valeur totale | 4 | 0.41 | 1 | 0.66 | 5 | 0.28 |

| Thème: Société | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|--|------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Proportion de la population âgée de 25 à 39 ans | 3 | 16.5 | 1 | 23.5 | 5 | 11.3 |
| Proportion de la population née à l'étranger | 5 | 10.7 | 1 | 52.4 | 5 | 3.4 |
| Réussite de la population née à l'étranger | 3 | 0.86 | 1 | 1.53 | 5 | 0.40 |
| Diversité de la population | 4 | 0.89 | 1 | 1.96 | 5 | 0.48 |
| Proportion de la population dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu (SFR) | 1 | 3.5 | 1 | 11.2 | 5 | 2.2 |
| Égalité de revenu entre les sexes | 3 | 0.69 | 1 | 0.88 | 5 | 0.50 |
| Valeur totale | 3 | 0.43 | 1 | 0.68 | 5 | 0.25 |

| Thème: Habitation | Valeur C-K | | Valeur maximale | | Valeur minimale | |
|--|------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur | Quintile | Valeur |
| Proportion du revenu dépensé en hypothèque | 2 | 18.8 | 1 | 26.8 | 5 | 16.4 |
| Proportion du revenu dépensé en loyer | 2 | 21.4 | 1 | 28.7 | 5 | 17.2 |
| Proportion de maisons ayant besoin de réparations majeures | 2 | 7.6 | 1 | 118.3 | 5 | 3.5 |
| Abordabilité du logement | 2 | 0.67 | 1 | 1.36 | 5 | 0.48 |
| Valeur totale | 2 | 0.73 | 1 | 0.85 | 5 | 0.32 |

ANNEXE 4: Revue des programmes des services d'établissement**Programme d'établissement pour nouveaux arrivants de Chatham-Kent****Orientation:****Évaluation des besoins et orientation**

1. Comment pouvez-vous déterminer l'éligibilité des nouveaux arrivants?
2. Comment pouvez-vous déterminer les besoins des nouveaux arrivants? (Admission de client)
3. Comment aiguiller les nouveaux arrivants vers d'autres services?

| Services | Quels sont les critères d'éligibilité utilisés? | Avec qui faut-il coordonner? | Partagez-vous des calendriers de programme? |
|-------------------------|---|------------------------------|---|
| Services communautaires | | | |
| Services de santé | | | |
| Écoles | | | |
| Services d'emploi | | | |
| Ontario au travail | | | |

Renseignements et services de sensibilisation

1. À combien de clients avez-vous offert des services avant l'arrivée? De quelle manière avez-vous fourni ces services?
2. À combien de clients avez-vous offert des services après l'arrivée?
3. Processus de révision et rétroaction de C-K par les agences de financement
4. Opportunités de formation du personnel et outils de formation utilisés
5. Votre personnel a-t-il été formé pour offrir des formations linguistiques aux nouveaux arrivants, en 2010-2011?
6. À quand remonte la dernière mise à jour du programme d'enseignement?
7. Quels sont les défis rencontrés lors de l'offre de services?

Accueillir les communautés

Résultats escomptés: Les nouveaux arrivants reçoivent de l'aide pour établir des réseaux sociaux et professionnels, qui leur permettront de s'impliquer et de se sentir bien accueillis au sein de leurs communautés.

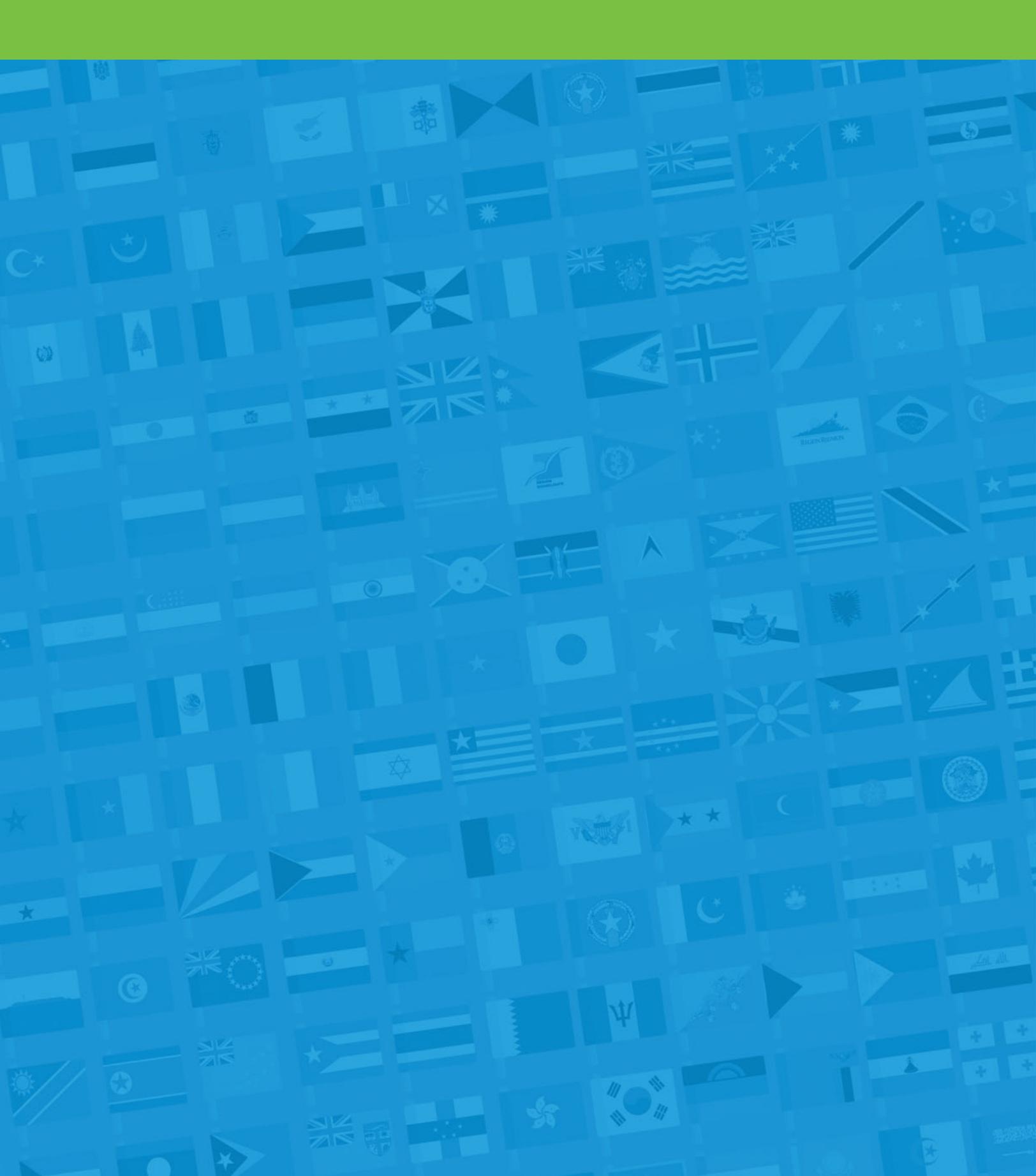
1. De quelle manière aidez-vous les clients à tisser des liens sociaux avec leur communauté?
2. De quelle manière aidez-vous les clients à créer des liens professionnels?

Liens communautaires

1. Quels sont les résultats que vous notez quant à iSMRP de CIC?

ANNEXE 5: Liste d'acronymes

| | |
|----------------|---|
| ALL | Adult Language and Learning (Apprentissage linguistique des adultes) |
| ACCC | Association des collèges communautaires du Canada |
| ACFO | L'Association Canadienne-Française de l'Ontario |
| AAC | Analyse d'avantage concurrentiel |
| CCF | Centre Communautaire Francophone |
| CIC | Citoyenneté et Immigration Canada |
| CCC-K | Cultural Coalition of Chatham-Kent (Coalition culturelle de Chatham-Kent) |
| CCTT | Conseil canadien des techniciens et technologues |
| CEA | Community Economic Analysis (Analyse économique communautaire) |
| SADC | Société d'aide au développement des collectivités |
| C-K | Chatham-Kent |
| CKHA | Chatham-Kent Health Alliance (Alliance-santé de Chatham-Kent) |
| PCII | Programme canadien d'intégration des immigrants |
| MICRO | Maintien des immigrants dans les communautés rurales de l'Ontario |
| CSDÉCSO | Conseil Scolaire de District des Écoles Catholiques du Sud-Ouest |
| DE | Directeur(trice) exécutif(ve) |
| CLNA | Cours de langue de niveau avancé |
| ALS | Anglais, langue seconde |
| SIEO | Système d'information d'Emploi Ontario |
| DGT | Discussions de groupes thématiques |
| GE@Work | C-K Global Experience at Work (Expérience globale au travail C-K) |
| PSO | ProfessionsSantéOntario |
| iSMRP | Immigration-Système de mesure pour la reddition des comptes concernant les programmes de contributions |
| PFÉ | Professionnels formés à l'étranger |
| ARE | Ateliers de Recherche d'Emploi |
| LBS | Literacy & Basic Skills (Alphabétisation et compétences de base) |
| CLIC | Cours de langue pour les immigrants au Canada |
| PLI | Partenariat local en matière d'immigration |
| LBS | Literacy & Basic Skills (Alphabétisation et compétences de base) |
| CLIC | Cours de langue pour les immigrants au Canada Les réseaux locaux d'intégration des services de santé |
| MCC | Mennonite Central Committee (Comité central mennonite) |
| MACI | Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration |
| MFCU | Ministère de la Formation et des Collèges et Universités |
| NAP | Portail d'attraction des nouveaux arrivants, Municipalité Chatham-Kent |
| SCIAN | Système de classification des industries de l'Amérique du Nord |
| CNP | Classification nationale des professions |
| CCSO | Coalition des Communautés en santé de l'Ontario |
| MAAAR | Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario |
| FTO | Fondation Trillium de l'Ontario |
| OT | Ontario au travail |
| REDDI | Données et renseignements sur le développement économique rural (REDDI) |
| PTAS | Programme des travailleurs agricoles saisonniers |
| FSÉ | Fournisseur de services d'établissement |
| TÉE | Travailleurs de l'établissement dans les écoles |
| CdR | Cadre de référence |
| TÉT | Travailleurs étrangers temporaires |
| IDCA | l'Initiative de développement de collectivités accueillantes |
| WES | World Education Services (Services d'éducation mondiaux) |
| WIL | Women Immigrants of London Resource Service Centre (Centre de services ressource pour femmes immigrantes de London) |



Projet de Partenariat local en matière d'immigration de Chatham-Kent

425 McNaughton Avenue West

Chatham, ON N7M 5K8

Téléphone: 519 354 0430