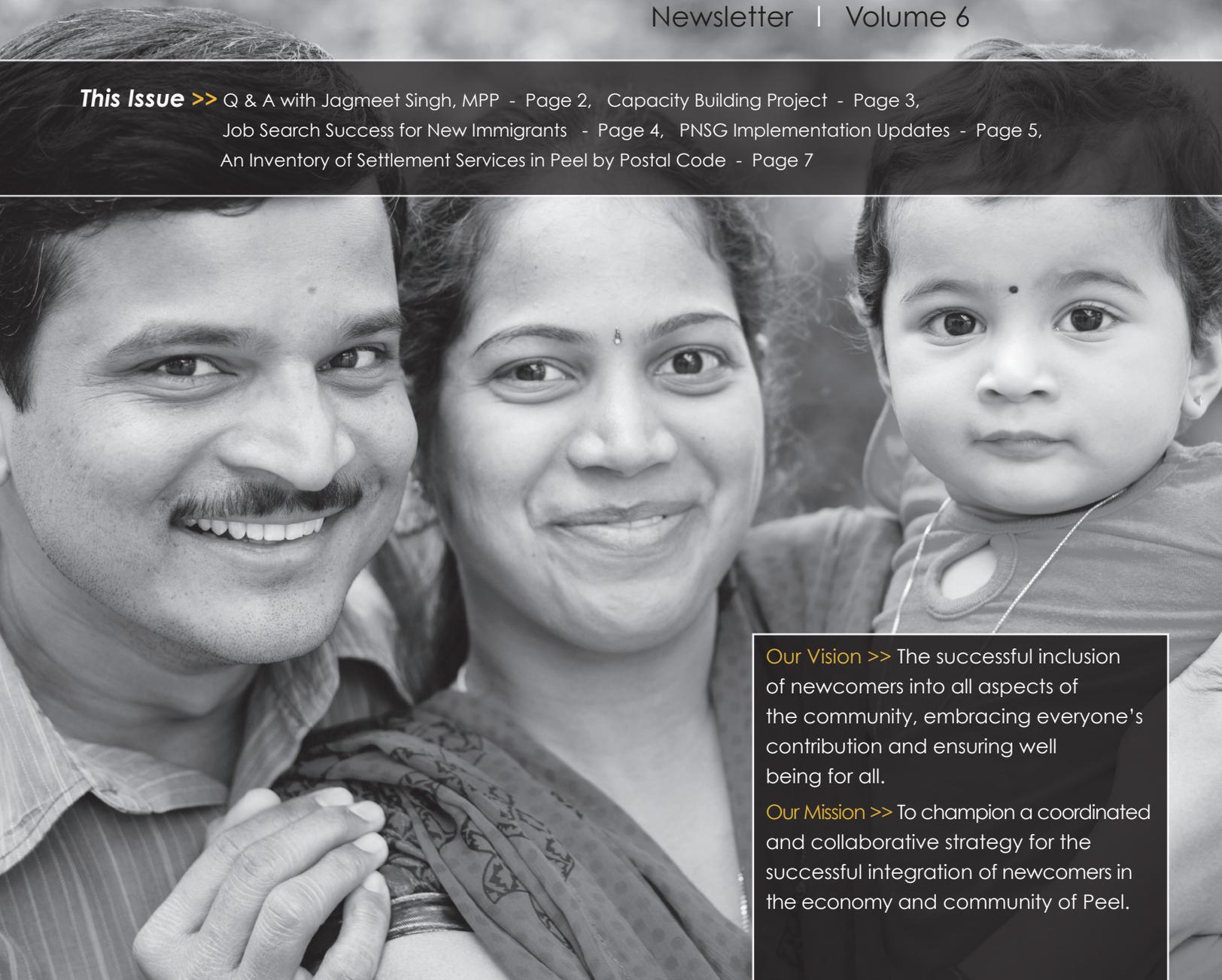


FALL 2013

Newsletter | Volume 6

This Issue >> Q & A with Jagmeet Singh, MPP - Page 2, Capacity Building Project - Page 3,
Job Search Success for New Immigrants - Page 4, PNSG Implementation Updates - Page 5,
An Inventory of Settlement Services in Peel by Postal Code - Page 7



Our Vision >> The successful inclusion of newcomers into all aspects of the community, embracing everyone's contribution and ensuring well being for all.

Our Mission >> To champion a coordinated and collaborative strategy for the successful integration of newcomers in the economy and community of Peel.



Director's Message

The overall focus of PNSG's recent work has been to increase knowledge and awareness about Collective Impact. Part of the work has been to convene decision-makers

to ensure commitment for working together and developing tools and work-plans that have measureable and tangible results.

PNSG believes in a collaborative impact framework that demonstrates shared decision making, shared resources, shared accountability and shared outcomes. It is our firm belief that a successful collaborative process among our stakeholders will enable us to combine complimentary knowledge, skills and resources so that we can accomplish more together than any one organization can on its own. PNSG has identified key measurement indicators in its recently released Collective Impact Report 2012-2013. Now we have to make sure that our efforts are aligned and we have tangible plans for collecting data and measuring results.

As part of its commitment to collective impact, PNSG formed a partnership with the Regional Diversity Roundtable (RDR) in 2012 to develop Canada's first Diversity and Inclusion Charter for the Peel Region to foster inclusiveness and equity in the Peel community.

As Peel's Local Immigration Partnership (LIP), PNSG has also developed new partnerships with the Mental Health Sector in Peel. This provides us a unique opportunity to acknowledge newcomer mental health and the impact of settlement – stresses associated with migration, trauma and particularly for newcomer youth who are arriving at an age when onset occurs. For many newcomer/immigrant families access is limited due to the stigma associated with mental health and the navigation of a complex system.

PNSG is also continuing its work with the Service Delivery Network. It has recently convened community conversations with residents and service-providers in five Neighbourhoods -- Malton, Meadowvale, and Sheridan in Mississauga; Springdale in Brampton; and Bolton in Caledon – to better understand and address the needs of these communities.

I look forward to our work together and reporting on successes in the days ahead.

"Shifting from isolated impact to collective impact is not merely a matter of encouraging more collaboration or public-private partnerships. It requires a systemic approach to social impact that focuses on the relationships between organizations and the progress toward shared objectives" (http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact).

PNSG STRATEGIC PRIORITIES >>>

1. Ensure accessible, people-centred services for all newcomers
2. Create a continuum of effective employment strategies
3. Strengthen service coordination and planning across Peel Region
4. Enhance the receptivity of the host community

Q & A with Jagmeet Singh, MPP

Q: Immigrants are driving the population growth of Canada, especially the major metropolitan areas including Peel Region. As MPP for Bramalea-Gore-Malton, what is your vision for integrating newcomers in our economy and community?

A: More needs to be done to ensure we are going to utilize the experience and skills of people immigrating to our Country. I would like to see Ontario use the Quebec model where people's skills and credentials are assessed before immigrating to ensure their expertise match what the specific economic needs are of the province they wish to settle in. Furthermore, if upgrading of qualifications is needed, potential immigrants should be notified in advance so there is more transparency so people can make a well-informed decision about whether immigrating to Canada is the right decision for their family.



Jagmeet Singh Dhaliwal is an Ontario Member of Provincial Parliament, representing Bramalea-Gore-Malton for the Ontario New Democratic Party. He is currently the NDP critic to the Attorney General of Ontario and critic to the Ministry of Consumer Services. He holds a B.Sc. in Biology from the University of Western Ontario and a LL.B. from Osgoode Hall Law School at York University. He was called to the Bar of the Law Society of Upper Canadian in 2006 and was a successful criminal defense attorney prior to being elected. He has been recognized by the Ontario Federation of Labour as a youth leader and is a mixed martial arts specialist. He speaks English, French and Punjabi.

I often hear stories from newcomers in Bramalea Gore Malton, the most common being people who were once doctors in their home country immigrate to Canada and are forced to take jobs that don't match their skill set because their credentials are not recognized. This is problematic not only because he or she is unable to practice medicine in Canada, but also because the community they are leaving is losing a qualified practitioner. I would also like to see all levels of government take on a stronger role to assist families in their transition through funding for settlement services and programs.

Q: How do you see the Ontario Government is responding to the growing demand of services related to newcomer settlement and integration?

A: Currently, the Ontario Government is failing in terms of responding to the growing demand of services related to newcomer settlement and integration. Unfortunately Ontario spends less than any other province, yet has the highest number of immigrants who choose to settle in our province. It is clear that more funding is needed so settlement services can meet this growing demand.

continued on pg.3

Q: There is a growing consensus about the need for settlement service coordination and planning to meet the changing needs of immigrants. In your opinion, what steps can be taken to address the issues related to service coordination and planning?

A: In terms of settlement service coordination and planning, Ontario should be working with existing non-profit organizations, newcomers who have used existing services and community leaders to ensure settlement programs and services are effective and meeting the needs of those they serve. Currently, the government outsources settlement services which can lead to inefficiencies.

Q: What role community collaborative such as Peel Newcomer Strategy Group can play to contribute in developing service coordination as well as achieving your overall vision for newcomer settlement and integration in our communities?

A: I would encourage community organizations like Peel Newcomer Strategy group to lobby the government through the Ministry of Citizenship and Immigration to include similar organizations as part of a consultation process, in the form of focus groups or round table discussion to hear directly from people who work with newcomers. This will help the government develop a strategy to ensure services are meeting the needs of the people they serve and perhaps implement above changes.

(Disclaimer: Opinions expressed in this Q & A section is solely of MPP Singh's. PNSG may not necessarily subscribe to all the opinions expressed in this section.)

Capacity Building Project

The Capacity Building project funded by the Ontario Trillium Foundation (OTF) supported five grassroots/emerging organizations to strengthen their ability to develop their mission/vision, articulate their strategic aims, and reflect the voices of their diverse constituencies with a specific focus on organizational performance improvement. The outcome is to enhance and strengthen their capacity to effectively delivery services to newcomers and immigrants in the Peel region. These organizations are:

- United Achievers Community Services,
- MIAG Centre for Diverse Women and Families,
- Mississauga Mandarin Association,
- Malton Moms, and
- Families of Virtue.

The OTF project reconvened the Peel capacity builders' Network to identify who is doing what and what kinds of capacity building work is being done in the Peel community. The aim is to create a space for knowledge exchange, collaboration, gap identification, and opportunities in creating a strategic capacity building agenda for the Peel community. The network has completed a mapping of the capacity building work that the organizations in the network are doing. It is also working on developing indicators to measure the impact of the capacity building work. The project also organized two separate 2-Day Grant Writing Workshops -- one in January and the other in April, 2013. The workshops serve to assist novice grant writers the opportunity to innovate, investigate and maximize their strengths successfully while competing in a grant application competition. Approximately 55 participants representing various organizations including faith-based, cultural, ethno-specific and emerging grassroots organizations participated in these workshops. Participants reported that working in teams; the experience of working through a proposal including development of content and budget and networking with fellow grant writers were some of the most valuable elements of the workshops.

The 3-year OTF project came to an end in July 2013.

Job Search Success for New Immigrants

Sector specific bridging program, soft-skills, and positivity are key to newcomer success, says Atif Mumtaz, a skilled immigrant

Prior to his arrival to Canada, some of Atif Mumtaz's friends warned him about the reality he was about to face in Canada. The scenarios included starting a new life in Canada with survival jobs!

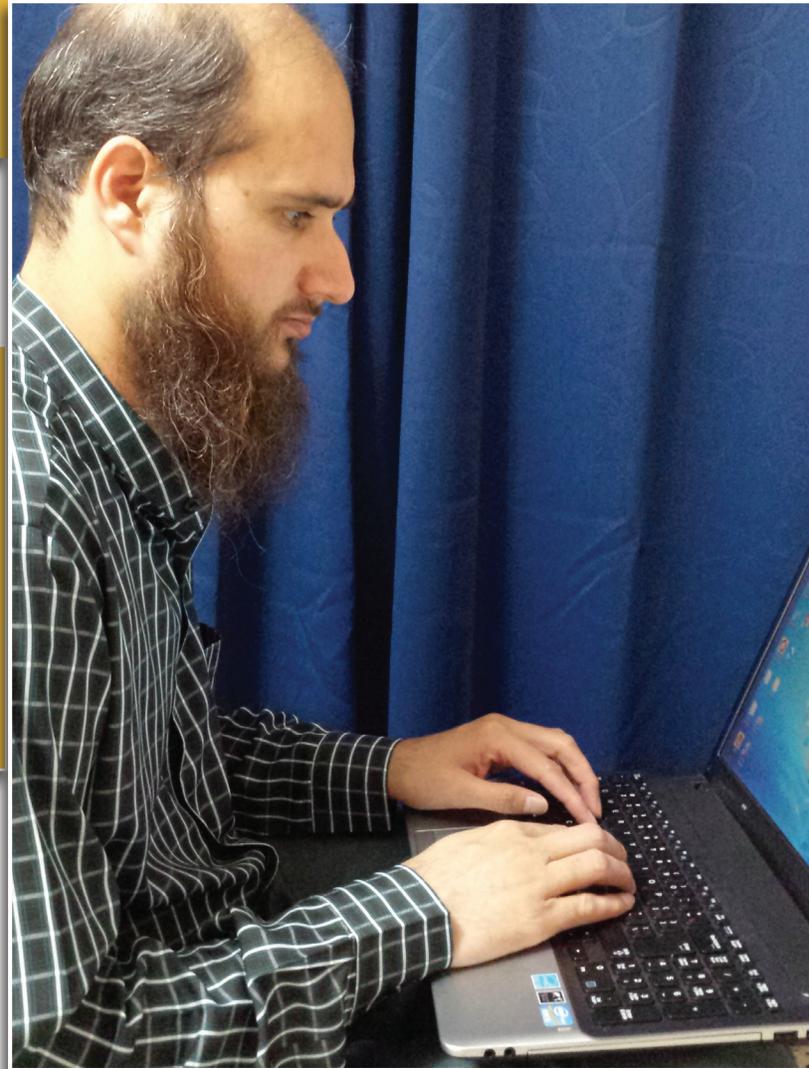
However, Mumtaz's methodical approach to his job search coupled with services offered through ACCES Employment greatly improved his experience in Canada. These services included attending the IT Connections program (a sector specific bridging program), job preparation training, networking, and mentoring which included an emphasis on soft-skills. This helped him to land a job as an IT Manager with TD Bank Group. All of this happened within six months of his arrival in Canada. "I was expecting to reach this type of position in two-to-three years, but it happened within a six-month period. This is the happiest part of my settlement process."

Educational and Professional Background: Mumtaz holds two graduate degrees – an MBA and a Master's Degree in Computer Engineering. He also has over 14-years of professional experience in retail banking including a 4-year stint in Dubai. Mumtaz was ready to take any job here in Canada, but not before he had exhausted all the avenues and opportunities offered by settlement organizations in our community.

Settlement Services

Born in Pakistan, Mumtaz started using settlement and employment services immediately after his arrival in Canada in April 2012 with his wife and three children.

Job Search Training: As part of the job search process, he completed a 5-week IT Connections Program with ACCES Employment. This sector specific bridging program is designed to offer extensive support to internationally trained IT professionals by providing Canadian context specific to job search skills including resume writing, workplace communications skills and workplace integration. The program also provides access to the hidden job market by facilitating numerous employer connections.



Mentoring: ACCES Employment is a member of TRIEC's Mentoring Partnership program. Through this affiliation, Mumtaz was connected with a mentor at TD. "My mentor helped me analyze my resume and conduct mock interviews. One important thing that I learned from my mentor was how to conduct effective self-evaluations every two-months to help with my job search process."

ACCES Employment and TD Event: Mumtaz secured his current job through a recruitment event jointly organized by ACCES Employment and TD. About 30 people from ACCES Employment attended the event at a TD venue. "My initial screening was done at the venue and I secured the job after four consecutive interviews," says Mumtaz.

continued on pg.5

Job Search Success for New Immigrants

Keys to Success

Networking: Mumtaz suggests that new immigrants do not fully realize and tap into the power of networking. "In the job search process I learned that there is a huge hidden job market that can be accessed through networking opportunities. Tools like LinkedIn may help, but in-person networking opportunities help as well." Mumtaz also notes that he met his current hiring manager at an ACCES networking event.

Positivity: Staying positive is also crucial for new immigrants. Mumtaz says that he understands the frustrations of the immigrants who often start their careers all over again with survival jobs. He also knows that it is tough to stay positive when so many are underemployed or unemployed. "It is difficult to stay positive when most of the people

surrounding you are speaking negatively about their employment situations, I believe in one thing: start with the right approach and right focus, and you will get where you need to be."

To Mumtaz, it is also crucial to develop job search plans. The plan should also be evaluated and adjusted as time progresses. "I evaluated my situation every two months to see whether I was getting the right responses." "Based on the findings, I modified and developed my subsequent plans."

Soft-Skills: Mumtaz places a huge emphasis on soft skills. He thinks immigrants need to understand that the Canadian market is different, and that expectations are different. "You may have the hard skills, but may not have the soft skills," he says. Soft skills involve communications, social interaction, non-verbal cues and other personality traits that often make a big difference in hiring decisions.

Mumtaz's Suggestions for Settlement Services

Mumtaz suggests that there are three areas that settlement service providers should consider in order to provide better services. These areas include: a) housing; b) internship opportunities; and c) outreach.

Housing: Housing has caused a great deal of stress for Mumtaz much like many other recent immigrants. He found that renters are not interested in talking once they find out that the potential tenant doesn't have a job or credit history. "If I am asked where your job letter is, where your credit history is, when I have only just arrived in the country, I don't have a readymade answer." "This is a typical problem that many immigrants face."

Internship and Employment Opportunities:

Getting internship and having access to employment opportunities is important for skilled immigrants to demonstrate their capabilities. To Mumtaz, access to that first job in Canada or an internship opportunity provided by organizations such as Career Edge and ACCES Employment are excellent for new immigrants. "I think more settlement organizations should offer programs that end with paid employment or provide internship opportunities for new immigrants."

Outreach: Mumtaz thinks that many new immigrants are not well informed about the availability of settlement services in the community. "More outreach work should be done to address this issue."

Looking Ahead: Mumtaz is looking forward to his career and life here in Canada. He is also keen to get involved in volunteer work. "Volunteering is big in TD culture." "I would love to be part of it as I gradually settle in," says Mumtaz.

PNSG Implementation Updates

Service Delivery Network (SDN) Working Group



Strategic Priorities:

- *Strengthening Service Coordination and Planning across Peel Region*
- *Ensuring accessible, people centred services for all newcomers*

The Service Delivery Network Working Group has continued providing leadership in shaping and developing resources for the community through community engagement in five neighbourhoods: Malton, Meadowvale, and Sheridan in Mississauga; Springdale in Brampton; and Bolton in Caledon. To track and update neighbourhood data properly, the group has defined and confirmed the geographical boundaries of these five neighbourhoods.

Multi-stakeholder Meeting: Some of the neighbourhoods have developed regular multi-stakeholder meeting schedules to create opportunities for stakeholders including service delivery organizations to help develop coordinated services in their respective neighbourhoods.

Currently, PNSG is working with the service delivery organizations in all the five neighbourhoods – Caledon Community Services in Bolton; Peel Multicultural Council, Polycultural Immigrant and Community Services and Malton Neighbourhood Services in Mississauga; and Punjabi Community Health Services in Brampton -- to increase the data capacity among them.

This will be done in two stages:

- 1) A presentation by the PNSG data consultant on Mapping and Data in Peel to showcase what is already available in Peel;
- 2) Making necessary updates that can be used by the stakeholders

Resident Conversations

The five neighbourhood lead organizations received funding from United Way of Peel Region and the Regional Municipality of Peel to facilitate resident engagement. These funds are to be utilized in organizing resident conversations by the organizations in partnership with Peel Newcomer Strategy Group to inform service planning and navigation. Started in January 2013, the resident conversations have been using the following questions to facilitate the insights and recommendations from the participants:

- What is your vision for the Community?
- What are the gaps/challenges to meet this vision?
- What needs to change in the community in order to meet the gaps/challenges?

So far, resident conversations have taken place in three neighborhoods – Malton, Sheridan, and Meadowvale – where a total of 130 people have participated in the discussions.

Emerging themes from these meetings included:

- The need for service-providers to do more outreach about existing services
- Connecting residents with other community partner's services and programs that could assist in building a more cohesive community;
- More accessible spaces for service delivery needs
- Continuous resident engagement to inform planning, and collaboration.

While more conversations are being planned for the communities, PNSG will continue to support all the community-leads as they engage residents in conversations to inform the development of client-centred and accessible services for newcomers.

Economic Inclusion Working Group

Strategic Priority: Creating a continuum of effective employment strategies

January to March, 2013 were busy months for the Economic Inclusion Working Group as members rolled up their sleeves and collaborated on ideas to complete an Employment Checklist for Newcomers to Canada who are starting a new job.

The Checklist complements other works such as the *A World of Talent at Your Doorstep* initiative, a PHWDG collaborative featuring: ACCES Employment; Job Skills; Polycultural Immigrant Community Services; Sheridan College; Skills for Change; and, TRIEC. A World of Talent is a forum in which employers are advised of tools and strategies that assist them to effectively integrate newcomers to Canada into their workplace.

The Checklist is a complementary tool that is designed to support the newcomers to achieve the same outcome. It focuses specifically on employment retention. It provides a list of timely checkpoints that begin prior to the first day of work and carry over to promote ongoing growth and development while on the job. Some of the key highlights covered in the Checklist include:

- What to do before the first day on the job?
- What they need to know the first week on the job?
- What they need to know the first few months on the job?
- What they need to do to continue to be successful on the job?

The Checklist is now ready to be disseminated to the settlement sector and to newcomers. It will also be accessible online through PNSG's website.

Social Inclusion Working Group

Strategic Priority: Enhancing the Receptivity of the Host Community

As part of its collaborative approach of working with key community partners in implementing the Peel Community Plan 2012-17, PNSG formed a partnership with the Regional Diversity Roundtable (RDR) in 2012 recognizing their expertise in diversity issues to develop the Diversity and Inclusion Charter of Peel. In December 2012, RDR issued an open call for interest to strike a Committee of Diversity and Inclusion Champions. With representatives from the non-profit, public, private, education, health and settlement sectors, the 10-person committee provided guidance on the development and launch of the Charter. PNSG Social Inclusion Working Group also contributed to the development of the first Diversity Charter of Canada. Participated by over 120 people, the charter was launched to the community on April 18, 2013.

Peel Region's Diversity and Inclusion Charter

The Peel Region Diversity and Inclusion Charter is a regional initiative to foster inclusiveness and equity in Peel. Developed through extensive community consultation and collaboration between Peel Newcomer Strategy Group (PNSG) and The Regional Diversity Roundtable (RDR), the Charter's vision is an inclusive Peel Region that values, respects and embraces diversity and equity so that everyone can achieve their full potential.

**To endorse the charter, please contact: Monica Valencia, Regional Diversity Roundtable,
email: monica@regionaldiversityroundtable.org Tel: 905-457-7288 Ext: 2581**



Peel Regional Police Chief Jennifer Evans signs the Peel Diversity and Inclusion Charter at its launch event.

"I commend Peel for its commitment to the important principles of respect, diversity and inclusion. Ontario's Immigration Strategy aims to attract highly skilled newcomers and their families to the province and to help grow a globally-connected economy" says The Honourable Michael Coteau, Ontario's Minister of Citizenship and Immigration. "Thank you for doing your part to make them feel welcome."

Accompanied by commitments and implementation guidelines, the Charter is a living document that supports the implementation of existing national and provincial legislation. The development of the charter was funded by the Community Builders Program of the Ontario Government.

An Inventory of Settlement Services in Peel by Postal Code

PNSG updated the report titled, *An Inventory of Settlement Services in Peel by Postal Code*. Prepared by the Social Planning Council of Peel (SPC), this report is focused on services for visible minorities and ethnic groups in Peel. The report also provides selected demographic and socio-economic information on visible minorities in Peel based on the 2006 census (due to the unavailability of data on visible minorities for the Census 2011). The information provided can be used to assist decision-makers in determining priorities for social services, community development and civic participation for visible minorities in Peel. You can download the report at www.peelnewcomer.org

**For more information about the report, please contact: Nikesh Amit, Manager, Communications and Stakeholder Engagement,
email: namit@unitedwaypeel.org; Tel: 905-276-0008, ext. 113**

Peel Newcomer Strategy Group
90 Burnhamthorpe Road West, Suite # 408, Mississauga, Ontario
L5B 3C3; PO Box. 58, Tel: 905-276-0008; Fax: 905-602-3651

FUNDED BY:



Citizenship and
Immigration Canada

Citoyenneté et
Immigration Canada



United Way
Peel Region

Region of Peel
Working for you

AUTOMNE 2013

Bulletin | Volume 6

Cette Question >> FAQ avec Jagmeet Singh, Député Provincial - Page 2, Projet de renforcement des capacités - Page 3, Recherche d'emploi efficace pour les nouveaux immigrants - Page 4, Mises à jour sur la mise en œuvre du GSNAP - Page 5, Inventaire des services d'établissement de la région de Peel par code postal - Page 7

Notre Vision >> L'intégration réussie des nouveaux arrivants dans tous les aspects de la communauté engageant la contribution de chacun et permettant d'assurer le bien être de tous.

Notre Mission >> Se faire le champion d'une stratégie coordonnée et collective permettant l'intégration réussie des nouveaux arrivants dans l'économie et la communauté de Peel.



Message de la Directrice

L'orientation générale des récents travaux du GSNAP visait à mieux connaître et à sensibiliser la population sur l'impact collectif.

Une partie du travail consistait à réunir des décideurs afin d'assurer la mise en collaboration et de développer des outils et des plans de travail dont les résultats seraient mesurables et tangibles.

Le GSNAP croit en un cadre de collaboration qui soutient la prise de décisions, des ressources, des responsabilités et des résultats communs. Nous croyons fermement qu'un processus de collaboration fructueux de la part de nos intervenants nous permettra de combiner toutes connaissances, compétences et ressources complémentaires qui nous permettront d'accomplir davantage ensemble que n'importe quel organisme à lui seul.

Le GSNAP a défini des indicateurs de mesure clés dans la récente publication de son Rapport sur l'impact collectif 2012-2013. Nous devons désormais nous assurer que nos efforts sont indivisibles et d'avoir des plans concrets de collecte des données et d'évaluation des résultats.

Dans le cadre de son engagement envers l'impact collectif, le GSNAP a formé un partenariat avec la Table ronde régionale sur la diversité (RDR) en 2012 dans le but de créer la première Charte de la diversité et de l'inclusion pour la région de Peel afin de favoriser l'inclusion et l'équité dans cette collectivité.

Grâce à des Partenariats locaux en matière d'immigration (LIP), le GSNAP a également noué de nouveaux liens avec le secteur de la santé mentale de Peel afin de nous faire profiter de l'occasion unique de reconnaître les problèmes de santé mentale des nouveaux arrivants ainsi que leur impact sur l'établissement, soit le stress et les traumatismes associés à l'immigration, particulièrement chez les jeunes qui débarquent à un âge où les symptômes sont susceptibles d'apparaître. Pour de nombreuses familles nouvellement installées ou qui immigreront au pays, l'accès est limité en raison des préjugés associés à la santé mentale et à l'utilisation d'un système complexe.

Le GSNAP poursuit également son travail avec le Réseau de prestataires de services. En effet, des débats communautaires ont récemment été organisés avec les résidents et les prestataires de services dans cinq quartiers, soit ceux de Malton, Meadowvale et Sheridan à Mississauga, de Springdale à Brampton et de Bolton à Caledon afin de jeter de la lumière sur les enjeux de ces communautés et de répondre à leurs besoins.

Je me réjouis à l'avance de notre collaboration et du compte rendu de nos accomplissements dans les jours à venir.

« Passer de l'impact isolé à l'impact collectif n'est pas simplement une question d'encourager une plus grande collaboration ou de partenariats public-privé. Cela sous-tend également une approche systémique de l'impact social axée sur les relations entre les organisations et le progrès dans la réalisation d'objectifs communs. » (http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact).

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DU GRSNA >>

1. Assurer des services accessibles axés sur les personnes, et ce, pour tous les nouveaux arrivants
2. Créer une gamme de stratégies d'emploi efficaces
3. Renforcer la coordination et la planification des services dans toute la région de Peel
4. Améliorer la réceptivité de la communauté d'accueil

Q: Les immigrants sont le moteur de croissance de la population canadienne, en particulier dans les grands centres, dont la région de Peel. En tant que député de Bramalea-Gore-Malton, quelle est votre vision en ce qui a trait à l'intégration des nouveaux arrivants dans notre économie et notre communauté?

R: Des efforts supplémentaires doivent être fournis pour garantir que nous allons mettre à profit l'expérience et les compétences des personnes qui immigreront dans notre pays. Je souhaiterais que l'Ontario reprenne le modèle québécois où les compétences et les diplômes des personnes sont évalués avant d'immigrer afin d'assurer que leur expertise correspond aux besoins économiques de la province où ils souhaitent s'établir. En outre, si un perfectionnement des compétences s'avère indispensable, les immigrants potentiels doivent en être avisés pour qu'il y ait plus de transparence et que les gens puissent prendre une décision bien éclairée à savoir si immigrer au Canada est la bonne décision à prendre



Jagmeet Singh Dhaliwal est un député à l'Assemblée législative de l'Ontario de la circonscription de Bramalea-Gore-Malton pour le Nouveau parti démocratique de l'Ontario. Il est actuellement le porte-parole du NPD auprès du procureur général de l'Ontario et critique pour le ministère des Services aux consommateurs. Il détient un baccalauréat en sciences biologiques de l'Université de Western Ontario et un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School de l'Université York. Il a été reçu au Barreau du Haut-Canada en 2006 et connaissait une brillante carrière comme avocat de défense au criminel avant d'être élu au poste de député. Il a été reconnu par la Fédération du travail de l'Ontario en tant que leader de la jeunesse et est spécialiste des arts martiaux mixtes. Il parle l'anglais, le français et le punjabi

pour leur famille. J'entends souvent des histoires de nouveaux arrivants de la communauté de Bramalea Gore Malton, particulièrement de la part de gens qui étaient autrefois médecins dans leur pays d'origine et qui, une fois immigrés au Canada, sont contraints d'accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus. Cette situation est problématique non seulement parce qu'ils sont incapables d'exercer la médecine au Canada, mais aussi parce que la communauté qu'ils quittent perd un professionnel de talent. Je souhaiterais aussi voir tous les niveaux de gouvernement jouer un rôle plus important afin d'aider les familles dans leur transition par des services et des programmes de financement affectés à l'établissement.

Q: Selon vous, dans quelle mesure le gouvernement de l'Ontario répond-il à la demande croissante de services liés à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants?

R: Au moment où l'on se parle, le gouvernement de l'Ontario n'accorde pas l'aide nécessaire pour répondre aux exigences croissantes en matière de services liés à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants. Malheureusement, il y consacre moins de ressources financières que toutes les autres provinces, bien que nous accueillions le plus grand nombre d'immigrants. Il est clair que les fonds sont insuffisants pour répondre à cette demande grandissante.

suite à la page 3

Q: On s'accorde de plus en plus à reconnaître la nécessité de coordonner les services d'établissement et de planification pour répondre aux besoins changeants des immigrants. À votre avis, quelles démarches pourraient être entreprises pour résoudre les problèmes liés à la coordination et la planification des services?

R: Sur le plan de la coordination et de la planification des services d'établissement, l'Ontario devrait travailler avec des organismes sans but lucratif existants, les nouveaux arrivants qui ont utilisé les services en place et les leaders communautaires pour garantir que les programmes et les services soient efficaces et répondent aux besoins de leur clientèle. Actuellement, le gouvernement recourt à l'impartition des services d'établissement, ce qui peut entraîner des inefficacités.

Q: Quel rôle les collaboratifs communautaires comme celui du Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel peuvent-ils jouer pour favoriser la coordination des services ainsi que la réalisation de votre vision d'ensemble pour l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants dans nos communautés?

R: J'encouragerais les organismes communautaires comme celui du Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants à faire pression sur le gouvernement par l'entremise du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration afin qu'ils fassent participer des organisations similaires dans le processus de consultation, soit sous forme de groupes de discussion ou de tables rondes afin de recevoir directement les observations des personnes qui assistent les nouveaux arrivants. Cela permettrait au gouvernement d'élaborer une stratégie qui veille à ce que les services répondent aux besoins de la population et peut-être à mettre en œuvre les changements mentionnés ci-dessus.

(Clause de non-responsabilité : Les opinions exprimées dans la présente foire aux questions sont celles du député Singh. Le GSNAP pourrait ne pas souscrire nécessairement à toutes les opinions qui y sont exprimées.)

Projet de Renforcement des Capacités

Le projet de renforcement des capacités, financé par la Fondation Trillium de l'Ontario (FTO), a pris en charge cinq organismes communautaires et émergents afin de les aider à soutenir l'élaboration de leur mission et de leur vision, l'établissement de leurs objectifs stratégiques et la représentation fidèle de leurs diverses circonscriptions en tenant compte particulièrement de l'amélioration du rendement de l'organisation. Le résultat vise à renforcer leurs capacités de prestation de services auprès des nouveaux arrivants et des immigrants de la région de Peel. Ces organisations sont les suivantes:

- United Achievers Community Services,
- MIAG Centre for Diverse Women and Families,
- Mississauga Mandarin Association,
- Malton Moms, et
- Families of Virtue.

Le projet, sous l'égide du Réseau de renforcement des capacités de Peel, vise à définir qui fait quoi et quels types de travaux de renforcement des capacités sont en chantier dans la communauté de Peel.

L'objectif consiste à créer un espace pour l'échange des connaissances, la collaboration ainsi que l'identification des lacunes et des possibilités de création d'un programme de renforcement stratégique pour la communauté de Peel. Le réseau a fait un recensement des initiatives déjà entreprises par les organisations du réseau et travaille également à la mise au point d'indicateurs pour mesurer l'incidence du travail effectué.

L'équipe du projet a également organisé deux ateliers individuels de recherche de subventions de deux jours, soit un en janvier et l'autre en avril 2013. Les ateliers aident les nouveaux demandeurs de subventions à innover, à rechercher et à optimiser leurs forces dans le cadre d'une compétition de demandes de subvention. Environ 55 participants représentant divers organismes - confessionnels, culturels, adaptés au groupe - et de nouvelles organisations communautaires y ont pris part. Les participants ont indiqué que le travail en équipe, l'expérience acquise lors de l'élaboration d'une proposition - du développement du contenu, au budget et au réseautage avec des collègues rédacteurs - représentaient seulement quelques-uns des éléments les plus méritants de ces ateliers.

Le projet d'une durée de trois ans s'est achevé en juillet 2013.

Recherche d'emploi efficace pour les nouveaux immigrants

Les programmes de transition axés sur les secteurs, les compétences générales et une attitude positive sont essentiels au succès des nouveaux arrivants, explique Atif Mumtaz, un immigrant qualifié

Avant son arrivée au pays, certains amis d'Atif Mumtaz l'ont mis en garde contre la réalité qui l'attendait au Canada. Les scénarios comprenaient le début d'une nouvelle vie dans des emplois de survie!

Toutefois, l'approche méthodique de Mumtaz dans sa recherche d'emploi couplée aux services offerts par ACCÈS Emploi a permis de grandement améliorer son expérience au Canada. Ces services comprenaient la participation au programme IT Connections (un programme de transition axé sur le secteur informatique), une formation de préparation à l'emploi, des services de réseautage et des soutiens de mentorat centrés sur les compétences générales. Cette stratégie lui a permis de décrocher un poste de responsable informatique auprès du Groupe financier de la banque TD dans les six mois qui suivirent son arrivée au Canada. "Je m'attendais à occuper ce type de poste dans une période de deux à trois ans, mais cela a pris six mois. C'était la plus belle expérience de tout mon processus d'établissement."

Formation Scolaire et Professionnelle : Mumtaz détient deux diplômes d'études supérieures, soit un MBA et une maîtrise en génie informatique. Il compte également plus de 14 ans d'expérience professionnelle dans le secteur des services bancaires de détail, y compris une affectation de passage de 4 ans à Dubaï. Mumtaz était prêt à accepter n'importe quel emploi au Canada, mais pas avant d'avoir épuisé toutes les possibilités offertes par les organismes d'établissement de notre communauté.

Services D'établissement

Natif du Pakistan, Mumtaz a commencé à faire appel aux services d'établissement et d'emploi dès son arrivée au Canada en avril 2012 avec sa femme et ses trois enfants.

Formation en Recherche D'emploi: Dans le cadre du processus de recherche d'emploi, il a pris part au programme IT Connections d'une durée de cinq semaines offert par ACCÈS Emploi. Ce programme de transition lié aux secteurs vise à offrir un soutien considérable aux professionnels en technologie de l'information formés à l'étranger en offrant des techniques de recherche d'emploi dans un contexte canadien dont la rédaction d'un CV, des compétences en communication au travail et l'intégration en milieu de travail. Il permet également d'accéder au marché caché de l'emploi en établissant de nombreux liens avec les employeurs.



Mentorat: ACCÈS Emploi est un membre du programme de partenariat de mentorat du TRIEC. Grâce à cette affiliation, Mumtaz a été jumelé à un mentor de la banque TD. « Mon mentor m'a aidé à analyser mon curriculum vitae et nous avons fait des entrevues simulées. Une chose importante qu'il m'a enseignée était de faire des auto-évaluations tous les deux mois pour m'aider dans ma recherche d'emploi. »

Activité de recrutement d'ACCÈS Emploi et de la banque TD: Mumtaz a obtenu son emploi actuel lors d'une activité de recrutement organisée conjointement par ACCÈS Emploi et la banque TD. Environ 30 personnes de l'organisme ACCÈS Emploi y ont participé.

« Ma première entrevue a eu lieu lors de cette activité et j'ai obtenu le poste au bout de quatre rencontres consécutives avec l'employeur », affirme Mumtaz.

suite à la page 5

Recherche d'emploi efficace pour les nouveaux immigrants

Les Clés du Succès

Réseautage: Mumtaz laisse entendre que les nouveaux immigrants ne réalisent pas pleinement l'efficacité du réseautage. « Lors de ma recherche d'emploi, j'ai constaté qu'il y a un énorme marché caché de l'emploi à exploiter par un réseau de contacts. Des outils tels que LinkedIn peuvent aider, mais les rencontres en personne sont tout autant efficaces. » Mumtaz note également qu'il a rencontré son gestionnaire de recrutement actuel lors d'un événement de réseautage mis sur pied par l'organisme ACCÈS.

Attitude Positive: Rester positif est un aspect également crucial pour les nouveaux immigrants.

Mumtaz explique qu'il comprend les frustrations des immigrants qui doivent souvent retourner au bas de l'échelle de leur carrière en acceptant des emplois de survie. Il sait aussi à quel point il est difficile de rester positif puisqu'il y a actuellement beaucoup de personnes sous-employées ou sans emploi.

Suggestions de Mumtaz relativement aux services d'établissement

Mumtaz explique qu'il y a trois secteurs que les fournisseurs de services d'établissement devraient prendre en considération afin de pouvoir offrir un meilleur soutien : a) le logement; b) les possibilités de stage et c) la sensibilisation.

Logement: Le logement a été une grande source d'angoisse pour Mumtaz comme pour beaucoup d'autres immigrants récemment débarqués. Il a constaté que les propriétaires se désintéressent rapidement à considérer un locataire potentiel lorsqu'ils découvrent que celui-ci est sans emploi ou qu'il n'a aucun dossier de crédit d'établi. « Si on me demande de présenter une lettre de mon employeur ou mon dossier de crédit alors que je viens tout juste de m'établir au pays, je n'ai pas de réponse toute faite. C'est un problème auquel se confrontent de nombreux immigrants. »

« On arrive mal à rester positif lorsque la plupart des gens qui vous entourent dénigrent leur situation d'emploi. Je crois qu'en utilisant la bonne approche et en ne perdant pas votre objectif de vue, vous réussirez. »

Pour Mumtaz, il est également primordial d'élaborer un plan de recherche d'emploi. Le plan devrait également être réexaminé et adapté avec le temps.

« J'ai fait une évaluation de ma situation tous les deux mois pour voir si j'étais sur la bonne voie, puis je modifiais et je rajustais mes plans si ce n'était pas le cas. »

Compétences Générales: Mumtaz attache une grande importance aux compétences générales. Selon lui, les immigrants doivent reconnaître que le marché canadien est différent, et qu'il comporte différentes attentes. « On peut avoir des compétences techniques et non relationnelles ou générales, » dit-il. Les compétences générales portent sur la communication, l'interaction sociale, les comportements non verbaux et d'autres traits de personnalité qui influencent souvent grandement les décisions d'embauche.

Stages et Possibilités D'emploi: Faire des stages et avoir accès aux possibilités d'emploi est particulièrement important pour permettre aux immigrants qualifiés de démontrer leurs capacités. Pour Mumtaz, une première expérience d'emploi au Canada ou la participation à un stage organisé par des organismes tels que Career Edge et ACCÈS Emploi se prêtent parfaitement aux besoins des nouveaux immigrants. « Les organismes d'établissement devraient offrir des programmes qui débouchent sur un emploi rémunéré ou qui procurent des possibilités de stage pour les nouveaux immigrants. »

Sensibilisation: Mumtaz croit qu'un grand nombre de nouveaux immigrants sont mal informés sur la disponibilité des services d'établissement dans la communauté. « Il faudrait multiplier les campagnes de sensibilisation afin de résoudre ce problème. »

Regard sur l'avenir: Mumtaz est heureux de sa nouvelle carrière et de sa vie au Canada. Il souhaite également faire du bénévolat. « Le bénévolat est important dans la culture de la banque TD. J'aimerais y participer davantage lorsque ma situation se fera plus stable, » termine Mumtaz.

Mises à jour sur la mise en œuvre du GSNAP

Groupe de travail du Réseau de prestation des services



Priorités Stratégiques:

- Améliorer la coordination et la planification des services dans la région de Peel
- Garantir des services accessibles à dimension humaine pour tous les nouveaux arrivants

Le groupe de travail du Réseau de prestation des services continue de faire preuve de leadership dans l'élaboration et la mise en œuvre de ressources pour la communauté grâce à l'engagement de cinq quartiers: Malton, Meadowvale et Sheridan à Mississauga, Springdale à Brampton et Bolton à Caledon.

Afin d'assurer le suivi et une mise à jour appropriée des données sur ces quartiers, le groupe a défini et confirmé leurs limites géographiques.

Réunion Multipartite: Certains de ces quartiers ont élaboré des listes de réunions multipartites régulières dans le but de créer des conditions propices pour les parties prenantes, notamment les organisations de prestation de services, et pour les aider à développer des modèles de services coordonnés dans leurs quartiers respectifs.

À l'heure actuelle, le GSNAP collabore avec des organismes de prestation de services dans les cinq quartiers, soit les services communautaires de Caledon à Bolton; le conseil multiculturel de Peel, le Polycultural Immigrant and Community Services et le Malton Neighbourhood Services à Mississauga ainsi que le centre de santé communautaire de la collectivité panjabi à Brampton afin d'échanger et d'augmenter la capacité de la base de données. Cette démarche se fera en deux étapes:

- 1) Par une présentation effectuée par le spécialiste des données du GSNAP sur l'inventaire et les données de la région de Peel afin de mettre en lumière ce qui est déjà offert dans la région;
- 2) par des mises à jour qui peuvent être utilisées par les parties prenantes

Conversations avec les Résidents

Les organismes directeurs des cinq quartiers ont reçu une aide financière de Centraide de la région de Peel et de la municipalité régionale de Peel afin de faciliter la mobilisation des résidents. Ces fonds doivent servir à organiser des rencontres de conversations avec les résidents par l'entremise d'organismes partenaires du Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel afin de fournir de l'information sur la planification et la recherche de services.

Lancées en janvier 2013, les conversations utilisaient les questions suivantes afin de faciliter l'échange et de susciter des recommandations de la part des participants:

- De quelle façon envisagez-vous la communauté?
- Quels sont les manques à gagner et les défis à surmonter pour réaliser cette vision?
- Qu'est-ce qui doit changer dans la communauté pour combler ces lacunes et surmonter ces défis?

Jusqu'à présent, des conversations avec les résidents ont eu lieu dans trois quartiers, soit Malton, Sheridan et Meadowvale où 130 personnes sont venues prendre part aux discussions.

Voici quelques-uns des nouveaux thèmes soulevés lors de ces réunions:

- La nécessité pour les prestataires de services de faire connaître davantage les services existants afin d'établir des liens entre la population et les services et les programmes offerts par d'autres partenaires de la communauté afin de renforcer les collectivités
- La création d'espaces plus accessibles pour répondre aux besoins de prestation des services
- L'engagement continu des résidents envers une planification et une collaboration éclairées

Bien que d'autres conversations soient prévues, le GSNAP continuera à soutenir les leaders dans leurs discussions avec les résidents afin de les informer sur les services axés sur le client et accessibles aux nouveaux arrivants.

Groupe de Travail sur L'inclusion Économique

Priorité stratégique: créer un continuum de stratégies d'emploi efficaces

Les mois de janvier à mars 2013 ont été très occupés le Groupe de travail sur l'inclusion économique alors que les membres retroussaient leurs manches pour la mise en commun d'idées visant l'élaboration d'une liste de vérification à l'intention des immigrants au Canada qui commencent un nouveau travail.

La liste vient compléter d'autres travaux comme l'initiative A World of Talent at your doorstep, un document rédigé par le PHWDG en collaboration avec ACCÈS Emploi, Job Skills, Polycultural Immigrant Community Services, le collège Sheridan, Skills for change et TRIEC. A World of Talent est un forum par lequel les employeurs se tiennent au courant des outils et des stratégies qui leur permettent d'intégrer efficacement les

nouveaux arrivants au Canada dans leur lieu de travail.

La liste de vérification, quant à elle, se veut un outil complémentaire pour aider les nouveaux arrivants dans cette démarche. Elle porte principalement sur le maintien de l'emploi et fournit des points de contrôle à diverses étapes du processus avant le premier jour d'emploi et durant la croissance et le perfectionnement au travail.

Voici quelques-uns des points saillants de la liste de vérification:

- Ce qu'ils doivent faire avant la première journée de travail?
- Ce qu'ils doivent savoir durant la première semaine de travail?
- Ce qu'ils doivent savoir durant les premiers mois de travail?
- Ce qu'ils doivent faire pour assurer leur réussite professionnelle?

La liste est maintenant prête à être distribuée aux intervenants du secteur de l'établissement et aux nouveaux arrivants. On peut également se la procurer en ligne sur le site Web du GSNAP.

Groupe de Travail sur L'inclusion Sociale

Priorité stratégique: améliorer la réceptivité de la communauté d'accueil

Dans le cadre de sa démarche de travail collaboratif avec des partenaires communautaires clés dans la mise en œuvre du plan communautaire de Peel 2012-17, le GSNAP s'est associé à la Table ronde régionale sur la diversité en 2012 reconnaissant leur expertise dans les questions de diversité afin d'élaborer la Charte de la diversité et de l'inclusion dans la région de Peel.

En décembre 2012, la Table ronde lançait un appel pour la formation d'un comité d'experts sur la diversité et l'inclusion. Composé de représentants des secteurs d'organismes sans but lucratif, public, privé, de l'enseignement, de la santé et de l'établissement, le comité de 10 personnes avait comme mandat de prodiguer des conseils sur le développement et le lancement de la Charte.

Le groupe de travail sur l'inclusion sociale du GSNAP a contribué également à l'élaboration de la première charte canadienne sur la diversité.

Élaborée sous l'œil aguerri de plus de 120 intervenants, la charte était présentée à la communauté le 18 avril 2013.

La Charte sur l'inclusion et la diversité de la région de Peel

La Charte de la diversité et l'inclusion de la région de Peel représente une initiative qui vise à favoriser l'inclusion et l'équité dans la région.

Préparée à l'issue de vastes consultations communautaires et en collaboration avec le Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel (GSNAP) et la Table ronde régionale sur la diversité (RDR), la vision de la Charte illustre

Afin d'offrir votre soutien à la charte, nous vous prions de communiquer avec Monica Valencia, Table ronde régionale sur la diversité à l'adresse courriel, monica@regionaldiversityroundtable.org, ou d'appeler le 905-457-7288, poste 2581

Inventaire des Services D'établissement de la Région de Peel par Code Postal

Le GSNAP a mis à jour le rapport intitulé An Inventory of Settlement Services in Peel by Postal Code. Préparé par le Conseil de planification sociale de Peel (CPS), ce rapport comprend les services offerts aux minorités visibles et ethniques dans la région de Peel. Il renferme également des renseignements sur la population et les activités socio-économiques des minorités visibles dans la région fondés sur le recensement de 2006 (en raison de l'indisponibilité des données sur les minorités visibles du recensement de 2011). L'information fournie peut être utilisée pour aider les preneurs de décisions à déterminer les priorités dans les secteurs des services sociaux, du développement communautaire et de la participation civique des minorités visibles dans la région de Peel. Une version téléchargeable du rapport se trouve sur www.peelnewcomer.org

Pour obtenir plus de renseignements sur le rapport, prière de communiquer avec Nikesh Amit, gestionnaire, Communications et engagement des intervenants, à l'adresse courriel namit@unitedwaypeel.org ou au numéro 905-276-0008, poste 113.



Légende : La chef de service de police régionale de Peel Jennifer Evans signe la Charte de la diversité et de l'inclusion lors des activités de lancement

une région de Peel inclusive qui valorise, respecte et encourage la diversité et l'équité afin que chacun puisse réaliser son plein potentiel.

« Je félicite Peel pour son engagement envers les principes importants de respect, de diversité et d'inclusion. La stratégie d'immigration de l'Ontario vise à attirer les nouveaux arrivants hautement qualifiés et leurs familles dans la province et à les inciter à contribuer à la croissance d'une économie mondialement branchée, affirme l'honorable Michael Coteau, ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario. Merci de nous aider à les accueillir. »

Composée de directives sur l'engagement et la mise en œuvre, la Charte se veut un document évolutif qui soutient le plein respect des lois nationales et provinciales existantes. L'élaboration de la charte est une initiative financée par le Programme des constructeurs communautaire du gouvernement de l'Ontario.

Peel Newcomer Strategy Group

90 Burnhamthorpe Road West, Suite # 408, Mississauga, Ontario
L5B 3C3; PO Box. 58; Tel: 905-276-0008; Fax: 905-602-3651

FINANCE PAR:



Citizenship and
Immigration Canada

Citoyenneté et
Immigration Canada



United Way
Peel Region

Region of Peel
Working for you