



ST. THOMAS • ELGIN

Local Immigration Partnership

Building Welcoming, Caring, and Inclusive Communities

Stratégie d'Établissement 2012-2013 *Sommaire Exécutif*

Travaillons ensemble pour construire des communautés accueillantes, bienveillantes et inclusives dans St. Thomas et Elgin



Funded by:
Citizenship and
Immigration Canada

Financé par :
Citoyenneté et
Immigration Canada

Remerciements

Le Conseil de Partenariat local d'immigration St. Thomas-Elgin (PLIST-E) salue la vision des gouvernements du Canada et de l'Ontario et de l'Association des municipalités de l'Ontario, qui a conduit à la création de Partenariats locaux d'immigration (PLIs) partout en Ontario.

Nous remercions instamment les personnes et les organisations qui ont offert leur engagement, leur temps et leur expertise pour enrichir les consultations et réunions de planification du PLIST-E. Votre contribution est devenue tangible avec la création d'une Stratégie d'établissement innovatrice pour l'ensemble du comté, décrite dans le présent Sommaire exécutif.

Finalement, le Conseil de PLIST-E apprécie la généreuse contribution financière de Citoyenneté et Immigration Canada, qui a rendu ce projet possible.

ST-ELIP COUNCIL

Abe Harms	Directeur exécutif, Services à la Communauté Mennonite
Adriana Balderas	Membre de la collectivité
Bob Hammersley	Président et directeur général, Chambre de Commerce de St. Thomas et du district
Cindy Moniz	Coordinatrice du programme, Services d'emploi Elgin
Dave Mennill	Maire de Malahide
Debra Mountenay	Directrice exécutive, Commission de planification et du développement de la main d'œuvre d'Elgin, Middlesex et Oxford
Jeff Kohler	Conseiller municipal, Ville de St. Thomas
John Robinson	Membre de la collectivité
Kate Burns	Coordinatrice du développement des affaires, Développement économique du comté d'Elgin
Libby Seitz	Directrice de succursale, Union Mennonite d'Épargne et de Crédit
Marilyn Crewe	Agent de développement économique communautaire, Elgin Business Resource Centre
Mike Amato	Directeur, Éducation permanente et formation commerciale, Collège Fanshawe
Sean Dyke	Agent de développement économique, Développement économique de St. Thomas
Shelley Harris	Directrice, Éducation et emploi, YWCA de St. Thomas-Elgin
Sam Yusuf	Conseiller, Ville de St. Thomas

Consultants et Financement du Projet

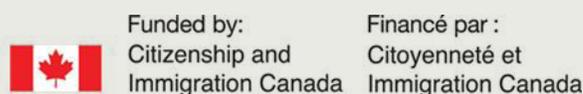
Équipe du projet :

Shelley Harris – Directrice, Éducation et Emploi, YWCA de St. Thomas-Elgin

Alfredo Marroquin – Coordinateur du projet

Petrusia Hontar – Chercheure/Assistante du projet

La Stratégie d'établissement du Partenariat local d'immigration de St. Thomas-Elgin a été financée par :



Les points de vue exprimés dans ce document ne reflètent pas nécessairement ceux du Gouvernement du Canada.

Partenaires :

Elgin Business Resource Centre

Développement économique du comté d'Elgin

Commission de planification et du développement de la main d'œuvre d'Elgin, Middlesex et Oxford

Services d'emploi Elgin

Collège Fanshawe

Services à la Communauté Mennonite

Union Mennonite d'Épargne et de Crédit

Chambre de Commerce de St. Thomas et du district

Développement économique de St. Thomas

Ville de St. Thomas

Canton de Malahide

YWCA de St. Thomas-Elgin

Préface

Le Conseil de Partenariat local d'immigration St. Thomas-Elgin (PLIST-E) a amorcé ce projet le 28 février 2011 en vue des objectifs suivants : (1) établir un conseil multisectoriel des intervenants en vue de contribuer au développement et à l'application de solutions viables pour l'intégration efficace de nouveaux arrivants à St. Thomas et dans le comté d'Elgin, (2) rehausser la compréhension des prestataires des services autres que d'établissement et de la communauté en général quant aux difficultés, besoins et services propres aux nouveaux arrivants, (3) contribuer à un processus communautaire de consultation et de planification, qui rendrait la Stratégie d'immigration locale pratique et réalisable afin d'améliorer la capacité de St. Thomas et Elgin d'attirer, établir et intégrer de manière efficace des immigrants dans notre communauté et de promouvoir leur engagement social, économique, culturel et civique.

Au nom de tous les partenaires du Conseil de PLIST-E, nous avons le plaisir de présenter les fruits de notre travail au cours des 12 derniers mois : la Stratégie d'immigration locale de St. Thomas-Elgin.

La Stratégie d'immigration et d'établissement local de St. Thomas-Elgin a été enrichie par les participants, qui ont collaboré à incorporer les perspectives différentes des personnes immigrantes, des prestataires de services d'établissement, des secteurs des services sociaux, de santé et pédagogiques, des employeurs, des fonctionnaires gouvernementaux et des organismes à fonction civique.

Toutes les voix ont été entendues pendant la création de cette Stratégie d'établissement. Le partage de leurs expériences, information, opinions et récits a, croyons-nous, conduit au choix de priorités significatives qui, après leur mise en œuvre, contribueront à bâtir des communautés accueillantes, bienveillantes et inclusives, où chaque personne a son importance.

Cette Stratégie d'établissement est forte de l'historique d'autres collaborations dans St. Thomas-Elgin et mise sur l'expertise locale et sur des forces, qualités et capacités spécifiques et cruciales, capables de répondre aux difficultés et besoins actuels de façon innovatrice et proactive.

Nous voulons souligner l'importance d'un leadership concerté, qui soutiendra une mise en œuvre efficace de cette Stratégie.

Nous espérons y collaborer avec vous dans un proche avenir.

Bien cordialement,



Marla Champion
Directrice exécutive



Shelley Harris
Directrice, Éducation et emploi

Instantané des caractéristiques démographiques du comté d'Elgin et de St. Thomas, en 2006/2011

Données tirées du Recensement et des Données sur la main d'œuvre, en 2006

Population

- » En 2006, 85 351 personnes habitaient dans la région du comté Elgin et de St. Thomas, dont 36 110 personnes à St. Thomas.
- » La population a augmenté de 4,6% dans le comté et de 8,4% à St. Thomas depuis 2001.
- » La distribution d'âge a aussi changé depuis 2001. La plus grande augmentation a été observée dans le groupe des 55 à 64 ans. Une diminution a été observée dans les populations âgées de 5 à 14 ans et de 25 à 44 ans.

Caractéristiques de la population

- » 86% des personnes résidant dans le comté d'Elgin et 88% de celles de St. Thomas sont nées au Canada.
- » 2 020 (2%) des personnes résidant dans le comté d'Elgin et 1 310 (3%) de celles de St. Thomas appartiennent à des minorités visibles.
- » 1% de la population du comté d'Elgin ne connaît ni l'anglais ni le français.

Population active

- » 56,7% de tous les travailleurs et travailleuses du comté d'Elgin sont à l'emploi de petites ou moyennes entreprises.
- » Le taux de participation à la population active était de 66,1% en 2006 à St. Thomas et de 67,9% dans le comté d'Elgin; cependant ce taux a diminué depuis 2007 et était de 67% en 2010.
- » Le taux d'emploi en 2006 était de 61,9% à St. Thomas et de 65,6% dans le comté d'Elgin; le taux d'emploi a chuté à 59,6% en 2010.
- » Le taux de chômage en 2006 était de 6,3% à St. Thomas et de 5,5% dans le comté d'Elgin; en 2010, le taux de chômage était de 11,1%, une amélioration en comparaison de 13% en 2009.

Caractéristiques des ménages et des familles

- » Le comté d'Elgin compte 24 675 familles, et 10 450 familles habitent à St. Thomas.
- » On compte en moyenne trois personnes par famille.

Éducation et revenu

- » En 2005, les gens ont gagné en moyenne 27 982 dollars à St. Thomas et 27 182 dollars dans le comté d'Elgin.
- » 6,2% des personnes habitant dans le comté d'Elgin sont considérées vivre au-dessous du seuil de faible revenu, en comparaison de 11,1% en Ontario.

Priorités

Pour identifier des priorités, le Partenariat local d'immigration de St. Thomas-Elgin a associé les personnes intéressées de la communauté à des consultations populaires dans tout le comté d'Elgin.

Lors de ces consultations, ces personnes ont été incitées à ordonner des priorités conformément à leur évaluation des actifs, capacités et besoins de leur communauté. Même si certaines priorités concernent l'ensemble du comté, il est utile de préserver la diversité des réponses exprimées dans les diverses municipalités et cantons.

Voici les priorités générales recueillies à l'aide de diverses méthodes. L'approche régionale nous a permis de repérer des priorités similaires dans tout le comté; cependant, les plans d'action et sous-objectifs particuliers varieront selon chaque région.

Priorités Très Importantes

Les priorités très importantes ont été identifiées à l'aide des commentaires exprimés lors de réunions de consultation et de sondages. Ces priorités ont été élaborées en prenant note des propositions des personnes participantes et des prestataires des services, ainsi que par l'analyse de certaines lacunes dans le but de répondre à ces besoins particuliers.

PRIORITÉS TRÈS IMPORTANTES	
Stratégie	Motivation
Augmenter le financement versé aux prestataires de services d'établissement dans la région	La disponibilité de ressources est décisive, puisque les prestataires des services d'établissement auront besoin de répondre de manière efficace à une participation accrue des personnes immigrantes, des employeurs et des représentants d'organismes qui ne s'occupent pas d'établissement, et ce dans les secteurs suivants : création de mécanismes de soutien inter-organismes, coopération, formation à la diversité, et services innovateurs, adaptés et réactifs aux besoins des personnes immigrantes.
Inclusion et participation à la vie civique	Afin de créer un sentiment d'appartenance, il est nécessaire de créer des occasions permettant aux personnes immigrantes de participer à des activités sociales, culturelles, économiques et politiques, sans subir de discrimination.
	Il existe un besoin de mieux rejoindre les personnes immigrantes afin de leur offrir des occasions de bénévolat pour leur permettre d'élargir leur réseau social et d'acquérir une expérience de travail. Pour promouvoir l'intégration efficace des personnes immigrantes, nous avons besoin de déterminer comment abolir certains obstacles et d'encourager leur participation à des postes de direction dans les commissions et comités de travail ou comme personnel salarié, afin d'aider les organisations à côtoyer et apprécier la diversité.
Plaidoyer pour des changements institutionnels	La plupart des programmes, services et activités ont été créés en réponse aux besoins de personnes qui habitent St. Thomas et Elgin depuis longtemps. Cette population a, en général, atteint une certaine stabilité et est, dans la plupart des cas, plus établie que les autres. Quand un système fonctionne pour un groupe qui a bénéficié des avantages de ces services, il est difficile de voir où des changements s'imposent.
	Comme les conditions de la société moderne changent et que de nouvelles connaissances deviennent disponibles, il faut faire appel à une nouvelle créativité et à plus d'imagination pour coexister harmonieusement avec d'autres personnes, d'origines différentes, qui ont également besoin de se sentir incluses. Les municipalités, lieux de travail, organisations de services et institutions devront, comme les communautés d'accueil, se commettre à l'exercice passionnant de construire une nouvelle structure sur une base déjà existante. Il est nécessaire de lever les barrières institutionnelles et d'examiner quels sont les programmes, services et activités qui prendront en compte les besoins des nouveaux arrivants pour habiliter les personnes immigrantes à s'engager avec succès dans les affaires de la communauté.

Coordination des Services

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Il arrive souvent que les nouveaux arrivants, personnes immigrantes et autres prestataires de services ne savent pas ce que la communauté peut offrir.

Stratégie #1

Créer une occasion pour les prestataires de services locaux et régionaux de se réseauter et de créer des mécanismes de référence

Action Requisite

- ✓ De concert avec divers intervenants, créer une occasion de réseautage pour les fournisseurs de services

Stratégie #2

Augmenter la sensibilisation des entreprises, des employeurs et des organismes au sujet des services disponibles

Action Requisite

- ✓ Offrir aux organismes, aux personnels et aux entreprises une coordination de l'information diffusée afin de mieux les familiariser avec ces services et programmes

Stratégie #3

Améliorer l'apport aux nouveaux arrivants et personnes immigrantes de renseignements concernant les services et programmes existants (voir la section « Établissement et intégration » pour d'autres actions requises afin d'assurer cet accès)

Action Requisite

- ✓ Coopérer avec les intervenants pertinents pour identifier un processus facilitant la diffusion de renseignements opportuns et à jour aux nouveaux arrivants et personnes immigrantes dans les régions urbaines et rurales du comté
- ✓ Coordonner la diffusion d'information aux nouveaux arrivants et personnes immigrantes pour mieux les familiariser avec ces services et programmes

Accès à l'Emploi et au Marché du Travail

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Les personnes immigrantes et les nouveaux arrivants n'ont pas d'expérience d'accès au marché du travail canadien.

Stratégie #4

Augmenter le réseautage entre les employeurs et les nouveaux arrivants et personnes immigrantes

Actions Requises

- ✓ Encourager l'organisation de réseautage et de groupes de soutien entre les nouveaux arrivants et les employeurs
- ✓ Élaborer des partenariats avec les intervenants pertinents, afin d'offrir aux nouveaux arrivants une orientation concernant la culture des milieux de travail, et créer des ateliers pour aider ces personnes à mieux comprendre comment accéder au marché du travail

Stratégie #5

Accorder aux organismes d'emploi une formation spécifique en vue d'augmenter leur sensibilisation concernant les difficultés que rencontrent les personnes immigrantes et les nouveaux arrivants face au marché du travail

Actions Requises

- ✓ Élaborer de concert une compréhension claire des exigences, occasions et défis du marché du travail, et établir des recommandations et mesures visant à faciliter l'inclusion et l'intégration efficace à l'économie locale de personnes immigrantes et nouveaux arrivants qualifiés
- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et organismes d'établissement, mettre sur pied une formation à la sensibilité culturelle
- ✓ Coordonner la prestation d'une formation à la sensibilité culturelle au bénéfice des organismes d'emploi
- ✓ Contribuer à l'organisation d'événements visant à doter les organismes d'emploi de renseignements sur l'accréditation et de références aux commissions d'accréditation

Stratégie # 6

Accroître la sensibilisation des employeurs concernant les divers programmes, services et ressources Internet disponibles pour appuyer l'embauche, l'intégration, la formation et la rétention de personnes immigrantes qualifiées

Actions Requises

- ✓ Promouvoir auprès des entreprises l'accès à d'éventuels employés parmi les nouveaux arrivants, au moyen de moteurs de recherche
- ✓ Promouvoir l'utilisation de skillsinternational.ca par les entreprises de la région

Stratégie # 7

Accorder aux personnes immigrantes et aux nouveaux arrivants l'information et la formation leur permettant de trouver et de conserver des emplois

Actions Requises

- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, élaborer un ensemble de formations mettant en relief l'importance des compétences particulières et non particulières dans l'obtention et la rétention d'un emploi
- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, créer pour les nouveaux arrivants une formation pratique sur les compétences de travail requises
- ✓ Promouvoir l'utilisation de skillsinternational.ca par les nouveaux arrivants

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Manque d'expérience canadienne de travail chez les personnes immigrantes et nouveaux arrivants

Stratégie # 8

Accorder aux nouveaux arrivants des occasions d'acquérir de l'expérience de travail au Canada

Actions Requises

- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, créer des programmes de mentorat
- ✓ Chercher et promouvoir des stages pratiques pour les professionnels formés à l'étranger
- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, créer un

programme de bénévolat pour les nouveaux arrivants et personnes immigrantes

- ✓ Chercher et promouvoir des programmes d'apprentissage pour les nouveaux arrivants et personnes immigrantes

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Manque de mesures de soutien pour les employeurs susceptibles d'embaucher des personnes immigrantes

Stratégie # 9

Étudier des avantages et stimulants en vue de l'embauche de nouveaux arrivants

Actions Requises

- ✓ Mener une recherche sur les PME afin de comprendre les avantages potentiels d'embaucher des professionnels formés à l'étranger
- ✓ Mener une recherche sur la planification de succession
- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, étudier des façons d'appuyer les employeurs dans l'embauche et la rétention de nouveaux arrivants et de personnes immigrantes

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Manque de mesures de soutien à l'embauche de travailleurs agricoles

Stratégie # 10

Étudier des avantages et stimulants en vue de l'embauche de nouveaux arrivants comme travailleurs agricoles

Actions Requises

- ✓ De concert avec les organismes d'emploi et les organismes d'établissement, étudier des façons d'appuyer des employeurs agricoles dans l'embauche de nouveaux arrivants comme travailleurs agricoles

Établissement et intégration

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Les nouveaux arrivants et les personnes immigrantes comprennent mal le système canadien et ignorent souvent où commencer à se renseigner.

Strategy # 11

Diffuser au moyen d'un guichet unique de l'information destinée aux nouveaux arrivants

Actions Requises

- ✓ En collaboration avec les intervenants pertinents, élaborer un ensemble de renseignements et de suggestions utiles sur des façons de s'orienter dans le système
- ✓ Faciliter le processus d'identification d'un guichet d'accès centralisé afin d'augmenter les avantages et l'efficacité et ainsi réduire le risque que les nouveaux arrivants n'arrivent pas à s'orienter dans le système canadien
- ✓ De concert avec les intervenants pertinents (par exemple, le secteur immobilier, les banques, supermarchés, églises, etc.), travailler avec la communauté pour promouvoir ce guichet d'accès centralisé

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Les nouveaux arrivants et personnes immigrantes n'arrivent pas à s'orienter dans l'environnement canadien et ont besoin d'aide pour combler leurs besoins essentiels au quotidiens

Stratégie # 12

Familiariser les nouveaux arrivants avec les normes de la vie quotidienne au Canada

Actions Requises

- ✓ De concert avec les organismes de services d'établissement, institutions religieuses, associations culturelles, clubs de service, etc., travailler à la mise en place d'un Programme d'accueil
- ✓ Coordonner la création de Fiches de renseignements sur différents aspects de la vie quotidienne au Canada
- ✓ En collaboration avec les intervenants pertinents, encourager la création de partenariats afin de rétablir un programme similaire à « Bienvenue Chez-Nous »

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Différences trop marquées entre la vie au pays d'origine et celle au Canada, manque de compréhension des droits en vigueur et des services disponibles

Stratégie # 13

Orienter les nouveaux arrivants et personnes immigrantes dans le système canadien

Actions Requises

- ✓ Coordonner des efforts pour mieux sensibiliser aux enjeux de santé mentale les dirigeants communautaires
- ✓ Coordonner des efforts pour mieux faire comprendre le système canadien des soins de santé en encourageant un processus permanent de maillage avec les prestataires des principaux services, ainsi qu'entre divers groupes dans la communauté de nouveaux arrivants
- ✓ De concert avec les organismes locaux de services d'établissement, Aide Juridique Ontario et des initiatives d'envergure provinciale (comme Communiquer entre collectivités – Éducation juridique communautaire Ontario et Femmes ontariennes et droit de la famille), travailler à une meilleure sensibilisation aux droits et responsabilités en matière de logement et au sujet d'autres systèmes en vigueur au Canada
- ✓ De concert avec les intervenants pertinents, accroître la sensibilisation aux concepts propres à l'environnement et à leur mise en pratique quotidienne au pays
- ✓ De concert avec les intervenants pertinents, mieux sensibiliser et informer les nouveaux arrivants concernant le processus d'acquisition de la citoyenneté
- ✓ De concert avec les intervenants pertinents, plaider pour une augmentation de la durée et de la disponibilité des cours de citoyenneté

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Difficulté ou impossibilité d'accéder à certains renseignements par Internet

Stratégie # 14

Améliorer l'accès aux renseignements concernant l'établissement et l'intégration

Actions Requises

- ✓ En collaboration avec les intervenants pertinents, encourager la formation de partenariats en vue de créer un portail où les nouveaux arrivants trouveront sur un guichet unique tous les renseignements spécifiques au comté
- ✓ En collaboration avec les intervenants pertinents, encourager les partenariats à créer des « podcasts » d'orientation en langues différentes, destinés aux nouveaux arrivants
- ✓ En collaboration avec les intervenants pertinents, travailler à identifier d'autres actions visant à satisfaire ce besoin

Langue, ALS and Communication

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Bien que la langue soit considérée comme une priorité, le nombre limité d'endroits et de périodes où sont donnés des cours d'anglais langue seconde (ALS) et le manque de services de garde d'enfants constituent un problème.

Stratégie # 15

Créer des occasions plus diversifiées de formation linguistique

Actions Requises

- ✓ De concert avec les organismes offrant la formation en ALS et les organismes d'établissement, étudier des façons d'accroître l'accès à l'ALS (comme l'étude de l'ALS en milieu de travail et sur place ou un financement de services de garde)
- ✓ Collaborer à l'enquête visant à identifier une technologie qui augmentera l'accès à la formation linguistique des nouveaux arrivants et des personnes immigrantes isolées

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Il arrive souvent que des nouveaux arrivants essaient d'accéder à des cours de formation linguistique, qui ne sont financés que pour les personnes immigrantes.

Stratégie # 16

Augmenter l'accessibilité de ces cours

Actions Requises

- ✓ De concert avec les intervenants pertinents locaux, régionaux et provinciaux, plaider auprès du gouvernement pour une politique de levée des problèmes de statut qui entravent l'accès à l'étude de la langue anglaise
- ✓ De concert avec les organismes offrant l'ALS et les organismes d'établissement, explorer des façons d'offrir des cours d'alphabétisation aux nouveaux arrivants

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

Les nouveaux arrivants ne sont pas au courant des occasions de formation linguistique.

Stratégie # 17

Augmenter la sensibilisation aux occasions de formation linguistique

Actions Requises

- ✓ Coopérer avec les intervenants pertinents dans la recherche de façons de promouvoir la

formation linguistique

- ✓ Coopérer avec les prestataires pertinents en formation linguistique pour offrir des occasions flexibles de formation dans l'ensemble du comté, quels que soient les niveaux d'alphabétisme

La sensibilisation du Public

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

LII demeure un manque d'intégration entre les personnes immigrantes et les communautés établies, et il manque d'occasions suffisantes pour une telle intégration.

Stratégie # 18

Créer dans le comté une campagne d'éducation populaire axée sur le multiculturalisme

Actions Requises

- ✓ Collaborer avec les médias locaux, en les encourageant à intégrer à leur couverture des récits et expériences de personnes immigrantes et de nouveaux arrivants
- ✓ De concert avec les intervenants pertinents, identifier des occasions d'accroître la diversité culturelle des événements organisés dans la communauté, comme les foires et les festivals

Stratégie # 19

Sensibilisation des jeunes à la diversité et aux cultures

Actions Requises

- ✓ Travailler avec les écoles pour promouvoir une formation et une sensibilisation à la diversité ethnique et culturelle

Identification d'un Besoin ou d'une Lacune

La communauté ne connaît pas son histoire de sorte que, d'une génération à l'autre, on perd de vue les avantages dus à l'immigration dans la région.

Stratégie # 20

Faire valoir l'histoire et le potentiel de la diversité

Actions Requises

- ✓ De concert avec les intervenants pertinents et intéressés, encourager l'établissement d'un Comité communautaire de la diversité culturelle
- ✓ Collaborer avec les sociétés historiques pour faire mieux connaître l'histoire de l'immigration dans le comté

Conclusion

Citoyenneté et Immigration Canada a valorisé les Partenariats locaux d'immigration comme pratique d'excellence en matière de coopération et de partage d'information; la majorité des gens reconnaît dans les PLIs des structures appelées à jouer un rôle au-delà de la création d'un plan d'immigration.

Une question se pose : comment assurer la viabilité de nos efforts?

Il est impératif de souligner que le modèle de Partenariat local d'immigration exige que l'on prête à la viabilité un sens plus poussé que sa connotation habituelle. Il nous faut percevoir la viabilité au meilleur sens du terme pour que nos objectifs à plus long terme de coopération puissent se réaliser et prendre de l'ampleur. Un engagement à court terme et des ressources limitées ne sont pas compatibles avec un changement significatif. Le concept clé demeure l'engagement de la communauté.

L'engagement de la communauté offre des occasions d'élaborer un modèle global de viabilité, où les gens prennent des décisions en se basant sur la sagesse, les valeurs, l'information et l'expertise locales.

Cette viabilité n'est pas basée sur la seule obtention de ressources suffisantes, comme le financement nécessaire à la poursuite de ce processus d'engagement communautaire et de coordination des efforts de coopération. Elle dépend également de la gouvernance et de la mobilisation des personnes et des ressources clés permettant de mettre en œuvre les priorités repérées dans la Stratégie d'établissement.

Nous espérons sincèrement que la présente Stratégie d'établissement contribue, par ses innovations, à l'amélioration de la condition humaine, au développement économique, à une meilleure prestation et coordination de services, et à une participation civique améliorée, de façon à rapprocher les groupes, secteurs et institutions du comté.

La Stratégie d'établissement et d'immigration de St. Thomas-Elgin a été créée de façon collective; c'est pourquoi sa mise en œuvre réussie exigera des mesures d'engagement et de coordination, prises par les intervenants de divers secteurs, ainsi qu'un leadership coopératif de la part de nos institutions.

Nous espérons y collaborer avec vous et planifions déjà les prochaines étapes de la mise en œuvre de cette Stratégie d'établissement.

Nous vous prions sincèrement de poursuivre ce parcours allant des suggestions aux actions.



Funded by:
Citizenship and
Immigration Canada

Financé par :
Citoyenneté et
Immigration Canada