

Conférence
2005
sur l'établissement en
Atlantique

FAVORISER UNE APPROCHE
COMMUNAUTAIRE POUR ASSURER LA
RÉUSSITE DE L'ÉTABLISSEMENT DES
IMMIGRANTS

26 ~ 28 octobre 2005

Hôtel Rodd Charlottetown
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
RAPPORT

■ Table des matières

Introduction		1
Jour 1	Mot d'ouverture et de bienvenue	2
	ACSEI (Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants)	4
	Initiatives fédérales : Quel rôle y jouent les collectivités locales et quels en sont les incidences sur ces collectivités?	5
	Stratégies d'immigration des provinces et de la région de l'Atlantique	21
	Groupe d'experts du secteur de l'établissement : Enjeux, programmes, projets, tendances et réponses aux recommandations des comités provinciaux et fédéraux	31
Jour 2	Réussite de l'établissement des immigrants dans les collectivités	39
	Les réfugiés sont aussi des immigrants!	47
	Séances en ateliers	56
	Allocution d'avant le déjeuner	56
	Plénière : compte rendu des séances en ateliers	59
	Récapitulation et mot de la fin	64
	Autres activités de la conférence	65
Annexes	Annexe 1 : Évaluations	
	Annexe 2 : Membres de l'ACSEI	
	Annexe 3 : Abréviations	
	Annexe 4 : Présentateurs et conférenciers	

Introduction

La Conférence 2005 sur l'établissement en Atlantique s'est déroulée à Charlottetown, à l'Î.-P.-É., à l'Hôtel Rodd Charlottetown, les 27 et 28 octobre 2005. Quelque 130 représentants des organismes fournisseurs de services et des trois paliers d'administration publique se sont rencontrés pour discuter des enjeux de l'immigration et de l'établissement des nouveaux arrivants dans la région atlantique.

À une époque où le Canada atlantique rencontre de sérieux problèmes démographiques y compris le vieillissement de la population, une croissance naturelle faible et, dans certaines régions, la diminution nette de la population, le thème principal de la conférence portait sur le rôle de l'immigration dans l'élaboration de stratégies de population dans les provinces de l'Atlantique. Dans ce contexte, les intervenants de tous les secteurs ont relevé des problèmes clés semblables, y compris :

- La sensibilisation de la population à l'importance de l'immigration et la préparation des collectivités à la venue dans la région d'un nombre grandissant d'immigrants;
- La promotion de la région afin qu'un plus grand nombre d'immigrants choisissent le Canada atlantique comme destination;
- La rétention des immigrants qui viennent s'établir ici, en améliorant les services d'aide à l'établissement;
- L'intégration des nouveaux arrivants aux collectivités locales.

Le présent rapport présente les propos des tables rondes et les comptes rendus des ateliers en petits groupes en ordre chronologique. Les ressources suivantes ont servi à élaborer le contenu du rapport :

- Des fichiers sonores et visuels enregistrés pendant la conférence;
- Des diapositives et des documents écrits utilisés par les panélistes de la table ronde;
- Des ressources pertinentes en ligne.

Le rapport et certaines des ressources ont été mis à la disposition du grand public sur le site Web de l'Association des nouveaux arrivants de l'Île-du-Prince-Édouard (www.peianc.com)

■ Jour 1 : Le jeudi 27 octobre

MOT D'OUVERTURE ET DE BIENVENUE

Présentations : Kevin Arsenault

Kevin Arsenault, directeur général de l'Association pour les nouveaux Canadiens de l'Île-du-Prince-Édouard (PEI ANC – Prince Edward Island Association for Newcomers to Canada), a inauguré la conférence en souhaitant la bienvenue à tous les participants et a exprimé à tous et à toutes ses vœux de succès pour la conférence. M. Arsenault a mentionné qu'il y avait foule à la réception du soir d'avant (environ 90 personnes étaient présentes), ce qui signalait un bel enthousiasme. Il a rappelé que les organisateurs avaient dressé un programme chargé d'activités pour ces deux jours et a prié les intervenants et les conférenciers de respecter le temps qui leur était alloué afin que la conférence se déroule harmonieusement. M. Arsenault a ensuite présenté les conférenciers d'ouverture.

Erick Silva, président de PEI ANC

Erick Silva participe à l'Association pour les nouveaux Canadiens de l'Î.-P.-É. depuis dix ans, ces derniers temps à titre de président de son conseil d'administration. Il a commencé par saluer les dignitaires dans la salle, soit l'honorable Pat Binns, premier ministre de l'Î.-P.-É., Son Honneur le maire Clifford Lee, maire de Charlottetown, et Tony Marshall, directeur général, CIC Atlantique, et il a exprimé l'honneur qu'il ressentait d'être invité à la conférence.

Je veux tout d'abord souhaiter à tous et à toutes la bienvenue. J'ai vu grandir la PEI ANC au fil des ans et j'ai vu de nombreux changements. Notre conférence nous donnera l'occasion de discuter de nouvelles idées et de nouveaux projets qui sont d'une grande importance pour nos organismes et que nous pourrions intégrer dans notre travail au quotidien. Lorsque je rencontre de nouveaux arrivants à l'Î.-P.-É., ils me disent que les principaux enjeux pour eux sont le marché du travail, leur établissement, la langue et la santé, et ce sont là des sujets dont nous allons discuter, entre autres. Encore une fois, bienvenue à tous et à toutes, et bonne rencontre!



Au nom du personnel et du conseil d'administration de PEI ANC, M. Kevin Arsenault remercie M. Silva pour ses propos et lui remet une plaque en gage de reconnaissance pour son rôle comme membre fondateur de l'organisme et ses dix années et plus de dévouement à titre de membre du conseil.

L'honorable Pat Binns, premier ministre de l'Î.-P.-É.

En guise d'introduction à l'allocution du premier ministre, M. Arsenault a donné un bref aperçu de la carrière politique de M. Binns, en soulignant le ferme appui qu'il accorde à l'augmentation

de l'immigration et de la diversité culturelle à l'Île-du-Prince-Édouard. Parmi ses réalisations durant ses deux mandats comme premier ministre, il a été cofondateur du Conseil des premiers ministres de l'Atlantique et a créé le Secrétariat à la population de l'Î.-P.-É.



Le premier ministre a souhaité la bienvenue à tous et à toutes. Il a parlé de sa propre expérience d'avoir déménagé de la Saskatchewan à l'Î.-P.-É., de s'être senti accepté et d'avoir eu le privilège d'atteindre sa présente fonction. M. Binns a présenté un historique de l'immigration au Canada atlantique et de tous les facteurs, y compris les politiques officielles du gouvernement, qui ont amené la région à accuser un retard de croissance de sa population et de l'économie par rapport au reste du Canada. C'est pour redresser cette situation qu'en 2004, son gouvernement a instauré le Secrétariat à la population. Le Secrétariat a comme mission de se pencher sur l'immigration, la rétention des jeunes et la motivation d'un retour à leur province d'origine chez les gens ayant quitté l'Île, les trois principales stratégies préconisées pour assurer une croissance et une structure saine de la population de l'Île-du-Prince-Édouard. Le premier ministre s'est dit ravi de constater

que des participants provenant de partout au Canada atlantique ainsi que d'Ottawa se rencontraient pour discuter des enjeux de population et élaborer ensemble de nouvelles propositions favorables à tous.

...Chaque fois que de nouvelles gens arrivent à l'Î.-P.-É., la population de l'Île s'en trouve mieux (et je crois que je ne risque rien en affirmant que c'est la même chose ailleurs au Canada atlantique). Que ce soit la communauté d'origine libanaise qui s'installe ici, les cultivateurs hollandais ou des gens comme Erick, tous apportent leur précieuse contribution (à notre collectivité) et vont continuer de le faire à l'avenir...

Son Honneur le maire Clifford Lee, maire de Charlottetown

Le maire Clifford Lee a souhaité la bienvenue aux participants au nom de la Ville de Charlottetown. Il a fait écho aux propos du premier ministre sur l'importance d'une accélération de l'immigration pour l'avenir de la collectivité et a exprimé l'espoir qu'un plus grand nombre d'immigrants viendraient élire domicile dans la province et dans la ville de Charlottetown.

Le maire a fait état de deux défis dans l'atteinte de nos objectifs – le premier étant de convaincre les gens de venir au Canada atlantique et l'autre de les garder dans la région. Il a insisté sur le fait que les municipalités du Canada atlantique avaient leur rôle à jouer pour mener à bien les stratégies de population, tout comme l'administration fédérale et les provinces ainsi que les fournisseurs de services. Le maire Lee a remercié la PEI ANC d'avoir organisé cette importante conférence et l'a félicité du succès de l'événement.



Hôtel de ville de Charlottetown

Tony Marshall, directeur général, CIC Atlantique

M. Marshall a fait connaître son appréciation pour les gouvernements provinciaux, les administrations municipales, le secteur privé et les organismes fournisseurs de services qui se sont tous mis de la partie dans l'enjeu de l'immigration, surtout après que le recensement de 2001 nous a clairement démontré une décroissance de la population, la migration rurale et les autres problèmes d'envergure liés au vieillissement de la population au Canada atlantique. « Notre défi des prochaines années sera d'attirer et de retenir des immigrants dans notre région, » a dit M. Marshall. Il a remercié les fournisseurs de services pour leur dur labeur au jour le jour pour aider les réfugiés et les autres immigrants à s'établir dans les provinces de l'Atlantique. Il a louangé la PEI ANC pour son succès dans l'organisation de la conférence et a manifesté son intérêt pour les discussions prévues.

Avant de présenter l'orateur suivant, M. Arsenault a remercié tous les bailleurs de fonds qui ont rendu possible la tenue de la Conférence 2005 sur l'établissement en Atlantique, soit Citoyenneté et Immigration Canada, Patrimoine canadien et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA).

Paul Joudrey, directeur général, Développement économique, APECA – N.-É.

M. Joudrey a félicité la PEI ANC d'avoir organisé la conférence et a fait remarquer que l'APECA soutenait avec joie les conférences de ce genre. L'APECA reconnaît l'importance de l'immigration, de l'établissement, de l'intégration et de la rétention des nouveaux Canadiens en Atlantique. L'APECA est enthousiaste à l'idée de collaborer avec les autres intervenants sur les problèmes de population qui sont d'une si grande importance pour le développement économique de la région. Dans ce contexte, M. Joudrey a encouragé tous les participants à réfléchir aux questions suivantes dans les jours qui viennent : Comment pouvons-nous nous améliorer, au Canada atlantique, pour ce qui est d'attirer et de retenir des immigrants? Comment pouvons-nous les aider à mieux s'intégrer à nos collectivités? Faut-il prévoir modifier nos politiques? Pouvons-nous prendre des leçons des autres régions du Canada?

ACSEI (ALLIANCE CANADIENNE DU SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS)

Présentation de l'oratrice : Kevin Arsenault

Bridget Foster, directrice générale Association for New Canadians

Bridget Foster a parlé avec enthousiasme de sa participation à la fondation de l'Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants (ACSEI). Elle s'est fait un plaisir d'expliquer aux participants du colloque l'idée de départ et sa concrétisation.

Dans le contexte de l'attention de plus en plus marquée qui est accordée à l'immigration dans toute la société canadienne, le réseau canadien des professionnels de l'établissement des immigrants a compris l'opportunité de créer une « association d'associations », un organe pancanadien qui serait le porte-parole des organismes de tout le pays ayant pour mandat de fournir des services aux réfugiés et aux immigrants.



Bridget Foster divertit l'auditoire, émaillant son discours de ses pointes d'humour bien connues.

Aux lendemains des deux Conférences nationales sur l'établissement (CNE) en 2001 et en 2003, et dans le but de continuer le dialogue à l'échelle nationale, les représentants du secteur de l'établissement ont établi, en mars 2005, un consensus sur la création de l'Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants. L'Alliance a reçu le mandat d'être le porte-parole national du secteur d'aide aux immigrants.

Le « lancement » officiel de l'ACSEI et l'établissement à Ottawa, en Ontario, de son secrétariat permanent auront lieu prochainement. Des projets spéciaux seront entamés afin de fournir une réponse officielle au ministère de Citoyenneté et Immigration Canada concernant le modèle d'établissement et le budget fédéral.

M^{me} Foster a remercié Citoyenneté et Immigration Canada pour le soutien qu'il accorde depuis plusieurs années à ce qu'elle appelle son *rêve*, que l'établissement des immigrants au Canada atlantique devienne une affaire sérieuse aux paliers provincial, régional et national. Elle a aussi remercié l'ARAIISA de lui permettre de représenter la région aux réunions nationales. Elle s'est dite particulièrement reconnaissante envers le personnel de l'Association for New Canadians (ANC) à Terre-Neuve, de tolérer qu'elle s'absente si souvent du bureau en raison de ses engagements dans la région et au national. Elle a dit attendre avec impatience la suite de la conférence, en particulier pour se renseigner sur les nouvelles initiatives dans le cadre du Programme d'aide au rétablissement (PAR) et sur les questions ayant rapport à la reconnaissance des compétences.

Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants (ACSEI)

VISION

Une société canadienne à laquelle tous les immigrants et les réfugiés peuvent participer pleinement.

MISSION

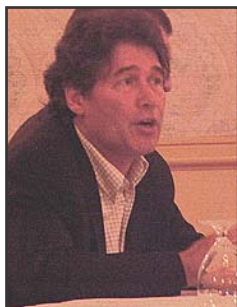
L'ACSEI fait valoir les enjeux et l'expertise du secteur de l'établissement des immigrants, dans le but d'assurer l'évolution des politiques et des programmes publics qui contribuent à l'établissement et à l'intégration des immigrants et des réfugiés au Canada.

ACSEI a/s 660 avenue Oulette, pièce 206
Windsor (Ontario) N9A 1C1
Tél. : (1 519 258-4076
Téléc. : (1 519 258-9953
info@cissal.ca ~ www.cissal.ca

LES INITIATIVES FÉDÉRALES : QUEL RÔLE Y JOUENT LES COLLECTIVITÉS LOCALES ET QUELLES EN SONT LES INCIDENCES SUR CES COLLECTIVITÉS?

Modératrice : Rosemarie Pellerin

CIC – Direction générale de l'intégration : PROGRAMMES PEAI, CLIC, D'ACCUEIL Donald Pineau, directeur de projet, Groupe de travail sur l'établissement



Donald Pineau s'est dit content d'avoir pu entendre les propos de Bridget Foster – la fondation de l'ACSEI est une étape importante, puisque le secteur de l'établissement partout au Canada a besoin d'un porte-parole national et la participation de l'ARAIISA est essentielle.

CIC continuera d'appuyer l'Alliance, qui apportera la voix nationale du secteur de l'établissement au débat sur les enjeux qui importent à la fois à CIC et aux fournisseurs de services, y compris le problème de l'attraction

mais aussi celui de la rétention. Une autre réunion est prévue prochainement.

Le Ministère collabore étroitement avec une autre tribune importante, le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial. Ce groupe rassemble les responsables provinciaux de CIC qui s'occupent directement de l'établissement et de l'intégration.

M. Pineau a indiqué qu'il insisterait sur la problématique du financement dans ses propos. Voici les actions récentes sur lesquelles s'est penché CIC:

Le programme CLIC est en voie de révision à la suite de la récente évaluation. De nouvelles directives ont été élaborées pour ce qui a trait à la garde d'enfants.

Le Programme d'accueil bénéficiera du Plan d'action canadien contre le racisme : dans ce cadre, le gouvernement accordera 17,6 millions de dollars au programme à l'échelle nationale sur les cinq prochaines années. Cette somme permettra également de donner plus d'ampleur au projet Travailleurs de l'établissement dans les écoles, et à la stratégie des collectivités accueillantes.

L'autre initiative qui s'installe rapidement c'est le portail *Se rendre au Canada*. Il s'agit de mieux transmettre de l'information en ligne à la fois aux immigrants potentiels et à ceux qui sont déjà sur place. Ce projet impliquera des partenaires provinciaux et municipaux. Le budget prévoit un financement de l'ordre de 38 millions de dollars sur cinq ans pour ce projet.

L'Initiative sur les travailleurs formés à l'étranger (ITFE) est également en marche et les représentants de RHDCC en parleront davantage plus tard durant la conférence.

Le gouvernement fédéral a reconnu qu'il fallait affecter des sommes supplémentaires aux services d'établissement. La question est de savoir comment les distribuer équitablement et comment s'occuper des besoins particuliers de chaque province, mais aussi de savoir mieux utiliser les ressources déjà en place. Suite à l'annonce du budget, il se passera un certain nombre de choses bientôt – le nouveau plan pour l'immigration s'en vient ainsi que la confirmation des allocations. Le Modèle des allocations pour l'établissement, conçu de manière à favoriser la transparence, l'impartialité et la simplicité, avait pour but d'assurer la distribution équitable à travers le Canada des fonds pour l'établissement. Cette formule a été élaborée dans le contexte d'un financement stable et à cette époque, le gouvernement ne savait pas trop comment l'argent était dépensé. Depuis nous avons progressé sensiblement pour ce qui est de l'imputabilité, notamment avec iSMRP, et les bailleurs de fonds ont aujourd'hui un bien meilleur portrait de la réalité. Le défi consiste maintenant à examiner les besoins et les coûts liés à l'établissement et à agir selon les principes du financement. L'ancienne formule est encore en vigueur cette année, mais l'an prochain les affectations suivront le modèle amélioré. C'est pourquoi CIC au national a entamé des discussions avec nos collègues des provinces et territoires ainsi qu'avec le secteur de l'établissement par l'entremise de l'ACSEI. Les administrations municipales et provinciales jouent aussi leur rôle et la contribution du secteur bénévole est également reconnue.

Les besoins varient – ils ne sont pas toujours les mêmes pour les réfugiés que pour les immigrants ayant une formation spécialisée, ou pour les personnes dont ils ont la charge. Les besoins des réfugiés sont-ils effectivement plus grands comme on le croit, ou sont-ils encore plus grands qu'on le croit? Les consultations qui s'en viennent permettront de répondre à des questions comme celles-là et à prendre des décisions plus éclairées. De plus, un comité sur les municipalités a été formé pour aider et soutenir les pourparlers. On constate que les grandes et les petites municipalités ont des besoins complémentaires. Dans les grandes, l'accent est mis sur l'établissement et l'intégration, alors que dans les petites, les défis tournent autour de l'attraction et la rétention. Le Ministère désire trouver les moyens de soutenir la régionalisation et répondre aux besoins véritables, et parvenir à un partage équitable des fonds, y compris aux provinces qui demandent des conditions précises.

Le Ministère est actuellement sur le « mode écoute », au premier stade de prise de connaissance des besoins actuels, et la formule se modifiera d'après ces besoins. M. Pineau a encouragé les participants à venir poser des questions et à faire connaître leurs préoccupations quant au financement.

CIC – Direction générale des réfugiés : Programme PAR Ron Parent, gestionnaire, Programme d'aide au rétablissement



Les réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG), bénéficiaires du Programme d'aide au rétablissement (PAR), sont des immigrants ayant les plus grands besoins. Dans les régions très peuplées du Canada, les réfugiés se retrouvent en très petit nombre comparativement aux immigrants des autres catégories. Mais ce n'est pas le cas au Canada atlantique. Les 570 nouveaux RPG qui arrivent en Atlantique chaque année comptent pour 20 p. 100 de tous les nouveaux immigrants dans la région.

Voici quelques actions qui ont eu une incidence sur le programme PAR depuis trois ans :

Lorsque le Gouvernement du Canada et CIC ont proposé l'adoption de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) en 2002, cela représentait un changement considérable quant au genre de réfugié venant s'établir au Canada. Les critères de sélection ainsi mis en vigueur mettaient davantage l'accent sur le besoin de protection que sur le potentiel d'intégration. Des critères plus souples ont été établis pour la langue, les études et l'employabilité.

Une évaluation du PAR a été menée en 2003-2004. Parmi les recommandations on préconisait le renouvellement des conditions du RAP, l'élaboration de stratégies pour tenir compte des modifications du profil des réfugiés (y compris les besoins spéciaux) et l'accès amélioré aux services de logement et autres pour les réfugiés. Le fonctionnement efficace du programme exige que des fonds suffisants y soient affectés. Au cours de la dernière année, on constate du progrès par rapport à toutes les recommandations clés.

En 2005 le Conseil du Trésor a approuvé de nouvelles conditions pour le PAR, ce qui donnera plus de souplesse au cadre de livraison du programme et permettra aux organismes d'établissement de mettre de l'avant des programmes combinés et du financement de seconde ligne pour renforcer la prestation des services.

Le Groupe de travail sur le PAR a été ranimé cette année et Bridget Foster est la représentante des fournisseurs de services de la région de l'Atlantique dans ce groupe. Son but est d'amener CIC et le secteur de l'établissement à discuter ensemble des problèmes liés au programme. Cette année, le Groupe de travail sur le PAR a inscrit les quatre priorités clés suivantes à son agenda :

- Le bilan du PAR – examiner l'exécution du programme partout au pays et dresser l'inventaire des pratiques exemplaires mises en œuvre par les fournisseurs de services;
- Services en santé – trouver ce qui est offert en termes de services en santé aux gens qui viennent d'arriver et durant leur première année au Canada;
- Examiner les séances d'orientation à l'étranger qui sont offertes aux réfugiés;
- Formation du personnel dans le domaine de l'exécution du programme PAR tant pour les responsables du CIC que les fournisseurs de services – un appel de propositions pour l'évaluation des besoins de formation a été lancé.

Le Groupe de travail prépare une conférence nationale sur le PAR qui se tiendra tout probablement l'an prochain.

Au cours des années à venir, on s'attend à ce que de nouveaux fonds soient affectés au programme, et dans ce contexte, le Ministère cherche les moyens de moderniser l'approche du PAR.

Depuis la mise en œuvre du PAR en 1998, il s'est produit plusieurs changements substantiels dans la clientèle et dans le contexte du programme. Un plus grand nombre de réfugiés arrivent au Canada en tant que RPG. Le pourcentage des réfugiés en provenance de l'Europe de l'Est a chuté de 66 p. 100 à 2 p. 100 seulement, alors que celui des pays d'Afrique s'accroît (de 11 % à 40 %). Alors qu'auparavant les réfugiés avaient quitté un milieu urbain et fait un bref séjour dans des camps de réfugiés, aujourd'hui beaucoup d'entre eux peuvent avoir séjourné pendant une période considérable dans les camps. Autrefois, environ 10 p. 100 des RPG étaient des clients ayant des besoins plus grands alors que maintenant, 75 p. 100 ont des besoins plus grands. Nombre d'entre eux ne possèdent pas les compétences fondamentales pour la vie en Occident, plusieurs n'ont connu que les climats tropicaux et beaucoup sont analphabètes dans leur langue maternelle. Les besoins d'ordre médical ont augmenté de façon sensible chez les clients du PAR.

Tous ces facteurs combinés ont véritablement mis des pressions sur les administrateurs du programme et le personnel de première ligne dans la prestation des services, puisque les 44 millions de dollars affectés au programme PAR en 1998 n'ont pas changé. En fait, le pouvoir d'achat a considérablement baissé depuis sept ans en raison de l'inflation. Le programme n'a pas pu assurer le niveau de subvention de logement équivalent à l'assistance sociale dans cinq provinces et par conséquent ses clients sont casés dans des logements insalubres. Il s'est avéré impossible d'élaborer de nouveaux programmes qui combleraient les besoins d'ordre plus élevé des clients. On exige que les clients se débrouillent avec de moins en moins de revenu. Les gestionnaires du programme sont obligés de faire pression sur les fournisseurs de services pour qu'ils essaient de répondre aux besoins des clients en échange de moins en moins d'argent. Il se fait tout de même du très bon travail chez nous – sans le dévouement des intervenants de première ligne, le programme se serait embourbé bien avant cela. Néanmoins les problèmes continuent d'exister.

L'évaluation du PAR mentionnée plus tôt montre que le manque de logements à prix abordable est la préoccupation centrale pour le programme. La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) recommande que les frais de logement ne dépassent pas 32 p. 100 du revenu brut du ménage, mais pour les RPG, cette dépense atteint jusqu'à 80 p. 100 de leur allocation mensuelle. L'argent destiné à l'alimentation doit souvent servir à régler le loyer. Il s'agit d'un problème d'envergure dans chacune des six plus grandes villes de l'Atlantique.

Même si le budget n'a pas augmenté pour l'année en cours, il se peut que des fonds non reportables soient disponibles. CIC unit ses efforts à ceux des fournisseurs de services pour affecter cet argent à la prestation de services d'orientation. Le Ministère examine également la possibilité d'affecter un supplément de 2,4 millions de dollars au programme PAR pour le dernier trimestre de l'année financière en cours et de 10 millions de dollars pour la prochaine année financière, l'approbation restant à venir. Le supplément d'argent permettra de hausser les taux de soutien au revenu et d'améliorer la prestation des services d'orientation par les intervenants d'aide à l'établissement.

Parmi les étapes du succès futur du PAR, notons :

- Une structure budgétaire durable permettant de soutenir les réfugiés actuels et à prévoir
- Des niveaux de soutien suffisants
- Des services adaptés aux besoins des clients
- Le soutien d'un réseau agrandi d'aide à l'établissement, qui comprendrait non seulement les programmes fédéraux, tels que CLIC, PEAI, Programme d'accueil et PFSI, mais aussi d'autres programmes fédéraux, provinciaux et municipaux dans des

domaines comme la santé, les programmes à l'intention des jeunes, l'intégration au marché du travail, l'amélioration des compétences, etc.

Pour ce qui est de moderniser le programme PAR au cours des prochaines années, dans l'éventualité d'une augmentation des fonds disponibles, les idées suivantes ont fait l'objet de discussions :

- Établir des fournisseurs de services à l'étranger
- Créer une étape de transition entre l'hébergement temporaire et le logement permanent (modèle de maison de transition)
- Adopter une approche de gestion de cas pour réduire le risque de voir certains clients passer entre les mailles du filet avant d'avoir eu accès à d'autres services tels que le PEAI.
- Offrir du soutien à l'apprentissage pratique de l'autonomie fonctionnelle – projet pilote en cours en Ontario, et discussion plus tard durant la conférence
- Accorder davantage d'heures aux clients individuellement et sur une plus longue période de prestation
- Prévoir davantage de perfectionnement professionnel tant pour les fournisseurs de services que pour le personnel de CIC s'occupant du programme

Bien que certaines de ces idées soient déjà en voie d'implantation (cours pilote en autonomie fonctionnelle, évaluation des besoins de formation), le financement est actuellement insuffisant pour les mettre toutes en œuvre, mais c'est là l'orientation générale que prend le Programme en vue de se moderniser.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Question – Kevin Arsenault :

À l'Î.-P.-É., nous avons doublé nos chiffres, passant d'environ 150 à 300 clients par année. Pour l'année financière en cours (2005-2006) l'année où le nombre a doublé n'était pas incluse dans le calcul de la moyenne sur trois ans du Modèle d'affectation des fonds pour l'établissement, le calcul étant plutôt basé sur les trois années précédentes, où les chiffres étaient plus bas. Est-ce qu'il serait possible d'inclure deux années avec les chiffres doubles dans le calcul de la moyenne pour la prochaine année financière, ce qui apporterait un changement considérable à ce qui peut être offert pour combler les besoins des clients réfugiés? Comme agence d'établissement nous pouvons survivre, mais je ne suis pas sûr que nos clients puissent s'accommoder de la hausse de 7,5 p. 100 du prix des logements à compter du mois de janvier. Pourrait-il se faire qu'une partie de l'argent supplémentaire qui sera versé pour ce trimestre puisse être ajouté aux allocations des clients comme telles?

Donald Pineau : Dans la formule du Modèle d'affectation des fonds pour l'établissement, nous utilisons cette moyenne de trois ans afin de parer à l'éventualité d'une augmentation subite des chiffres. Cette formule d'égalisation sera encore utilisée pour la prochaine année financière. Le modèle est fondé sur le client âgé de 15 ans ou plus qui ne possède pas de compétences linguistiques suffisantes, alors si les chiffres augmentent, les deux autres facteurs pourraient

évoluer dans une toute autre direction. Bien que la formule puisse parfois sembler erratique, elle répond simplement à un consensus établi dans le contexte d'un financement stable. Elle semble fonctionner adéquatement dans certaines régions. Pour ce qui est des années qui entrent dans les calculs, nous prenons les chiffres d'août à juillet. C'est un peu sur la corde raide mais nous essayons d'employer les chiffres les plus récents.

Ron Parent : Nous sommes conscients du problème de l'augmentation des frais de logement, et c'est un problème partout au pays, pas juste à l'Île. Cependant nous hésiterions à affecter les fonds non reportables à cet usage et pour cette courte période, pour ensuite peut-être devoir les réduire aux niveaux antérieurs. Nous cherchons plutôt une solution durable et il est à espérer que le nouveau financement permettra de régler cette question.

Commentaire – Bridget Foster:

Je voudrais vous remercier Ron – vous avez donné l'exposé le plus candide que j'ai entendu depuis très longtemps. J'aurais pu moi-même faire le même exposé. C'est un grand pas de l'avant parce que vous nous avez réellement écoutés et vous reconnaissez que nous avons de graves problèmes à régler. Je voudrais préciser juste une chose. Ici en Atlantique, je crois que notre univers est très différent et je vous encourage à venir rendre visite à nos agences. Une image vaut mille mots. Vous constaterez que nous étirons l'argent autant que faire se peut. Comme vous l'avez admis, notre personnel en fait plus qu'on devrait en demander à des intervenants, particulièrement auprès de clients ayant de grands besoins. Du point de vue de notre moral, cela aurait grande valeur si vous trouviez le temps de nous rendre visite. Merci!

Ron Parent : Merci, Bridget. J'ai eu la chance de pouvoir rendre visite à MISA et à la PEI ANC ici à Charlottetown ces derniers jours. Et j'aimerais certainement rendre visite au reste des fournisseurs de services. C'est un point à retenir. Lorsque j'en aurai l'occasion, je m'efforcerai sûrement de faire des visites et de constater par moi-même tout l'excellent travail qui se fait. Merci!

Question – Roberta Clark :

Je travaille au ministère de l'Éducation de l'Î.-P.-É. en tant que conseillère pédagogique pour les Autochtones et le dossier de la diversité, et je m'occupe et continuerai de m'occuper de certaines des questions que vous avez mentionnées telles que l'antiracisme, les projets scolaires, les pratiques exemplaires, etc. Je voudrais demander à toutes les personnes présentes si elles pourraient venir en aide au système provincial d'éducation. Le gouvernement provincial a désespérément besoin d'une injection de fonds du fédéral ou de créer des partenariats avec d'autres organismes pour s'occuper de ces problèmes. Des élèves immigrants et réfugiés arrivent dans notre réseau scolaire et nous ne sommes pas préparés. Nous n'avons pas d'évaluation des besoins ni aucun programme en place. Le réseau de soutien pour les adultes est beaucoup plus solide que celui offert aux enfants et aux jeunes arrivants dans nos écoles. Lorsqu'il nous arrive un adolescent qui peut être analphabète dans sa langue maternelle, que devons-nous faire? J'espère que les ministères fédéraux et les organismes comme l'association pourront nous fournir de ces pratiques exemplaires et lignes directrices qui pourraient nous être utiles.

Donald Pineau : J'aimerais simplement mentionner certaines choses qui ont été réalisées jusqu'à présent dans ce domaine. Par l'entremise du PEAI, nous avons mis en œuvre un programme pilote Travailleurs d'établissement dans les écoles, qui connaît un franc succès selon tous les rapports. Il y a *Toolbox* (Boîte à outils) qui sera lancé au mois de novembre, il y a aussi le projet Orientation canadienne à l'étranger qui touchera 13 000 participants dans la prochaine année. Ce sont là de petites étapes et la route est encore longue. De ces échanges

encourageants, il émergera inévitablement des idées méritant d'être intégrées à des programmes comme ceux-là. Nous souhaitons très certainement que vous nous fassiez part de telles idées.

INITIATIVES FÉDÉRALES (SUITE)

Modératrice : Rosemarie Pellerin

RHDCC

Natasha Pateman, gestionnaire adjointe

Reconnaissance des titres de compétence étrangers (RTCE)



L'immigration et le rattachement des immigrants au marché du travail canadien sont une priorité importante au Canada cet automne, et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) doit abattre un gros travail, tant à l'intérieur du Ministère qu'en collaboration avec ses divers partenaires. L'un des objectifs consiste à offrir de meilleures perspectives aux immigrants qui nous arrivent, un autre étant de permettre aux employeurs d'embaucher une main-d'œuvre bien mieux formée.

L'Initiative des travailleurs formés à l'étranger (ITFE), lancée le 25 avril 2005 à Toronto et à Vancouver, est un effort du gouvernement du Canada tout entier pour accélérer l'entrée des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger sur le marché du travail du Canada

L'initiative comporte plusieurs volets et implique quinze ministères fédéraux. Les principales composantes sont les suivantes :

- Reconnaissance des titres de compétences étrangers (RHDCC)
- Cours de langue de niveau avancé (CIC)
- Transition vers le marché du travail (RHDCC/CIC)
- Information sur le marché du travail (CIC/RHDCC/autres ministères)
- Recherche (RHDCC/CIC/Statistique Canada)

L'initiative est liée à d'autres programmes tels que Ressources humaines en santé, le Plan d'action contre le racisme, la Stratégie des compétences en milieu de travail et le Nouveau pacte pour les villes et les collectivités.

La Reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE), la composante clé, vise à abolir les obstacles systémiques. Le Ministère collabore avec plusieurs partenaires, y compris les provinces, les territoires, les organes de réglementation, les conseils sectoriels, les établissements postsecondaires et d'autres partenaires et parties prenantes, afin d'établir des procédures améliorées d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers, qui soient cohérentes, transparentes, justes, accessibles et rigoureuses, dans les professions et secteurs ciblés, qu'ils soient réglementés ou non. Le processus est un peu lent car il doit impliquer tellement d'intervenants. Les provinces et territoires sont enthousiastes et le

Ministère traite surtout des enjeux dans des discussions bilatérales à ce niveau, en raison des lacunes particulières à chaque région – en C.-B. –, on manque de professionnels de la construction en ce moment en raison des Jeux olympiques qui s'en viennent; en Alberta, c'est l'industrie du pétrole qui cherche des travailleurs qualifiés, alors que partout au Canada il manque de professionnels de la santé.

Travaillant de concert avec les chambres de commerce, les agences de développement régional telles que l'APECA ainsi que les administrations provinciales et territoriales, le Ministère tâche d'inclure davantage d'employeurs dans le processus. Environ 85 p. 100 de la main-d'œuvre est non réglementée, ce qui signifie que ce sont les employeurs qui devront reconnaître les titres de compétences étrangers et l'expérience des immigrants qui arrivent sur le marché du travail. Ils ont besoin de mieux connaître et comprendre les compétences que possèdent ces personnes.

Des ententes bilatérales seront prises avec les provinces et territoires parce que c'est ce palier qui est responsable de la plupart des professions réglementées et qui est partie prenante dans l'immigration. Les programmes des candidats des provinces sont d'une grande importance. Nous devons tous ensemble nous assurer que nous accueillons suffisamment de main-d'œuvre pour combler nos lacunes.

En ce sens, les priorités qui émergent en ce moment sont nos capacités à l'étranger (programmes de préparation à l'emploi) et Transition vers le marché du travail. Des projets pilotes sont en voie d'élaboration dans ces deux domaines. Le Ministère collabore actuellement avec les organismes fournissant des services aux immigrants afin de découvrir ce qui fonctionnerait dans chacune des provinces, et il intégrera les résultats dans ces programmes d'essai.

Le principe des programmes de préparation à l'emploi offerts à l'étranger, qui visent les immigrants qui ont reçu l'approbation pour leur immigration au Canada mais qui doivent demeurer dans le pays d'origine quelque temps en raison du traitement de leur dossier et des vérifications de sécurité et de santé dont ils font l'objet, est de leur fournir la possibilité de mettre à niveau leurs compétences s'ils en ont besoin, pendant cette période. Le programme serait en mesure de :

- Fournir de l'information sur le marché du travail, y compris les critères professionnels et d'autorisation de pratiquer dans les divers secteurs et administrations;
- Donner un meilleur accès aux services d'évaluation des titres académiques, des compétences et de l'expérience de travail;
- Commencer à combler les écarts manifestés par les immigrants en termes d'études, de compétences ou de langue avant leur arrivée au Canada;
- Aider les gens à s'inscrire à différents services une fois arrivés au Canada, afin de continuer à combler les écarts et répondre aux exigences des milieux de travail au Canada.

La reconnaissance des titres étrangers et la compétence linguistique sont les deux principaux enjeux pour les immigrants qui intègrent le marché canadien du travail, et les programmes Transition vers le marché du travail sont conçus pour les aider à franchir certains des obstacles liés à ces enjeux. Il s'agira de programmes intégrés qui comprendront ce qui suit :

- Information sur les exigences en matière d'expérience de travail pour les professions réglementées
- Introduction à la culture du milieu de travail au Canada
- Recherche d'emploi et préparation de CV
- Préparation aux examens menant à l'obtention d'une licence ou d'un agrément
- Placement dans des stages en milieu de travail
- Mentorat
- Formation, mentorat et soutien pour les travailleurs autonomes

Les volets clés des programmes seront les placements en stage. Non seulement procurent-ils aux immigrants l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail en sol canadien et de se familiariser avec le milieu du travail, ils montrent également à l'employeur que les travailleurs immigrants possèdent effectivement des compétences qui lui rapportent. Grâce aux services de mentorat continu intégrés à ces programmes, les travailleurs immigrants et les chefs d'entreprise reçoivent le soutien suivi dont ils ont besoin.

Les partenariats s'imposent entre les provinces et territoires, les partenaires et les intervenants si on veut éliminer les obstacles à l'intégration au marché du travail, en améliorant les procédures de RTCE et en créant ou en améliorant ses outils. Nos partenaires en recrutement et en éducation et nos intervenants doivent œuvrer de concert pour sensibiliser les employeurs et les Canadiens et Canadiennes à l'importance d'embaucher des immigrants qui possèdent des compétences. Cela donne la possibilité de créer des projets et le Ministère offre des fonds aux provinces, aux territoires et aux ONG pour explorer davantage les enjeux cernés par cette initiative.

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Paul Joudrey, directeur général, Développement économique, APECA (N. -É.)



M. Joudrey a d'abord remercié le comité organisateur de l'avoir invité à la conférence et a rappelé pourquoi il importait que les représentants de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) et des agences d'aide à l'établissement des immigrants se retrouvent autour d'une même table.

Les faits sont là : la population diminue dans la région et les taux de naissances sont peu élevés depuis trente ans. Aujourd'hui, il y a cinq travailleurs canadiens pour chaque citoyen du troisième âge au Canada atlantique. D'ici dix ans cette proportion sera probablement réduite à trois travailleurs canadiens pour chaque citoyen âgé. Nous devons maintenant voir comment nous pouvons renouveler notre population active, comment nous pouvons aider les employeurs à attirer et retenir les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin et comment nous pouvons attirer et retenir les entrepreneurs dans la région. Comment pouvons-nous y parvenir? La solution toute trouvée est l'immigration.

Comme l'ont fait remarquer les porte-parole de CIC plus tôt, ce n'est pas facile comme projet. Le gouvernement fédéral doit collaborer avec les industries et les provinces pour que ce projet aboutisse. Le problème que rencontre la région n'est pas seulement à Toronto, Vancouver et Montréal, où aboutissent les trois-quarts des nouveaux immigrants qui arrivent au Canada atlantique. Non seulement est-ce un fait que les immigrants ne viennent pas au Canada atlantique et n'y restent pas, le problème est aussi que les Canadiens de souche quittent aussi la région. L'immigration compte pour une partie substantielle de la solution mais nous devons aussi nous occuper de retenir la population existante.

L'APECA n'est pas une agence d'immigration – son mandat est de travailler auprès de l'industrie et des entreprises et de favoriser le développement économique de la région – mais elle a certainement son rôle à jouer. L'Agence n'a pas d'allocations destinées aux programmes d'aide aux immigrants mais elle peut aider à sa manière, et elle a l'intention de travailler de concert avec des partenaires à l'intérieur des gouvernements provinciaux et du fédéral ainsi qu'avec les agences d'aide aux immigrants pour résoudre les problèmes de population, qui se répercutent aussi sur le développement économique.

La Stratégie de relance démographique doit incorporer les cinq éléments suivants :

- Sensibilisation
- Attrait
- Accueil
- Rétention
- Intégration

La sensibilisation a déjà fait l'objet d'un grand effort. De plus, CIC et RHDCC font beaucoup de travail important chez nous et à l'étranger. Il importe particulièrement de se pencher sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers. L'APECA a mis au point des programmes pour aider les entrepreneurs à perfectionner leurs compétences en affaires. Ces programmes peuvent servir à attirer de nouveaux entrepreneurs au Canada atlantique. L'Agence a la possibilité d'utiliser ses programmes pour combler les lacunes dans la main-d'œuvre spécialisée, pour sensibiliser les petites et moyennes entreprises (PME) aux immigrants et aux compétences que ces derniers mettent sur le marché de l'emploi en Atlantique, et aussi pour attirer et retenir les étudiants étrangers.

Dans le cadre de ses programmes et projets de développement des collectivités, l'APECA a la possibilité de collaborer avec les associations sans but lucratif pour faire venir des travailleurs qualifiés et de nouvelles entreprises dans la région et pour aider les nouveaux arrivants durant leur période d'acclimatation à leur nouveau milieu de vie. L'Agence participe également à des expositions commerciales partout dans le monde, ce qui lui offre une occasion de promouvoir l'immigration au Canada atlantique. La forte position de principe et de défense des intérêts de l'APECA lui donne la capacité à promouvoir les intérêts de la région sur la scène nationale.

Patrimoine canadien

Christine Nassrallah, directrice, Politique, Recherche et Droits de la personne

Le but premier du Programme du multiculturalisme et des droits de la personne au sein de Patrimoine Canada est l'intégration complète des immigrants et des minorités visibles de manière à ce que tous ceux et celles qui vivent au Canada aient l'occasion de participer à l'édification de la société canadienne, sans égard à leur appartenance ethnique, leur pays d'origine, etc. Les responsables du programme collaborent avec des partenaires fédéraux et non fédéraux, qui seront plus nombreux à s'impliquer dans le processus, afin d'augmenter le degré de sensibilisation et le rayonnement du programme.



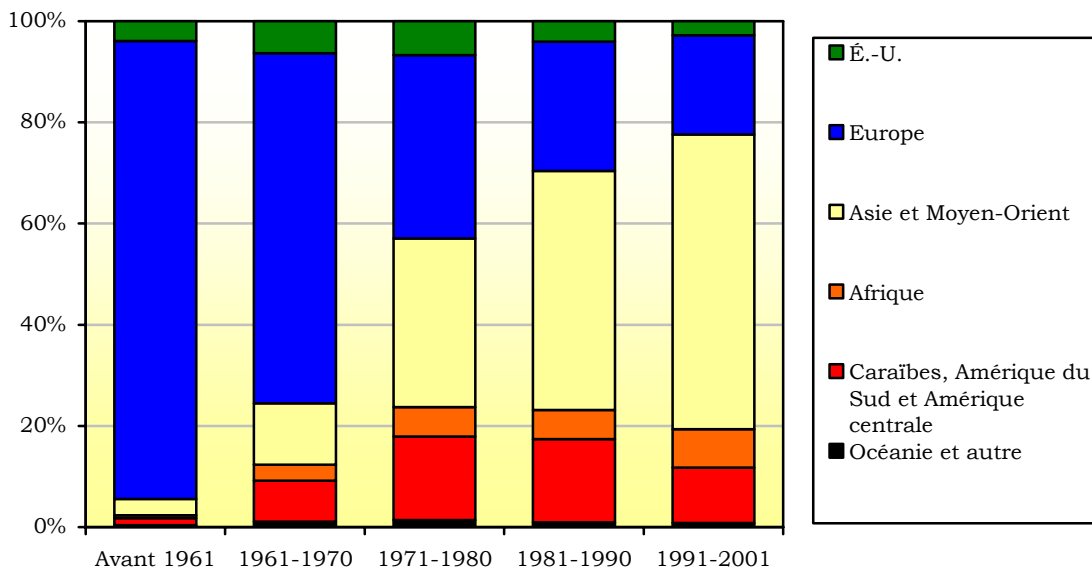
Le programme met l'accent sur ces quatre objectifs clés :

- Les minorités ethnoraciales participent à la prise de décision publique : faciliter la pleine participation dans la société canadienne et promouvoir la participation civique.
- Les collectivités et le grand public entament un riche dialogue et une action durable pour lutter contre le racisme : sensibiliser la population, promouvoir la compréhension entre les gens de différentes cultures et animer un dialogue public informé sur le multiculturalisme, le racisme, etc. Cet objectif vise à réagir aux conflits entre gens de différentes ethnies, races, religions ou cultures et aux activités haineuses.
- Les établissements publics (fédéraux et autres, p. ex. : les écoles, les médias, etc.) éliminent les obstacles systémiques à l'accès et au soutien équitables des collectivités ethnoraciales ou culturelles dans les démarches de prise de décision publiques, pour que les établissements canadiens reflètent mieux la diversité du Canada.

- Les politiques, programmes et services de l'administration fédérale sont sensibles à la diversité : engager la participation des agences et ministères fédéraux et améliorer leur réponse aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en mettant au point des politiques, des pratiques et des programmes inclusifs.

Le Canada a élaboré un cadre législatif exhaustif qui fonde les valeurs du multiculturalisme que sont l'ouverture, l'inclusion et le respect mutuel. L'une des sociétés les plus diverses au monde, le Canada, a été le premier pays à se doter, en 1971, d'une politique officielle de multiculturalisme visant tous les Canadiens – une approche singulière qui érige la diversité en force sociale. En 1988, le Canada a également été le premier pays à adopter une loi visant à conserver et à favoriser le multiculturalisme au Canada.

La diversité est source de puissance, de croissance et d'innovation, et plus que jamais, il importe de veiller au bon fonctionnement de la *Loi sur le multiculturalisme*. Au Canada, le paysage démographique diversifié s'appuie sur trois piliers : la population autochtone, la dualité linguistique et la diversité ethnique croissante. La proportion de Canadiens nés à l'étranger (18,4 %) est la plus élevée depuis 70 ans.



Diversité croissante au Canada – origine ethnique des immigrants I

La structure confessionnelle de la société canadienne a considérablement changé entre les recensements de 1991 et de 2001. La proportion de changement dans la population de la collectivité musulmane est de près de 129 p. 100. Le nombre de bouddhistes, d'hindous et de sikhs avait aussi beaucoup augmenté en 2001 par rapport à 1991 (plus de 80 p. 100 de plus d'adhérents dans chacune de ces confessions).

Les activités du Programme du multiculturalisme se classent dans quatre catégories :

1. *Effectuer de la recherche afin de contribuer à l'établissement des priorités dans les politiques et les programmes*
Pour mener à bien son programme de recherche, le Programme du multiculturalisme prend comme partenaires Metropolis, Statistique Canada, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et d'autres ministères.
2. *Conseiller le gouvernement sur ses politiques en matière de multiculturalisme et de questions connexes, dont l'intégration.*
Le programme conseille les ministres, les chefs responsables et les autres ministères en ce qui a trait aux politiques des initiatives relatives au multiculturalisme, à la diversité, à l'intégration et aux questions connexes. Il fournit un leadership auprès de l'ensemble du gouvernement sur les obligations du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.
3. *Faire de la sensibilisation afin de promouvoir la conscientisation et la compréhension du grand public*
Parmi ces activités notons le concours national de vidéo *Mettons fin au racisme*, le Défi Mathieu Da Costa, le Mois de l'histoire des Noirs et le Mois du patrimoine asiatique.
4. *Soutenir la société civile par des subventions à des projets d'action communautaire et d'évolution institutionnelle*
Le programme soutient des projets nationaux et régionaux visant la promotion de la compréhension interculturelle, la lutte contre le racisme, la participation des citoyens et citoyennes et l'évolution de nos établissements.

Une autre initiative en partenariat avec Statistique Canada est la réalisation d'une étude sur la projection démographique sur le Canada en 2017, année du 150^e anniversaire de la Confédération. L'étude s'est penchée particulièrement sur l'immigration et les minorités visibles. Il s'agit d'un document très utile pour la planification à long terme. On peut le consulter sur le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca), dans la section Nos produits et services.

Étant donné le besoin croissant d'activités qui ciblent les enjeux de la diversité accrue de la population canadienne, le gouvernement du Canada a annoncé une bonification du Programme du multiculturalisme dans le budget de 2005. Le gouvernement consacrera 5 millions de dollars de plus à l'expansion et l'approfondissement du programme.

Le Plan d'action canadien contre le racisme a été rendu public le 21 mars 2005. Plus de 20 ministères, agences et sociétés d'État ont contribué à l'approche horizontale du plan qui prévoit l'injection de 56 millions de dollars dans de nouvelles initiatives de Patrimoine canadien (18,7 millions de dollars), de CIC (17,6 millions de dollars) et de Justice Canada (6,7 millions de dollars). Le processus de mise en œuvre comprend des consultations annuelles auprès des intervenants, y compris les collectivités ethnoculturelles, et le ministre rendra compte des progrès à la Chambre et aux Canadiens et Canadiennes dans le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Plusieurs initiatives ont déjà été lancées dans le cadre de ce plan d'action, sous l'impulsion de Patrimoine canadien, Statistique Canada, CIC et les ministères du Travail et de la Justice : initiative visant la création d'institutions inclusives, stratégie de collecte de données sur les crimes motivés par la haine, Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité, une étude de la faisabilité et des modalités d'un appui à des causes types pouvant avoir une

incidence nationale en matière de racisme; la Stratégie d'accueil pour les collectivités; la Stratégie pour des milieux de travail sans racisme; les Questions liées aux crimes motivés par la haine et le racisme dans le système de justice; Contrecarrer le crime haineux dans Internet, et le premier Protocole additionnel à la Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité.

Le Programme du multiculturalisme a encore bien des défis à relever, entre autres le niveau de racisme et de discrimination dans la société canadienne, la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers, le rendement économique des immigrants et des minorités visibles, les enjeux de la sécurité et les manifestations de crimes haineux. C'est pourquoi le Programme du multiculturalisme tâche d'inclure dans ses initiatives autant de ministères que possible, ainsi que les provinces et les territoires, pour s'assurer que le programme du multiculturalisme, des droits de la personne et de l'intégration se réalise dans toutes les couches et tous les aspects de la société canadienne, ce qui est à l'avantage de tous les Canadiens.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Question – Gunay Kelly :

Une question pour Natasha Pateman : Vous avez fait mention de stages en milieu de travail dans vos propos. Est-ce qu'il s'agirait de travail payé ou non payé? Est-ce que ce serait possible de subventionner le salaire des immigrants pendant quelques mois dans cette sorte de placement?

Natasha Pateman : Même s'ils apprécient toujours le bénévolat, nous préférons que les employeurs paient les stagiaires. Nous avons déjà fait l'expérience de subventionner les salaires et il y a eu plus de résultats négatifs que positifs. D'habitude, la communauté des Canadiens de souche réagit fortement, surtout ici au Canada atlantique. Une autre opinion est que les immigrants viennent « voler » les emplois. Nous savons très bien qu'ils ne font rien de tel, que leurs compétences ont une grande valeur et que leur travail est nécessaire. Nous travaillons donc à l'éducation et la sensibilisation des employeurs, pour qu'ils se rendent compte à quel point ces stages sont avantageux pour leur entreprise.

Commentaire – Membre du personnel du programme de soutien du YMCA

D'après ma propre expérience comme nouvelle arrivante et celle des gens que je côtoie au travail, je ne crois pas qu'il y ait grand soutien d'établi pour ce qui est de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Nous discutons de ces choses dans les conférences et c'est toujours un sujet très chaud. Nous entendons toujours parler de bonnes choses mais nous ne les voyons pas dans la réalité. Je m'excuse du tableau lugubre, mais je suis au Canada depuis 12 ans maintenant, et si ce n'était pas de mon employeur actuel, je serais sans doute en train de vendre des beignes – pas que c'est une mauvaise chose – mais ça n'a rien à voir avec mon expérience antérieure de travail. Les choses dont vous avez parlé sont formidables, mais nous aimerions voir le mouvement s'accélérer. Merci!

Natasha Pateman : Nous sommes bien conscients des problèmes qui se posent et nous travaillons avec nos partenaires et avec les provinces et les territoires sur ces programmes. Les choses vont commencer à l'étranger et les gens vont nous arriver mieux préparés et comprendront mieux à quoi s'attendre en venant au Canada, ce qui est exigé pour faire

reconnaître leurs titres de compétence. Nous travaillons fort sur ces programmes qui sont en train d'être mis en place et je peux affirmer avec confiance que nous verrons de l'action décisive cette année.

Commentaire – Heather Telman, monitrice du programme CLIC

J'aimerais commenter une expression qui a été employée à quelques reprises – minorités visibles. Je ne crois pas que ce terme englobe tous ceux qui ont des besoins particuliers. Que fait-on des minorités audibles? Parmi les nouveaux arrivants, il y a beaucoup de gens de race blanche et personne ne se rend compte qu'ils font partie d'une minorité jusqu'à ce qu'ils ouvrent la bouche et parfois quand ils le font, on les traite quand même comme s'ils n'avaient aucuns besoins. Je pense que nous devons surveiller notre discours, et nous assurer de n'exclure personne

Question pour Natasha – J'ai cru comprendre d'après votre exposé que la reconnaissance des titres de compétence étrangers aurait lieu à l'étranger, avant que les gens arrivent. Ai-je bien compris?

Christine Nassrallah : Je suis contente d'entendre vos commentaires et je peux vous assurer que nous en avons discuté entre nous. C'est dommage mais l'expression « minorités visibles » est utilisée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et par Statistique Canada, et nous devons aussi nous en servir. Il est à espérer que nous réviserons ce terme au niveau fédéral, à un moment donné. J'essaie toujours de dire immigrants (ou nouveaux arrivants) et minorités visibles, parce qu'il existe également des membres de minorités visibles qui ne sont pas nécessairement nés à l'étranger.

Natasha Pateman : Oui nous croyons pouvoir accomplir une partie du processus de reconnaissance des titres à l'étranger même. Nous voulons que nos programmes servent aux personnes qui possèdent des titres qui ne sont pas très en demande, afin qu'ils puissent songer à une autre profession conciliable avec leurs compétences et leur expérience. Le principe, c'est qu'à tout le moins, ils arrivent au Canada mieux préparés au processus, plutôt que de constater tout ce qui est exigé une fois sur place.

Commentaire – Lisa Bamford, MCAF :

Je voulais seulement vous faire part d'une perspective différente sur les subventions salariales. À Fredericton notre expérience a été différente. Nos conseillers d'emploi font profiter nos clients des programmes de subventions salariales lorsqu'ils sont disponibles et nous croyons que cela a beaucoup aidé du point de vue de la rétention et de l'intégration. Nous avons pu faire ainsi grâce à Formation et Développement de l'emploi, notre programme provincial. C'est peut-être parce que nous sommes un petit centre et que nous avons un plus petit nombre de collectivités ethniques et autochtones. Les enjeux peuvent être différents dans d'autres centres.

Natasha Pateman : Bien sûr que c'est un sujet sur lequel on peut discuter. Au fédéral, en ce moment, nous ne sommes pas enthousiastes pour les programmes de subventions salariales parce que nous estimons que certains employeurs pourraient embaucher quelqu'un pour la simple raison qu'ils n'auront pas à défrayer leur salaire et non pas à cause des compétences de l'employé. Nous préférons faire de la sensibilisation et de l'éducation pour que les employeurs comprennent que l'embauche des immigrants est avantageuse et qu'ils paient eux-mêmes les salaires. Les ministères provinciaux et les agences de développement régional pourraient encore disposer de programmes comportant des subventions salariales.

Commentaire – Claire Arsenault, PC Charlottetown :

Il y a 20 ans, CIC avait un programme de subventions salariales à Charlottetown et à cette époque, j'ai connu des gens qui ont profité de ce programme et ils sont encore ici. Alors peut-être que le raisonnement a changé au niveau fédéral. Ma suggestion est qu'on pourrait monter un projet pilote, par exemple dans le cadre de Transition vers le marché du travail, avec des partenaires dans la région, qui pourraient repenser à la question des subventions salariales dans les petites villes et les régions rurales, ou au Canada atlantique.

Question :

Je me demande pourquoi il n'existe aucun programme dans les collèges et universités qui offre aux immigrants la possibilité de mettre leurs compétences à niveau et de les adapter au marché canadien du travail. Un tel programme pourrait comporter des stages. Des études, de même qu'une expérience de travail au Canada donneraient aux immigrants le coup de pouce essentiel dont ils ont besoin.

Natasha Pateman : Oui – nous avons coutume de croire que les immigrants qui sont formés et instruits n'ont pas besoin d'autres études mais nous avons compris que nous avons tort. La plupart n'ont pas nécessairement besoin de retourner sur les bancs d'école mais il existe un besoin pour de la formation par modules et des programmes efficaces sont déjà mis en œuvre, surtout dans le cadre des collèges communautaires. Ces programmes permettent aux immigrants de mettre à niveau ou d'adapter leurs compétences. Nous savons aussi que les prêts étudiants présentent un problème pour les immigrants, donc nous étudions la question de près avec nos collègues du Programme canadien de prêts aux étudiants et nous explorons différentes options.

Commentaire – Lorena Costa, Coordinatrice du placement de travail NBP, MISA :

Notre programme de placement de travail connaît beaucoup de succès et un grand nombre de nos clients qui ont profité d'un placement de travail ont fini par trouver un emploi dans leur domaine après trois mois. Cependant nous sommes certains que nous pourrions en faire plus si nous avions du financement nous permettant de faire le marketing de notre programme auprès des employeurs.

Paul Joudrey : Je suis d'accord avec vous – les employeurs doivent être informés du potentiel des immigrants et c'est quelque chose que nous pouvons examiner. C'est un dossier qui a certainement besoin de plus d'étude.

Commentaire – Ajmal Pashtonyar, ANC, Terre-Neuve-et-Labrador

À Terre-Neuve-et-Labrador nous avons un grave problème de migration secondaire. Nous avons des problèmes d'attraction et de rétention. Ce problème est en partie causé par la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. La plupart de nos clients sont des réfugiés et ils ont des problèmes particuliers à faire reconnaître leurs titres, n'ayant souvent aucun document pour attester de leurs études et leur expérience de travail. En vertu du programme PAR, nous recevrons peut-être d'autres réfugiés bientôt, mais comment cela peut-il s'harmoniser avec les programmes de reconnaissance des titres de compétence étrangers? La plupart des réfugiés n'auront probablement pas accès à ces programmes à l'étranger. Je pense que nous tous au Canada atlantique devons agir de manière stratégique et nous assurer que nous fournissons aux réfugiés tous les services

nécessaires si nous avons l'intention de résoudre les problèmes d'attraction, de rétention et d'intégration.

[Aucun panéliste n'a répondu à ce commentaire, le temps de la séance étant écoulé.]

LES STRATÉGIES D'IMMIGRATION DES PROVINCES ET DE LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Modérateur : Gerry Mills

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Elaine Noonan, directrice générale, Secrétariat à la population

Le groupe de travail sur l'immigration a été créé à la réunion du Conseil des premiers ministres de l'Atlantique en 2002. En 2005, l'immigration était inscrite à l'ordre du jour de deux réunions du Conseil des premiers ministres de l'Atlantique, au Nouveau-Brunswick et à l'Î.-P.-É. Il est évident que l'immigration est devenue un enjeu important à l'échelle des provinces au Canada atlantique.



Le Conseil a défini quatre secteurs dans lesquels les provinces devraient collaborer par rapport à l'immigration :

- Promouvoir les provinces de l'Atlantique auprès des immigrants potentiels
- Faire de la recherche – utiliser les ressources en place, s'échanger des pratiques exemplaires et développer l'accueil dans les collectivités
- Faire du lobbying ensemble auprès du gouvernement fédéral afin qu'on fournisse un financement suffisant aux agences d'aide à l'établissement et que des projets pilotes soient établis dans la région
- Mettre l'accent sur les régions rurales, les travailleurs qualifiés et les entrepreneurs

L'autre domaine de coopération régionale est le Cadre de partenariat pour la prospérité de la région de l'Atlantique, une initiative pour favoriser le développement économique de la région de concert avec l'APECA. Trois tables de travail ont été créées dont une qui discute des questions de population. Le groupe s'est réuni deux fois jusqu'à présent. Cinq priorités stratégiques ont été définies pour la coopération régionale des provinces entre elles et avec l'APECA :

- La promotion et l'attraction
- L'accès des travailleurs qualifiés
- La recherche
- Les étudiants internationaux
- La rétention des jeunes et le rapatriement

Le temps et les ressources sont limités et les choses bougent lentement, mais d'autres efforts seront faits dans ce domaine aussi. À l'Î.-P.-É., la dotation en personnel est le plus gros défi, qui pourrait être en train d'être résolu en ce moment même. Trois postes ont été affichés et le concours est terminé – le Secrétariat doit embaucher un directeur des services d'immigration, un adjoint exécutif au marketing et un gestionnaire du Programme des candidats de la province.

Le Secrétariat organise le Forum sur l'immigration et l'établissement qui se tient la semaine prochaine et qui a déjà reçu 165 inscriptions. Nous avons invité des représentants des secteurs de l'éducation, des municipalités, de l'établissement, du développement des collectivités et d'autres agences et organismes. Il s'agit de mettre en commun les stratégies provinciales et de recueillir les réactions et commentaires de tous ces groupes.

Un projet de recherche est actuellement en cours à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, ayant pour titre *Settlers to PEI: Why they come and why they stay* (Les gens qui s'établissent à l'Î.-P.-É. : Pourquoi ils y viennent, pourquoi ils y restent). Il reçoit de l'aide du Secrétariat à la population. L'étude tentera de dresser un profil complet des motifs pour lesquels les gens déménagent ici et s'y établissent. Nous espérons que ce projet apportera quelques réponses au problème de la rétention.

Le Secrétariat collabore avec CIC pour ce qui est des étudiants internationaux. L'un des gros changements c'est que les étudiants internationaux auront maintenant le droit de travailler hors campus, ce qui fera, nous l'espérons, hausser le nombre d'entre eux qui resteront à l'Île.

Le manque de travailleurs qualifiés est le plus gros défi pour l'Î.-P.-É. dans le domaine de la population. Les entreprises perdent des contrats parce qu'elles n'ont pas accès à une main-d'œuvre qualifiée. Un registre des emplois est rendu à l'étape de mise en œuvre; il affichera les offres et les demandes, et servira de point de correspondance.

Un autre partenaire du Secrétariat est l'Association de l'Î.-P.-É. pour les nouveaux arrivants au Canada. Nous espérons faire du concept d'une maison d'accueil une réalité, afin de faciliter la transition pour les nouveaux arrivants à l'Î.-P.-É.

Il existe de grands besoins de formation linguistique, et c'est un secteur qui demande beaucoup de travail. C'est surtout un problème qui touche l'extérieur de Charlottetown.

Le Secrétariat à la population de l'Î.-P.-É. continuera de travailler assidûment sur ces questions, avec l'aide de partenaires dans la province et la région ainsi que les nombreux groupes de travail établis au fédéral.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse Elizabeth Mills, directrice générale, Bureau de l'immigration



En 2001, le premier ministre de la Nouvelle-Écosse a décidé qu'il était temps d'élaborer une stratégie de l'immigration pour la province et il a reconnu que l'immigration n'était qu'un des outils qui permettaient de résoudre les questions de population. Il a appelé trois ministres à conjuguer leurs efforts – le ministre de l'Éducation, le ministre du Développement économique et le ministre responsable du Tourisme de la Culture et du Patrimoine – puisque l'immigration est l'affaire de ces trois ministères. Le gouvernement provincial a trouvé un solide partenaire dans le bureau régional de CIC, qui a fourni le leadership essentiel à la mise sur pied de cette initiative.

Après une période consacrée à la recherche et la consultation, la stratégie a été rendue publique en janvier dernier. Il ne faisait alors pas l'ombre d'un doute que la stratégie de population en Nouvelle-Écosse doit mettre l'accent sur l'immigration comme principale composante. Les consultations et la recherche entourant la stratégie ont démontré que les immigrants aimeraient rester mais que beaucoup d'entre eux ont de la difficulté à pénétrer le marché de l'emploi. Le taux de rétention de la Nouvelle-Écosse est à l'avant-dernière place au Canada. C'est pourquoi le but consiste d'abord à prendre soin des gens qui sont sur place, à s'assurer qu'ils s'intègrent bien dans la collectivité et ensuite à accueillir de nouveaux immigrants. En 2005, nous en recevrons 1 400, et l'objectif est d'en accueillir 3 600 par an d'ici 2010. Ce chiffre n'est pas très ambitieux mais il est réaliste.

Le Bureau de l'immigration de la Nouvelle-Écosse a maintenant des locaux permanents et embauche actuellement du personnel, y compris deux agents de candidature, un nouvel analyste des politiques et un directeur des programmes. Un rapport d'étape sur les deux dernières années

du Programme des candidats vient d'être rendu public. Depuis la création du programme en 2003, le nombre de candidats approuvés est passé de 28 la première année à 158 la deuxième. En septembre 2005, nous avons atteint la limite de 200 et CIC en a depuis approuvé 100 autres. Une somme totalisant 1,4 million de dollars a été accordée à divers regroupements communautaires. Les pourparlers sont en cours visant à permettre aux étudiants internationaux de travailler à l'extérieur des campus.

En 2005-2006, CIC a consacré 2,1 millions de dollars à l'établissement en Nouvelle-Écosse, et le budget provincial a affecté 1,5 million de dollars aux programmes d'établissement, soit 874 000 \$ de plus que l'an dernier. Grâce aux ressources dont elle dispose actuellement, la province de la Nouvelle-Écosse peut travailler sur les questions touchant l'immigration en partenariat avec CIC, l'APECA, Patrimoine canadien et les agences qui fournissent des services. Le cadre d'imputabilité et les critères d'admissibilité au financement ont été élaborés afin de consolider le financement des subventions, de standardiser le processus d'approbation, d'assurer la transparence, l'impartialité et l'équité, et de garantir l'imputabilité.

Le Bureau acceptait deux genres de propositions : celles visant des subventions pour les programmes d'établissement (projets visant l'intégration et l'accès au marché du travail, cours d'ALS – anglais langue seconde – pour les adultes) et celles pour le développement des programmes (subventions uniques). Il s'agissait d'investir directement dans les services plutôt que la recherche. Chaque projet proposé a été évalué par le personnel du Bureau de l'immigration et par le Comité d'évaluation constitué de représentants provinciaux (Immigration, Développement économique, Éducation) et fédéraux (CIC, RHDCC, Patrimoine canadien, APECA). Des 67 propositions reçues, 24 ont été approuvées et financées. Environ 1,4 million de dollars ont été accordés à des projets en milieu rural et d'extension, à la MRH (Municipalité régionale de Halifax) et à l'Éducation pour les cours d'ALS pour les niveaux P-12.

Le Bureau de l'immigration apprécie la coopération manifestée par tous les intervenants et estime que les partenariats doivent demeurer en place pour assurer le succès. Il est vivement intéressé à travailler avec ses partenaires actuels à l'éducation à la diversité et au multiculturalisme, dans des approches de développement des collectivités et dans des ententes financières en collaboration.

Les secteurs ayant besoin de plus de travail à l'avenir sont ceux du développement communautaire et la prestation de services aux immigrants qui ne sont pas admissibles aux programmes réguliers de CIC. Il subsiste des secteurs pour lesquels les organismes d'aide à l'établissement sont toujours démunis, et où le Bureau de l'immigration constate la possibilité de donner de l'aide : c'est dans la rémunération du personnel.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick Philip Bélanger, consultant principal, Éducation postsecondaire et Formation

L'un des quatre principaux piliers du Plan de prospérité de 10 ans adopté par la province du Nouveau-Brunswick est l'investissement dans les gens, et par conséquent l'investissement dans les immigrants. Comme les autres provinces de l'Atlantique, le Nouveau-Brunswick rencontre des problèmes d'attraction et de rétention. Cependant parce qu'elle est la seule province officiellement bilingue, elle doit aussi tenir compte de la dualité lorsqu'elle vient à élaborer sa stratégie de population. Les principaux problèmes se situent dans la promotion et l'attraction, et la province doit donc adopter une approche marketing afin de « vendre le produit » (services d'établissement) et essayer de le faire mieux que ses concurrents.

Le Programme des candidats a connu beaucoup de succès et les chiffres ont triplé cette année comparativement à l'année initiale. Le programme a permis d'accepter des travailleurs qualifiés, des investisseurs et des entrepreneurs.



Le 1^{er} avril 2003, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le gouvernement fédéral signaient une entente sur le pilotage d'un programme à l'intention des étudiants internationaux diplômés des collèges et universités du Nouveau-Brunswick leur permettant de travailler dans la province, et dans leur domaine d'étude, pendant une période de deux ans. Le programme a maintenant été appliqué dans tout le pays.

À l'automne 2004, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, devenu le ministère de l'Éducation postsecondaire et de la Formation en février 2006, a restructuré ses activités afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux immigrants dans le cadre de ses programmes et services existants. Auparavant, la province s'était concentrée sur la question de l'attraction et n'avait pas la structure voulue pour l'aide à l'établissement. Lorsque le problème de l'établissement s'est présenté, on a demandé au Ministère d'être chef de file. Il y a avait déjà une structure très forte en place, nos bureaux chefs se retrouvaient dans toutes les régions clés de la province. La mission première du Ministère est l'intégration au marché du travail et il existait déjà des programmes conçus pour aider les gens à intégrer le marché du travail. Alors on a pris la décision d'utiliser cette structure de manière à mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants, et les programmes existants ont été mis à la disposition des immigrants. Le Ministère est également responsable du multiculturalisme et a mis en place un programme de soutien à la diversité et de lutte contre le racisme. Les services d'établissement sont venus s'ajouter à son mandat.

Le Ministère a récemment créé un partenariat avec Patrimoine canadien afin de fournir un soutien additionnel aux immigrants francophones partout dans la province. Une entente a été prise pour le développement d'une stratégie particulière à cet effet.

Le Ministère se penchera en particulier sur ces sept facteurs clés en matière de services d'établissement :

- Les compétences linguistiques
- Les études supérieures
- Des liens antérieurs avec le N.-B.
- La reconnaissance des titres de compétence étrangers
- L'information sur le marché du travail
- L'expérience de travail
- La sensibilisation du grand public et des employeurs

Le Ministère s'efforce de s'impliquer davantage dans les quatre éléments clés suivants :

- *Évaluation et reconnaissance* – soutenir la création d'un service d'évaluation et de reconnaissance pour les nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick, y compris l'évaluation des titres et diplômes académiques, la formation, l'expérience de travail, les compétences linguistiques et les normes d'exercice. Les quatre provinces de l'Atlantique sont les seules au Canada qui ne disposent pas de service d'évaluation. Le Nouveau-Brunswick a dirigé le dossier régional pour la création en Atlantique d'un centre pour la reconnaissance des titres et l'évaluation des compétences.
- *Conseils spécialisés et counseling* – aider et soutenir les associations professionnelles et les organismes d'aide aux immigrants dans leur travail pour fournir des conseils en matière de formation et d'emploi et du counseling aux immigrants.

- *Formation pour combler les lacunes*– soutenir les initiatives de formation qui cherchent à combler les lacunes particulières à une profession, telles que le langage technique et la langue et la culture du travail, les compétences ou l'expérience de travail au Canada.
- *Milieux de travail accueillants*– soutenir les initiatives visant à sensibiliser les gens au fait que la diversité est avantageuse pour l'économie et la société, à faire mieux connaître aux gens les compétences et les connaissances des immigrants dans les milieux de travail au Nouveau-Brunswick, et à encourager l'industrie, les employeurs, les employés et les organisations ouvrières à s'impliquer pour maximiser le potentiel de contribution économique des immigrants qualifiés.

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
Nellie Burke, directrice, Planification et politiques d'immigration

La population de Terre-Neuve-et-Labrador est la moins diversifiée du Canada. On croit cependant que cela pourrait changer. Une étude a été menée en vue d'informer les concepteurs de stratégies d'immigration, et de comprendre pourquoi certaines personnes quittent la province et d'autres y restent. Parmi les commentaires des participants à cette étude, il en est un que l'on entendait très souvent : les gens de Terre-Neuve-et-Labrador sont tous accueillants, mais cet accueil ne se transforme pas facilement en amitié. Il en est probablement ainsi dans les autres provinces atlantiques.



Il est ressorti les recommandations suivantes de cette étude :

- Commercialiser les meilleurs attraits de la province.
- Éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les nouveaux arrivants.
- Développer une approche intégrée à l'établissement en région rurale.
- Améliorer les services afin de rencontrer les besoins des enfants réfugiés.
- Encourager la participation des collectivités et des municipalités au processus.

Le rapport intégral est affiché dans le site Web du ministère et les participants qui veulent obtenir le lien direct peuvent envoyer un message électronique à M^{me} Burke.

Une seconde enquête, intitulée « Survey of the Attitudes of Employers » (Sondage sur les attitudes des employeurs), a été effectuée auprès d'un échantillon aléatoire de 400 employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador. Les deux principales constatations suivantes en sont ressorties :

- Malgré le taux de chômage élevé de la province, 30 p. 100 des employeurs ont indiqué déjà vivre le problème des pénuries de compétences.
- Seulement 8 p. 100 ont embauché des immigrants, mais de ce total, 97 p. 100 se sont dits satisfaits de l'expérience.

Le 12 mai 2005, le ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi a annoncé que la province était en voie d'élaborer une stratégie d'immigration. Jusque-là, on avait fait beaucoup de travail de base et ce, à l'insu du grand public. Comme première étape, il fallait ensuite élaborer un document de travail en vue de recueillir la rétroaction des intervenants. Des consultations auprès de différentes combinaisons d'intervenants ont eu lieu dans plusieurs municipalités. On a consulté des participants à intérêts multiples, des intervenants aux prises avec les questions des femmes immigrantes, des intervenants du milieu des affaires et des intervenants du monde de l'éducation. Une plus grande sensibilisation a manifestement été constatée à St. John's. Certaines collectivités accueillent tellement peu d'immigrants que ceux-ci y sont connus de tous par leur nom. Certains étaient d'avis qu'il serait bon d'accroître le nombre d'immigrants et proposaient même d'excellentes idées sur la façon d'attirer et de retenir un plus grand nombre de nouveaux arrivants, tandis que d'autres éprouvaient encore du ressentiment et s'y opposaient. Chacune des rencontres s'est avérée unique et intéressante. Des représentants du gouvernement provincial, de CIC, de l'APECA et de l'ANC ont assisté à toutes les rencontres, et les partenaires

du ministère du Patrimoine canadien, à certaines rencontres. Un rapport sur les consultations sera publié sous peu.

En général, ces consultations ont amené les intervenants à convenir du fait que les immigrants peuvent contribuer au développement social, économique et culturel de la province. On est également arrivé à la conclusion que la stratégie aurait dû être élaborée bien avant. Tous étaient d'avis que l'on en sait peu sur les retombées associées à l'immigration, et tous ont dit vouloir en apprendre davantage à ce sujet. Les gens sont conscients des pénuries de compétences, du vieillissement de la population, de l'exode et du taux de naissance à la baisse. On croit que la diversité et le multiculturalisme peuvent enrichir la vie de tout le monde. On a également mentionné qu'il ne faudrait pas oublier les jeunes en cours de route, et qu'il faut trouver un moyen de les inciter à rester, et d'encourager ceux qui sont partis, de rentrer au bercail.

Il faut promouvoir la province en tant que destination de choix en faisant ressortir ses forces – collectivités sûres, faibles taux de criminalité, beauté naturelle, culture diversifiée, gens accueillants et économie croissante. Il faut faire la promotion du Programme des candidats de la province. Des fonds adéquats doivent être affectés afin de pouvoir financer les initiatives et les programmes appropriés. Les priorités types sont ressorties du processus – attrait, maintien sur place et intégration.

M^{me} Burke a donné quelques exemples d'immigrants qui sont parvenus à établir des commerces dans la province et qui contribuent maintenant de façon appréciable aux économies locales – un d'eux exploite une visionnière et un autre produit du vin et de la vodka avec des baies cultivées dans la région.

Il est important de noter que les municipalités ont pris part au processus et sont prêtes à recommencer l'expérience. Elles sont maintenant au courant des ressources, mais elles espèrent également attirer ceux qui ont les connaissances et l'expérience nécessaires pour leur montrer comment procéder. Également, il est essentiel que l'on établisse des partenariats entre les municipalités, CIC et les organismes communautaires et confessionnels afin de fournir les renseignements aux groupes de parrainage des réfugiés.

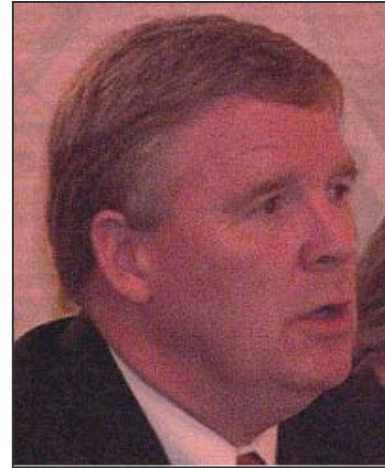
On a de plus discuté des étudiants étrangers. À l'heure actuelle, les universités des provinces atlantiques accueillent 6100 étudiants étrangers, ce qui représente un important bassin d'immigrants en puissance. Les étudiants étrangers qui optent de rester n'auront pas à composer avec la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers; de plus, ils se sont déjà adaptés aux municipalités et au climat, ils ont un réseau d'amis et de contacts, et leur intégration se fera plus facilement. Il serait peut-être bon que les organismes d'établissement tentent de déterminer les genres de services dont pourraient avoir besoin les étudiants étrangers. Un lien avec le marché du travail en est un qui me vient tout de suite à l'esprit.

La sensibilisation aux réalités culturelles revêt aussi une importance primordiale, et les organismes d'établissement de la région ont un important rôle à jouer à cet égard. Les ministères n'ont pas la même expertise dans ce domaine que les intervenants de première ligne. En fait, il arrive souvent que les immigrants décident de rester et de ne pas se diriger vers d'autres provinces en raison des liens avec l'organisme d'établissement.

L'industrie d'établissement vit une période importante, et il est essentiel que tous les partenaires et les intervenants travaillent de concert afin d'assurer la prestation de services d'établissement et d'éducation de qualité aux nouveaux arrivants dans les provinces du Canada atlantique, pour que nous puissions bénéficier d'une augmentation de l'immigration, et améliorer la vie de ceux et celles qui choisissent de s'établir dans le plus beau coin du monde.

Citoyenneté et Immigration Canada
Tony Marshall, directeur général, Région de l'Atlantique

La Terre a bougé un peu au cours des huit derniers mois au Canada, surtout en ce qui concerne les discussions sur l'immigration. On a énormément discuté de l'immigration, comme instrument de développement économique et social du Canada. Les provinces de l'Atlantique ne sont qu'une infime partie des discussions prenant place au palier fédéral en vue d'attirer un plus grand nombre d'immigrants au Canada. La régionalisation est un élément très important de la discussion. Outre le fait que la plupart des immigrants au Canada s'établissent dans les autres provinces, nous devons également composer avec la tendance des immigrants à s'établir dans les grands centres urbains. Ici au Canada atlantique, nous avons un double obstacle à surmonter puisque l'on y retrouve essentiellement de petites villes et des régions rurales. Il est donc plus difficile d'attirer et de retenir en place les immigrants dans nos régions. La régionalisation est un processus complexe.



Au cours des cinq dernières années, le Canada a accueilli 1,1 million de nouveaux arrivants – ce qui pourrait créer une ville de la taille d'Ottawa, qui demeure une destination très populaire. Au 1^{er} novembre de chaque année, le gouvernement annonce le nombre total d'immigrants qui seront accueillis l'année suivante. Ce total est fixe, et le nombre de demandes est très élevé; c'est ce qui explique la lenteur du traitement des demandes. Cette offre contrôlée au marché canadien ne satisfait pas à la demande. Le problème est donc la façon dont le Canada gère ses politiques en matière d'immigration à l'échelle nationale.

Les programmes de candidats de la province permettent aux provinces de choisir ce dont elles ont besoin, et CIC leur accorde la priorité sur ses propres programmes. Plus de 8000 candidats sont accueillis au pays en vertu de ces programmes, et ce chiffre ne cesse d'augmenter.

L'administration régionale de CIC est heureuse de s'associer aux quatre provinces de l'Atlantique. Les quelque 30 employés des programmes provinciaux s'ajoutent aux 63 employés de CIC qui a des bureaux un peu partout dans la région. On doit féliciter le gouvernement de la Nouvelle-Écosse qui a affecté 1,4 million de dollars aux services d'établissement, ce qui va énormément aider les programmes de CIC.

En plus d'accroître le nombre d'immigrants au sein de leurs collectivités, les provinces de l'Atlantique doivent également travailler en vue de retenir leurs jeunes et les immigrants devant déjà venir s'y établir. Les provinces se sont associées pour discuter d'une stratégie régionale relative à la population de la région en général, une stratégie d'immigration plus particulièrement, et elles ont invité l'APECA et CIC à prendre part au processus.

Le site Web de CIC fait l'objet de 23 millions de visites par année. Les gens consultent ce site pour s'informer au sujet du Canada, mais on y retrouve très peu de renseignements sur le Canada atlantique. Le groupe étudie présentement la possibilité de développer un port avec liens à des renseignements sur la région – au sujet des provinces, des villes, des possibilités de formation et d'emploi, et du logement. On adopterait ainsi une approche beaucoup plus proactive que par le passé pour faire du Canada atlantique une destination plus visible pour les nouveaux arrivants. Les bureaux des visas semblent faire peu d'efforts pour « vendre » le Canada atlantique, et cela préoccupe tout le monde. La plupart de ceux qui se rendent à ces bureaux savent déjà où ils veulent s'établir. Une telle ressource pourrait donc grandement contribuer à la promotion des quatre provinces de l'Atlantique.

Il ne faut pas non plus oublier le potentiel que représentent les 6000 étudiants étrangers et plus qui fréquentent nos dix-sept universités. À l'heure actuelle, près de 10 p. 100 des étudiants étrangers de la région obtiennent le statut d'immigrant admis. Comparativement à l'Australie, où cette statistique se chiffre à près de 90 p. 100, on comprend facilement l'ampleur du travail qu'il reste à accomplir à ce chapitre. Ou bien, nous essayons d'attirer davantage d'étudiants dans la région, pour ainsi accroître le nombre d'étudiants qui décident de s'y établir.

Il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la vie des immigrants. À l'heure actuelle, ils ne peuvent pas atteindre leur plein potentiel et ne participent pas à la société pleinement. CIC travaille déjà de concert avec l'APECA et d'autres partenaires à deux initiatives, notamment les cours de langue de niveau avancé et l'insertion professionnelle.

Il s'agit d'une période très intéressante pour l'immigration, et le personnel du bureau régional de CIC se réjouit de ce partenariat avec tous les intervenants intéressés. Nous sommes particulièrement heureux de notre association avec nos nouveaux partenaires, c'est-à-dire les provinces, les municipalités et l'APECA. Préparons-nous, car il est presque certain que les immigrants arriveront avant le financement. Le Ministère tient à vous remercier tous et toutes de votre dévouement et de votre patience.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

En raison du délai serré, l'animateur a demandé aux participants de poser toutes leurs questions et de faire leur commentaire au préalable, et à chaque panéliste d'y répondre en général par la suite.

Commentaire – Richard Campbell, YM-YWCA de Saint John, N.-B.

Je suis vraiment heureux de voir qu'enfin les provinces portent leur attention sur l'immigration. À peine deux ans passés, personne ne s'y intéressait, et maintenant en plus d'être sur la sellette, vous comptez parmi les participants. Mais avec tous ces nouveaux projets, je crains cependant qu'il y ait dédoublement des services. De nombreux organismes et organisations qui auparavant n'avaient rien à voir avec l'immigration s'y intéressent soudainement, et téléphonent aux fournisseurs de services d'établissement. Cela est formidable, mais le processus comportera sûrement bien des manœuvres politiques et de couloirs, et nous allons devoir veiller à ne pas offrir des services en double.

Commentaire – Alex Atiol, MISA, N.-É.

J'ai un commentaire à faire et une requête. Selon vos exposés, les citoyens du Canada atlantique ne sont pas encore disposés à accueillir les nouveaux arrivants. Les gens sont maintenant traités comme des étrangers. En voici un exemple. Je suis musicien, et cela m'est arrivé à Montréal où une personne m'a demandé : « D'où vient cette musique? » Je lui ai répondu que c'était de la musique de la Nouvelle-Écosse. « Non, non, a-t-elle répliqué. Quel en est le pays d'origine? » C'est comme cela – les Canadiens ne sont pas encore prêts à accepter toutes ces cultures comme les leurs. Je vous demande donc, lorsque vous élaborerez les stratégies, de ne pas oublier de sensibiliser les habitants des provinces maritimes aux attitudes à développer pour accepter et accueillir les immigrants au sein de leurs communautés. Vous devriez également examiner le pourcentage de minorités visibles embauchées par vos gouvernements. À l'heure actuelle, ce pourcentage est plutôt faible et ne reflète pas la diversité de la population en général.

Commentaire – Heather Telman, monitrice du programme CLIC

Je tiens à souligner le fait que l'amabilité ne mène pas nécessairement à l'amitié. Ce fait est une réalité dont les nouveaux arrivants sont bien conscients. Je pense que l'on ne devrait pas seulement se concentrer sur le secteur des affaires, mais aussi sur la collectivité dans son ensemble. Attirer des travailleurs spécialisés est à mon avis une des plus importantes stratégies, et je suis ravie de constater que les cours ALS accueillent maintenant des candidats provinciaux et des réfugiés en même temps. Lorsqu'il manque d'espace, on doit cependant réduire le nombre de candidats pour accueillir un plus grand nombre de réfugiés puisque notre programme est financé par des fonds fédéraux et que les programmes fédéraux sont axés sur les réfugiés. Ces gens sont des compagnons de classe; ils veulent qu'on les traite sur un pied d'égalité, et il serait bon si on pouvait y affecter le financement nécessaire.

Elaine Noonan : Le premier ministre de l'Î.-P.-É. appuie l'immigration, ce qui lance un important message. Mais comme vous, je reconnais qu'il reste encore beaucoup à faire à ce chapitre. Notre province est même plus homogène que Terre-Neuve-et-Labrador, et nous sommes conscients des défis d'envergure que nous avons à relever en ce qui a trait à ces questions. Il nous faut sensibiliser le public aux bienfaits et aux avantages d'accueillir un plus grand nombre d'immigrants, de la diversité et du multiculturalisme. Il s'agit là d'un changement au niveau de l'orientation de la politique – initialement, on investissait des dollars, et on investit maintenant dans les gens. Les gens doivent apprendre à voir les choses différemment. Nous devons devenir une communauté plus accueillante, et nous en sommes conscients.

Nellie Burke : Je connais une immigrante de Moldavie qui s'est établie à Terre-Neuve-et-Labrador. Elle m'a raconté que lorsqu'elle s'est rendue au bureau de visas le plus proche quand elle a décidé de quitter son pays, et qu'elle leur a dit qu'elle voulait s'établir à Terre-Neuve-et-Labrador au Canada, on lui a répondu que cet endroit n'existait pas au Canada. Cela démontre clairement qu'il faut faire la promotion de notre région à l'étranger. J'accueille favorablement le commentaire portant sur la diversité des employés de nos gouvernements. Nous devons y voir – nous savons que la diversité est source d'idées et d'approches nouvelles au milieu de travail.

Tony Marshall : À la table ronde sur la population avec l'APECA et les gouvernements provinciaux, on discute de la diversité, entre autres. Nous espérons accroître la sensibilisation à la question de l'immigration, informer les employeurs et les collectivités en général, et amener les gens à prendre conscience de l'avantage que cela représente pour la société. Le fait que les gens ne rencontrent pas des immigrants chaque jour contribue au problème. Lorsque je visite mon fils à Toronto et que nous allons au centre commercial, je deviens une minorité très visible. Donc à Toronto, l'employeur qui décide de ne pas embaucher d'immigrants ne restera pas longtemps en affaires. Nous ne sommes pas encore rendus là. Il faut adapter nos stratégies à nos propres besoins. Je crois qu'il s'agit là d'un important message à mes collègues fédéraux.

Philip Bélanger : Vos commentaires sont les bienvenus, et je suis du même avis que Tony. Il faut cependant souligner que même si nous sommes bien conscients de tout ce qu'il faut accomplir à ce chapitre, nous devons également travailler en fonction des moyens actuellement à notre disposition, et demeurer réalistes. Nous avons maintenant une vision et un engagement, ce qui est un bon départ.

Elizabeth Mills : Lors des consultations en Nouvelle-Écosse, les citoyens et citoyennes, les employeurs et les nouveaux arrivants nous ont fait connaître leurs opinions, et notre stratégie repose sur quatre principaux piliers. Note premier pilier, une collectivité accueillante. Il est certain que la collectivité doit saisir pleinement la valeur de l'immigration pour notre province et notre région. Je pense que les temps ont changé, et ce, particulièrement en Nouvelle-Écosse. La province a élaboré une stratégie d'immigration à trois reprises depuis 1990. Mais à ce moment-là, personne ne s'intéressait à l'immigration. Il y avait la question du chômage, et les gens craignaient que les immigrants « volent leurs emplois ». La stratégie la plus récente amène les

gens à comprendre que si l'on ne s'engage pas davantage au chapitre de l'exode des gens, du rapatriement et de l'immigration, notre région connaîtra une décroissance économique. Maintenant, la population nous appuie, mais il faut accroître l'éducation du public. Nous avons également la volonté politique, les fonds et un plan d'action, et ensemble, nous pourrions y arriver.



GROUPE D'EXPERTS DU SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT :
ENJEUX, PROGRAMMES, PROJETS, TENDANCES ET RÉPONSES AUX RECOMMANDATIONS DES
COMITÉS PROVINCIAUX ET FÉDÉRAUX
Modératrice : Joy MacDonald

N.-É. – Gerry Mills

En ce qui concerne l'engagement du gouvernement provincial, la Nouvelle-Écosse a probablement une année ou deux d'avance par rapport aux autres provinces de l'Atlantique. Le secteur de l'établissement de la Nouvelle-Écosse obtient cette année un financement considérable de la part de tous les paliers – fédéral, provincial et municipal, et cela est absolument incroyable. On remarque un véritable enthousiasme et de l'optimisme chez les intervenants de l'établissement.



Les cinq principaux enjeux dont il faut discuter sont :

- Occasions/revendication de partenariats;
- Donner suite aux intérêts « ruraux »;
- Apprendre à lâcher prise;
- Les réfugiés sont aussi des immigrants;
- Financement.

Nous devons nous assurer d'établir de solides partenariats. Il existe d'excellentes occasions de partenariat au sein de la collectivité, mais nous devons veiller à ce qu'ils soient dans les meilleurs intérêts des réfugiés et des autres nouveaux arrivants, et qu'ils fassent appel à l'expertise des organismes d'établissement le plus efficacement possible. Il est facile de tomber dans le piège et de chercher à combler les lacunes. Il arrive souvent que l'on soit obligé d'aider les nouveaux arrivants au sein d'un autre service qui n'est pas en mesure de régler les problèmes propres aux immigrants. On demande alors aux organismes d'établissement d'intervenir et de prêter main-forte. En établissant de bons partenariats, ces fournisseurs pourront éventuellement fournir ces services.

Les fournisseurs de services d'établissement doivent jouer leur rôle de façon stratégique. Avec tous les nouveaux partenaires – les ministères provinciaux, les groupes ruraux, les employeurs et les organismes à but lucratif, etc. – la situation en Nouvelle-Écosse risque de devenir chaotique, et on doit donc accorder une importance particulière à la communication, à la coordination et à la direction. Le fait que les ministères de la Citoyenneté et de l'Immigration fédéral et provincial partagent les mêmes locaux pour la toute première fois est un véritable avantage. De plus, l'augmentation de l'immigration exerce une tension sur les programmes en vigueur. Plusieurs catégories d'immigrants demandent des services, et il survient parfois des questions d'admissibilité. On peut cependant y remédier en créant des partenariats pertinents.

En ce qui a trait aux intérêts ruraux dans l'immigration, on a tendance à établir des « mini-MISA ». Il se peut que cela soit approprié à certains moments, mais ce n'est pas le cas maintenant. Il faut créer des partenariats dans le but de renforcer la capacité à servir les immigrants qui s'établissent dans les régions rurales. Tout comme le modèle de l'Ontario ne répond pas aux besoins des provinces de l'Atlantique, celui d'Halifax peut ne pas convenir aux plus petits centres. Nous ne demandons pas mieux que de repeupler ces régions, mais il faut faire preuve de réalisme quant au nombre de gens qui vont réellement s'y établir; nous devons affecter les ressources nécessaires aux services dont ils ont vraiment besoin.

Dans ce nouvel environnement de l'immigration, les organismes d'établissement vont devoir prendre une bonne respiration et apprendre à lâcher prise de certaines choses. Il se peut que les autres ne puissent pas offrir les services aussi efficacement que le personnel expérimenté des organismes d'établissement, qu'ils ne soient pas aussi dévoués, et qu'ils procèdent différemment, mais il y a plus d'une façon de faire les choses.

Les organismes d'établissement d'expérience doivent renforcer leur capacité à travailler avec les autres intervenants, et doivent également apprendre à accepter la contribution des autres au chapitre de l'immigration, c'est-à-dire des associations ethniques, des groupes communautaires et des organismes privés. Il doit y avoir une vision et une stratégie à long terme.

Nous devons aussi constamment rappeler aux autres que les réfugiés sont également des immigrants. Notre gouverneure générale est elle-même réfugiée. Que dire de plus au sujet de la contribution des réfugiés à ce pays? Les programmes fédéraux et provinciaux visent surtout les travailleurs professionnels et les entrepreneurs. Les réfugiés contribuent aussi à l'économie. Et n'oublions pas notre responsabilité sur le plan humanitaire. Qu'un réfugié soit médecin, ouvrier, charpentier ou personne au foyer, la Nouvelle-Écosse les accueillera tous. Nous devons mettre fin à ces stéréotypes voulant que certains immigrants soient préférables à d'autres.

Et en dernier lieu, il faut assurer un financement adéquat, stable et durable. La Nouvelle-Écosse a pris un peu d'avance à cet égard par rapport aux autres provinces de l'Atlantique. Il arrive cependant que les programmes en vigueur doivent parfois faire concurrence avec les nouvelles initiatives pour la même cagnotte. Il faut reconnaître le rôle historique et l'expertise des fournisseurs de services du Grand Halifax. Ils offrent des services aux immigrants depuis 173 ans. Un financement de base est nécessaire. À l'heure actuelle, la situation est plutôt difficile puisque l'on ne dispose d'aucun financement de base, et tout repose sur des projets, ce qui rend l'administration des programmes très difficile. Nous sommes tous des contribuables, et nous comprenons la nécessité de transparence et de reddition, mais lorsqu'il faut plus de temps pour consigner ce que l'on fait que pour faire l'action même, quelque chose ne tourne pas rond. Les formalités administratives et les multiples bailleurs de fonds exigent tellement de rapports – des rapports mensuels, trimestriels et annuels – tant de temps précieux que l'on pourrait consacrer à la prestation des services. De notre point de vue, l'excellente initiative de l'Accord et des codes de bonnes pratiques de l'ISBC peut tous nous aider à consolider la relation entre le gouvernement et le secteur bénévole et communautaire.

Î.-P.-É. - Kevin Arsenault



L'exposé précédent a mis en valeur les préoccupations communes de tous les organismes d'établissement des provinces de l'Atlantique. Il y a cependant quelques éléments propres à l'Île-du-Prince-Édouard.

Nous étudions actuellement la possibilité d'établir une maison d'accueil. Trouver un logement adéquat pour accueillir les RPG constitue un des défis les plus importants à relever. On nous a dit ce matin que le financement nous serait probablement accordé, mais que l'on ne recevrait pas ces fonds à temps pour pallier la situation de crise que vit actuellement notre clientèle. Il est de notre devoir et de notre responsabilité en vertu du mandat du PAR de trouver un logement adéquat pour accueillir les réfugiés parrainés par le gouvernement. Cette tâche déjà difficile le deviendra encore plus en janvier avec la hausse des taux de location. Comment peut-on demander aux gens de

venir ici et leur dire que l'on a besoin d'eux pour ensuite les informer qu'ils doivent se bâtir une nouvelle vie dans un taudis?

Grâce à l'ingéniosité du personnel de l'Association des nouveaux arrivants de l'Île-du-Prince-Édouard (PEI ANC), et de la plupart des autres organismes d'ailleurs, on parvient parfois à la

suite de négociations à convaincre les propriétaires de réduire un peu le loyer. Mais une telle situation ne fait que ralentir davantage la mise en œuvre des programmes. C'est bien beau d'entendre parler des nouvelles initiatives, mais il est difficile de déborder d'enthousiasme quand on sait qu'après ce congrès, il va falloir retourner au travail et affronter cette situation de crise.

Comment une personne peut-elle se bâtir une nouvelle vie lorsqu'elle ne peut subvenir à ses besoins fondamentaux? Nous avons bon espoir de régler ce problème à long terme. On nous a présenté de nombreux projets excitants, et cette fois-ci, les promesses semblent sincères, mais combien de personnes doivent vivre dans de telles conditions en attendant l'affectation de ces fonds additionnels? Nous croyons qu'il faut agir rapidement, surtout en raison des clients à grands besoins que l'on accueille actuellement dans le cadre du programme PAR.

Nous croyons qu'une maison d'accueil nous donnerait un peu plus de temps à mieux préparer les clients aux obstacles qu'ils auront à surmonter pour se refaire une vie au Canada. L'Association vient d'embaucher deux autres travailleurs en établissement – un poste à temps partiel d'une durée déterminée à raison de deux jours semaine et un autre poste d'une durée de six mois. Bien que nous soyons heureux de cette addition à notre personnel, nous avons maintenant un problème de surface de bureaux. Malgré tout, nous arrivons admirablement bien à assurer la prestation de nos services à notre clientèle.

Un réseau de transport en commun vient d'être mis en œuvre à Charlottetown. Il ne s'agit là que d'un projet pilote, mais nous espérons que l'essai sera couronné de succès et que le réseau se développera. Un tel réseau nous permettrait de chercher des logements pour les RPG au-delà du petit périmètre qu'il fallait respecter auparavant, et augmenterait les possibilités d'emploi pour tous ceux qui viennent s'établir dans la ville.

Un représentant du Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) a pris part à la conférence, et il est important qu'il s'entretienne avec nous, les provinces de l'Atlantique. À Charlottetown, certaines pharmacies refusent d'exécuter les ordonnances remises aux réfugiés en vertu du PFSI. Ce n'est là qu'un des obstacles à surmonter pour faire de notre Île une collectivité accueillante pour les immigrants.

Nous avons maintenant un autre problème à résoudre en ce qui concerne le contrat des Services d'aide à l'emploi. Les bureaux de la PEI ANC ne sont pas accessibles aux personnes handicapées, et RHDCC ne renouvellera ce contrat que si ces bureaux sont déménagés à un espace facile d'accès. Ce défi est d'envergure pour la direction, mais celle-ci doit y voir sous peu.

Le fait que l'Î.-P.-É. soit la seule province canadienne où les bureaux de CIC n'offrent plus de service direct au comptoir aux immigrants est un autre problème auquel nous faisons face. Tout cela se passe au moment où le nombre d'immigrants a doublé, et pourrait, selon les prévisions, connaître une hausse de l'ordre de cinq cents pour cent, et cela ne fait aucun sens. Nous considérons que ce service doit être accessible au public.

Le financement fondé sur des projets est également une source commune de préoccupation. Il faut beaucoup de temps pour rédiger les propositions de projet que l'on doit soumettre pour assurer la survie de l'Association. On doit améliorer la communication et les relations avec les bailleurs de fonds afin de faciliter le processus, et d'accroître l'efficacité du processus d'approbation des propositions de projet.

N.-B. - Lisa Bamford

Étant la seule province bilingue du Canada, le Nouveau-Brunswick devrait être en mesure d'assurer la prestation des cours d'anglais langue seconde (ALS) et de français langue seconde (FLS). En fait, les cours FLS ne sont pas donnés cette année, et la liste d'attente est longue. La

formation présentement en cours (ALS) est offerte dans trois petits centres et des centres émergents plus petits, ce qui pousse les ressources à la limite. Une telle situation exige une affectation plus intelligente, stratégique et dispersée des ressources. Les niveaux d'immigration plus petits et dispersés expliquent l'absence de la « masse critique » nécessaire à la reconnaissance des titres de compétences étrangers pour certaines professions. Dans le cas du programme des cours de langue de niveau avancé, nous n'avons donc pas opté pour les trois différents centres, mais plutôt de présenter une demande sous l'égide d'un organisme parapluie provincial – le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick. Le YM-YWCA, l'Association multiculturelle du Grand Moncton (ACGM) et l'Association multiculturelle de Fredericton (MCAF – Multicultural Association of Fredericton) travaillent donc de concert, et les enjeux de petits centres deviennent ainsi des enjeux provinciaux. De cette façon, nous espérons, entre autres, être en mesure d'offrir une formation linguistique supérieure au niveau 3.

Ce partenariat a également pour objet de permettre le partage du savoir entre les organismes au service des immigrants ayant plus d'expérience et les nouveaux organismes de la province, le réseautage, le partage des ressources et des pratiques exemplaires, et d'offrir des occasions de formation en matière de renforcement des capacités, notamment :

- Formation sur les relations avec les médias;
- Rédaction des propositions de projet;
- Gestion financière;
- Direction d'un conseil d'administration;
- Conférence de la jeunesse;
- Formation en matière de diversité.

De concert avec Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, et l'Alliance des conseils sectoriels, les organismes d'établissement de la province mettent maintenant en œuvre des initiatives concernant le marché du travail et les sources de financement à l'échelle provinciale afin d'offrir des programmes de transition visant à orienter les immigrants vers les secteurs où il existe une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Parmi ces initiatives, notons les deux suivantes :

- Cours de langue de niveau avancé du Nouveau-Brunswick (CLNANB) :
 - Développement de la « masse critique »;
 - Cours ALS et FLS de niveau avancé;
 - Formation en milieu de travail;
 - Simplification des processus de transition et d'accréditation auprès des organismes de formation et des associations professionnelles;
 - Initiatives en collaboration avec des agences de développement économique.
- Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA) :
 - Donne aux conseillers en emploi les outils dont ils ont besoin pour évaluer le niveau d'éducation et d'apprentissage.

Les fonds que nous recevons actuellement du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) contribuent grandement à l'établissement et à l'intégration. On s'en sert maintenant pour payer les salaires des conseillers en emploi des trois principaux centres, des centres d'emploi pour étudiants étrangers et des centres d'accès destinés aux nouveaux arrivants. D'autres services seront financés par le Ministère à l'avenir.



Le recours à un organisme parapluie permet également d'accroître la capacité d'éducation du public. Il devient ainsi possible de mettre en œuvre des activités visant à accroître la sensibilisation et l'engagement de la collectivité à créer des milieux accueillants, de renforcer les partenariats avec les employeurs en vue de promouvoir l'embauche et l'intégration des nouveaux arrivants, de tirer avantage du savoir-faire culturel dans le cadre de la formation en milieu de travail, et d'établir des programmes de lutte contre le racisme. L'élaboration des systèmes de soutien servira également à accroître la capacité de la collectivité en vue de faciliter l'intégration par l'entremise du réseau provincial d'organismes au service des immigrants, qui collaborent avec les associations et groupes ethnoculturels, et coordonnent et mettent en valeur les efforts communautaires au chapitre de l'établissement des immigrants.

Il reste encore des obstacles à surmonter au Nouveau-Brunswick. La question du logement à prix abordable en est un. Prenons l'exemple de Fredericton où les travailleurs en établissement, qui aident les nouveaux arrivants à se loger, doivent faire concurrence avec deux universités pour les logements convenables à prix abordable. Il faut également améliorer le réseau de transport en commun. Et il y a aussi le problème de l'accès aux médecins. Le fait que les nouveaux arrivants ne bénéficient d'aucune protection en matière de santé durant les trois premiers mois est un problème propre au Nouveau-Brunswick.

Dans ce contexte, on voit apparaître de nouveaux intervenants. Les gouvernements fédéral et provinciaux et les municipalités, les agences de développement économique et l'ensemble de la population prennent de plus en plus conscience des avantages de l'immigration. Bien que cela soit encourageant, les fournisseurs de services en ressentent une pression supplémentaire. Il faut constamment rappeler la question des réfugiés au gouvernement et aux partenaires économiques prenant part aux discussions. On met toujours l'accent sur les entrepreneurs et les travailleurs spécialisés. Les réfugiés sont souvent perçus comme des personnes indigentes, sans ressources, sans éducation et sans expérience. En fait, il y a des réfugiés qui sont médecins, et le bassin des réfugiés compte aussi des personnes éduquées et avec de l'expérience. Croire que l'autre classe d'immigrants, c'est-à-dire les travailleurs spécialisés et les investisseurs, n'a besoin d'aucun service est un autre préjugé que l'on rencontre couramment; mais dès qu'ils demandent de l'aide, on les perçoit eux aussi comme des personnes indigentes. Il peut s'agir d'un parent qui se renseigne au sujet des écoles ou qui demande toute autre information pouvant servir à quiconque s'établissant dans un nouvel environnement. Le fait est que les gens qui arrivent par l'entremise d'autres programmes, tel le Programme des candidats de la province, ont eux aussi besoin de services. Selon les statistiques du programme de formation ALS de Fredericton, 57 p. 100 des étudiants ALS de niveau 1 sont arrivés au Canada par l'entremise du Programme des candidates de la province, et si l'on ajoute les travailleurs spécialisés et les immigrants indépendants, ce pourcentage s'élève à 71 p. 100. Toutes les personnes de la liste d'attente pour les cours ALS sont des candidats de la province. Bien que le Programme des candidats de la province ait permis à de nombreux immigrants de s'établir au Nouveau-Brunswick, il va falloir affecter un peu d'argent à la formation linguistique pour maintenir les immigrants dans la province.

Pour assurer l'intégration et le maintien sur place des immigrants, les initiatives d'immigration du Nouveau-Brunswick, et du gouvernement fédéral, doivent affecter les fonds nécessaires afin de pouvoir offrir l'ensemble des services d'aide à l'établissement à tous les immigrants et les réfugiés.

T.-N.-L. - Bridget Foster

C'est tout à fait épatant de noter à ce rassemblement la présence de tous ces représentants : gouvernements fédéral et provinciaux et les municipalités, programme de reconnaissance des titres de compétences; c'est franchement impressionnant. Autrefois, le secteur de l'établissement devait toujours déployer des efforts particuliers pour qu'ils participent. Une telle présence traduit bien tout ce qui se produit à l'heure actuelle.

Il existe toujours de grandes préoccupations à l'endroit du Modèle d'affectation des fonds pour l'établissement. La petitesse de l'un ne signifie pas automatiquement que celui-ci a moins de valeur. On fonde désormais beaucoup d'espoir, maintenant que l'ACSEI existe et que nous parlons d'une voix plus forte, et dont tiendront compte les décideurs. La revitalisation du PAR est une excellente chose, où l'on se met enfin au diapason de l'expérience vécue par les fournisseurs de services – délais prolongés dans les services, fournisseurs de services à l'étranger qui font de l'orientation, logement de transition. Il est bien aussi de voir ici le personnel chargé de la reconnaissance des titres de compétences – l'emploi demeure un enjeu clé pour retenir ici les immigrants. Lorsqu'une personne travaille, elle a aussi des amis, peut se payer des produits de luxe, et commence à se sentir bien par rapport à ce qu'elle vit. L'absence d'expérience canadienne est un réel obstacle à l'obtention d'un emploi pour les nouveaux arrivants.

L'association pour les nouveaux Canadiens adopte une démarche optimiste à ce stade-ci. Actuellement, nous travaillons ardemment sur une proposition au programme de RTCE, et nous essayons de créer un programme qui aidera les nouveaux immigrants à accéder au marché du travail canadien et à acquérir de l'expérience canadienne.

Nous avons participé à une recherche financée par l'APECA et intitulée *Rétention et intégration des nouveaux immigrants à Terre-Neuve-et-Labrador*. L'une des principales conclusions de l'étude, c'est qu'il faut donner des possibilités d'emplois aux immigrants, et que nous devons nous assurer que les collectivités sont prêtes. À moins que celles-ci ne se sentent concernées, il n'y aura jamais de véritable intégration. Nous devons toutefois être prudents dans la recherche de nouveaux arrivants. Parfois, les gens qui participent à un sondage veulent être polis et donnent les réponses qu'ils pensent que nous aimerions entendre.

Un comité de coordination de l'intégration des nouveaux arrivants (Coordinating Committee for Newcomer Integration [CCNI]) a été mis sur pied à Terre-Neuve-et-Labrador, avec des représentants du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, des municipalités et de l'ANC. Le comité a consacré beaucoup d'effort à la détermination des enjeux et a réellement bien progressé.

Un grand nombre de programmes et de projets stimulants sont en cours. L'ANC participe à un programme qui traite du racisme par les pairs. Le programme vise à traiter de certains problèmes chez les enfants d'âge scolaire. On a mis sur pied une halte-garderie agréée. On a élaboré une trousse de formation à la sensibilisation aux réalités culturelles. Il reste un élément à traiter. Il ne faudrait pas oublier les employés du secteur de l'établissement avec tout ce qui se passe. Pendant des années, ces gens ont été surchargés de travail et sous-payés; ils n'ont pas reçu d'avantages sociaux équitables et n'ont pas été reconnus à leur juste valeur. Il faudrait faire davantage pour les employés des organismes. La collaboration est la clé dans cet enjeu.

L'an prochain, ce sera au tour de Terre-Neuve-et-Labrador d'accueillir la Conférence sur l'établissement en Atlantique, et tout le monde est invité à y assister.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Question – Merek Jagielski, MISA

Il semble que le secteur de l'établissement est arrivé à un certain point tournant en raison du changement de contexte et de l'arrivée de nouveaux joueurs autour de la table. Le secteur de l'établissement a pour défi de se positionner dans ce changement de contexte, et de redéfinir certaines priorités. Nous devons savoir si nous sommes une agence à qui l'on réfère, si nous

sommes une agence qui réfère, et de quelle façon nous offrons des services à nos clients. Je me demande comment nous pouvons mieux orienter l'approche du secteur de l'établissement pour tenir compte de tous ces changements.

Kevin Arsenaux : L'une des choses dont nous avons parlé en tant que secteur de l'établissement au cours des dernières années, quand nous avons vu qu'il y aurait un nouveau modèle de collaboration aux niveaux provincial, régional et national, c'est la nécessité d'établir des normes. Il y a peu de travail de fait en ce sens. À l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons constaté que les chiffres ont doublé au cours des deux dernières années. Certains de ces clients additionnels sont les candidats d'une province et certains sont des RPG. On nous a dit que lorsque la capacité d'offrir des services était restreinte, il fallait donner la priorité aux RPG. Et c'est là quelque chose que nous ne ferons pas, car ce serait faire la ségrégation des immigrants en fonction de leur classe. Il y a une demande croissante pour des services d'aide à l'établissement au niveau des écoles publiques, qui sont de compétence provinciale, et il y a la nouvelle initiative et le financement du gouvernement fédéral visant à fournir des services d'aide à l'établissement supplémentaires dans les écoles. Parallèlement, il n'y a pas d'augmentation du financement dans le programme d'accueil, et rien ne dit que ce service ne devrait s'adresser qu'aux RPG. Nous devons mettre de l'ordre dans toute cette question et clarifier qui doit faire quoi, à quel champ de compétences on doit attribuer chaque élément, et peut-être établir des normes pour la région.

Gerry Mills : Je suis d'accord avec Marek : le moment est vraiment stimulant, mais plutôt frénétique. Et il est réellement nécessaire d'être stratégique. Au point où nous en sommes, nous n'avons presque pas le temps de prendre du recul et réfléchir à qui nous sommes, à ce que nous sommes censés faire et où nous nous situons. Il y a tellement de nouvelles sources de financement, et il s'agit là d'un monde tout nouveau pour nous. Nous sommes encore réactifs, et je pense que nous devons réellement prendre position et être stratégiques. C'est nous qui serons encore là quand nous ne serons plus « la nouvelle mode ».

Commentaire – Barb Miller :

Je suis d'accord avec tout ce qu'ont dit mes collègues. Il est formidable de voir tous les beaux exposés concernant les initiatives stimulantes, mais ce dont je n'ai pas suffisamment entendu parler, c'est des besoins des enfants et des jeunes. Leurs besoins sont très différents. La langue et l'emploi sont importants aussi, mais ce à quoi ils sont confrontés dans les écoles représente un enjeu réel. Ils subissent souvent des pressions à la maison aussi, car ils maîtrisent mieux la langue que leurs parents. À l'école, ils subissent la pression à l'uniformité. Si ces besoins ne sont pas traités dans nos stratégies et nos initiatives, l'immigration ne sera pas une réussite.

Commentaire - Donald Pineau :

Alors que nous parlons tous d'immigration ici aujourd'hui, la question névralgique, c'est l'intégration. Les besoins des clients sont de plus en plus diversifiés et changeants. Nous avons des programmes qui ont été mis en place pour une longue période, et il faudra les modifier également. Tous ces changements entraînent la complexité à laquelle nous faisons tous allusion. Je conviens que nous devons être stratégiques pour ce qui est des services aux immigrants et des interventions dans l'environnement. La force des provinces de l'Atlantique réside dans le fait qu'elles abordent ces questions ensemble. Il y a consensus, surtout pour ce qui est de la rétention. L'accueil favorable des collectivités est par ailleurs un avantage concurrentiel. J'apprécie vos commentaires pour ce qui est d'être stratégiques et d'avoir à faire des choix, et concernant les limites de capacité des gouvernements (ou de la capacité des contribuables) d'assurer le financement de certains de ces programmes. Nous reconnaissons que le besoin est plus grand, et nous ferons de notre mieux pour résoudre ce problème. Nous parlerons à l'ACSEI, qui est une voix

importante. La collectivité de l'établissement doit en arriver à un consensus et faire ressortir les besoins prioritaires, et trouver la façon d'y répondre en travaillant avec différents partenaires. C'est une question d'argent, mais il s'agit aussi de savoir comment nous allons nous servir des ressources que nous avons. Il y a certainement une marge de manœuvre pour économiser de l'agent dans l'administration, car il y aura ainsi plus de ressources pour offrir les services. Merci à tous; la conscience professionnelle et la passion que je perçois dans cette salle sont très impressionnantes.

Commentaire – Ron Parent :

Kevin, je comprends votre frustration quand il s'agit des besoins de nos RPG et de l'augmentation des loyers. Nous savons que cela va se produire d'un bout à l'autre du pays. Nous comptons sur une approbation du Parlement d'ici au début de décembre. Plus tôt dans la journée, je faisais valoir que nous ne pouvions pas nous servir de l'argent existant pour répondre à ces besoins, car il n'est pas renouvelable. Le soutien du revenu est notre priorité, et nous traiterons de la question sans délai.

Jour 2 : le vendredi 28 octobre

RÉUSSITE DE L'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS DANS LES COLLECTIVITÉS

Modératrice : Barb Miller

Île-du-Prince-Édouard

Terry Murphy, directeur municipal, Summerside

Summerside est une collectivité d'un peu plus de 14 500 habitants, et c'est la seule ville de l'île à avoir connu une croissance de sa population de puis le dernier recensement. La main-d'œuvre de la ville continue de croître, et a connu une croissance de 16 p. 100 depuis le dernier recensement. Il y a une hausse des investissements dans les secteurs public et privé, et la collectivité connaît une diversification dans la structure de la ville de Summerside. Le réel défi consiste à tirer parti de cette lancée et de réaliser le plein potentiel de la collectivité.



Pour ce qui est des secteurs d'excellence de Summerside, les industries manufacturières occupent le premier plan, les principales grappes étant les secteurs de la transformation des aliments et para-agricoles, l'aérospatiale, les produits du bois et la transformation des métaux. Summerside compte plus de 700 entreprises commerciales qui emploient 8 000 travailleurs. L'administration municipale continuera d'embaucher le personnel de base et travaillera avec les entreprises en place afin de répondre à ses besoins d'exploitation. Elle veillera à ce qu'il y ait une infrastructure et un contexte commercial concurrentiel au sein de la municipalité. On continuera de faire des efforts pour diversifier la base de la population afin de favoriser la croissance continue.

L'administration municipale perçoit l'immigration comme l'élément clé en vue du développement à venir de la ville et du comté de Prince. La participation au domaine de l'immigration est un élément nouveau pour l'administration municipale, et celle-ci a travaillé en collaboration avec des partenaires de l'extérieur à élaborer une stratégie en matière de population qui répondra aux besoins de la ville. Il faut aborder les questions fondamentales, la croissance étant en tête des priorités. Traditionnellement, le dossier de l'immigration au Canada a été la responsabilité du gouvernement fédéral, et porte la marque d'une approche « du haut vers le bas » par la façon dont les programmes d'immigration ont été administrés et gérés. La recherche démontre que la majorité des nouveaux immigrants au Canada ont été attirés par plusieurs raisons, dont le système de soins de santé, le système d'éducation, la diversité et le multiculturalisme, un meilleur niveau de vie, des occasions d'affaires et d'investissement, et la stabilité politique et économique. La question est de savoir comment les municipalités peuvent jouer un rôle proactif dans les stratégies d'immigration en vue de répondre aux besoins des collectivités en ce qui concerne cette approche « du haut vers le bas », et ne pas simplement percevoir l'immigration de façon isolée. Les collectivités locales de Summerside en particulier ont grand intérêt à élaborer leur propre approche, leurs stratégies et leurs partenariats. Il convient de le souligner : pour attirer et aider les nouveaux immigrants, il faut d'abord et avant tout répondre aux besoins de la collectivité et éviter d'attirer des immigrants sans raison. Plus ces derniers répondent aux besoins des gens, plus la collectivité sera réceptive. Summerside est la deuxième ville de la province, et le principal centre de

services du comté de Prince; elle a un rôle important à jouer dans le processus visant à faire avancer le dossier de l'immigration.

Aujourd'hui, environ 2 p. 100 de la population de Summerside est composé de gens considérés comme des immigrants. La statistique est de 4,6 p. cent pour Charlottetown et de 3 p. 100 pour la province insulaire dans son ensemble. Les problèmes de croissance de Summerside sont les mêmes que pour l'Île en général. Le faible taux de croissance de 0,9 p. 100 entre 1996 et 2001 est un peu plus élevé que le taux de croissance de 0,5 p. 100 qu'a connu la province dans son ensemble. Or, parallèlement, par comparaison le Canada a connu une croissance de 4 p. 100 durant la même période. Il a été démontré que le faible taux de croissance de l'Î-P-É s'explique par de multiples facteurs, dont l'importante migration vers les autres provinces et la tendance des nouveaux immigrants à s'installer eux aussi dans d'autres provinces. L'Î-P-É subit l'effet de ces forces depuis un certain temps déjà. Nous sommes l'une des provinces dont la croissance est la plus lente au Canada.

À Summerside, l'immigration est l'un des six outils de la trousse d'outils du développement économique. La question est de savoir comment attirer le bon type d'immigration qui apportera des avantages à la collectivité, et quel rôle peut jouer une administration municipale dans le cadre de développement d'une politique et d'une stratégie globales.

La Ville est d'avis que l'immigration peut jouer un rôle fondamental dans ses stratégies de développement économique. De toute évidence, ce que l'on cherche à faire, c'est attirer davantage d'emplois de qualité – il faut améliorer la base de connaissance et augmenter les choix d'emplois, et le développement de l'esprit d'entreprise et l'immigration sont des éléments clés dans ce processus. La Ville estime que pour assurer la réussite d'un plan d'économie local, elle doit s'associer aux entrepreneurs et attirer de nouveaux immigrants, qui apporteront de nouvelles possibilités par la création d'emplois et l'investissement. On se concentre donc sur la main-d'œuvre et les possibilités d'affaires. Dans cette optique, l'administration municipale souhaite travailler avec tous les partenaires du secteur de l'immigration. À ce jour, ses activités ont été plus réactives que proactives, et la Ville de Summerside essaie de résoudre le problème et de renverser la vapeur.

Les prochaines mesures pour la Ville de Summerside en ce qui a trait à l'immigration et à son rôle dans le développement économique sont :

- Le groupe de la table ronde du maire;
- La mise à contribution d'un groupe de travail comprenant des représentants de la municipalité, de la chambre de commerce, de la bibliothèque, du YMCA; des chefs religieux, des dirigeants d'entreprises locales, des représentants du secteur immobilier, du milieu juridique et des gouvernements provincial et fédéral;
- L'élaboration d'une stratégie de marketing axée sur les immigrants;
- Un guide de l'immigration;
- De meilleurs réseaux de collaboration aux niveaux provincial et fédéral afin de satisfaire nos besoins.

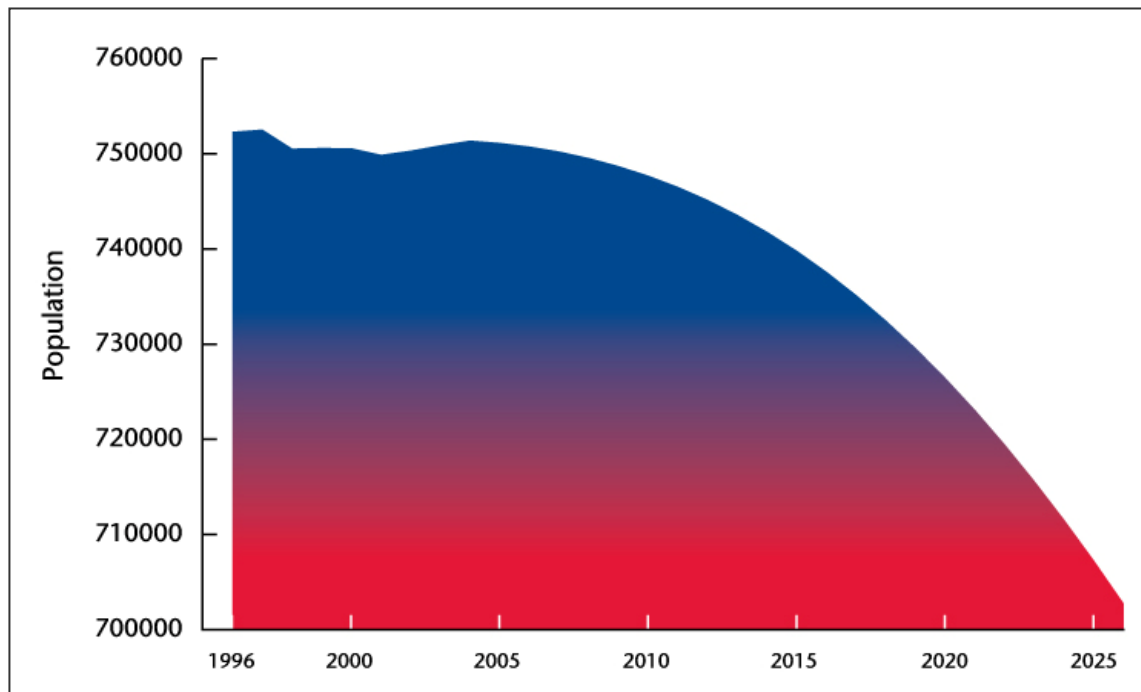
Immigration doit être perçue comme un engagement évolutif et de longue durée de la part de la collectivité. Summerside doit se révéler en tant que collectivité qui est prête à un accroissement de l'immigration. Il faut une infrastructure pour assurer le succès de cette entreprise. La Ville et le maire sont très déterminés à garder le cap sur le développement de la collectivité locale. L'immigration ne suffit pas à elle seule – il faut aussi des possibilités économiques, et la Ville de Summerside compte travailler en ce sens.

Nouveau-Brunswick

Leticia Adair, membre du conseil d'administration, Saint John Immigration

Les groupes communautaires ont élu des représentants de cinq différentes municipalités qui englobent Saint John. Dans la région, on s'entend pour dire que la croissance de la collectivité est entre les mains de celle-ci. En 2003, les chefs de file du Greater St. John ont mis en place la stratégie de croissance de la collectivité de Saint John. Le plan est axé sur les forces de Saint John, et le fait d'attirer les gens comme fondement de la croissance à venir. Il énonce sept priorités, dont l'immigration.

La première étape a été un projet de recherche examinant les principaux facteurs qui pourraient influencer l'immigration, en tenant compte de la documentation, des intervenants, des types de services et de leurs niveaux de financement. Comme il fallait s'y attendre, compte tenu des données démographiques, la recherche a révélé qu'au Nouveau-Brunswick, la population connaît un déclin, et la projection pour les prochaines années n'annonce rien de bon.



Projection de la population du Nouveau-Brunswick

On a proposé une solution au problème du déclin de la population, et elle comprend trois composantes :

- La rétention
- Le rapatriement
- L'immigration

Et ce qui est nécessaire à l'ensemble de la province s'applique aussi à Saint John. Pour réussir, la collectivité doit être accueillante; elle doit être inclusive. Saint John doit travailler en collaboration avec les deux autres villes afin de préparer les collectivités à une croissance de l'immigration. Dans cette optique, on a lancé le projet pilote des trois villes sur l'immigration. Le projet a pour défi de renforcer la capacité d'immigration dans trois régions économiques du Nouveau-Brunswick afin d'assurer une réussite durable pour ce qui est d'attirer et de retenir des immigrants. La durée du projet est de 2006 à 2011, et il a pour but de déterminer, de tester et d'évaluer des solutions créatives et novatrices de renforcement des capacités en matière d'immigration, et de partager les pratiques exemplaires avec la région de l'Atlantique et le Canada.

Les principaux résultats que les participants attendent du projet sont :

- 6000 immigrants par année d'ici à 2011;
- La rétention de 70 p. 100 des immigrants ou plus;
- Un renforcement des groupes de compétences dans l'effectif de la province;
- Une amélioration de l'activité et de la culture entrepreneuriales;
- Un accroissement de la diversité multiculturelle;
- Des communautés ethnoculturelles dynamiques qui sont actives dans les milieux municipaux et d'affaires du Nouveau-Brunswick.

À ce jour, voici ce qui a été accompli :

- Le conseil d'administration de Saint John Immigration a été mis sur pied et se rencontre régulièrement, aux deux semaines. Le conseil s'assure que toutes les catégories d'immigrants soient prises en compte et non seulement les gens d'affaires.
- Le travail de développement initial a eu lieu par rapport aux aspects fondamentaux du renforcement des capacités.
- Le conseil entretient des relations continues avec la collectivité et les organisations qui fournissent des services.

Nouvelle-Écosse

Lori Churchill, Greater Halifax Partnership

La stratégie de la région d'Halifax en matière d'immigration a été inaugurée il n'y a que deux semaines, et la présente conférence est une excellente occasion d'en parler.

Les immigrants ne forment qu'une faible proportion de la population d'Halifax et sa banlieue; seulement 7 p. 100 de la population est née à l'étranger. Au cours des dernières années, l'immigration en Nouvelle-Écosse a connu un déclin. Il faut que ces chiffres changent, et c'est ce que vise la stratégie en matière d'immigration.

Le Greater Halifax Partnership est l'organisme qui veille à la croissance économique de la région d'Halifax et de sa banlieue. Pourquoi s'occupe-t-il d'immigration? Tous les paliers d'administration publique et plus 130 investisseurs du secteur privé et d'autres intervenants de la communauté jouent un rôle dans cette organisation. En termes simples, elle rassemble les gens pour faire en sorte que les choses se fassent. Il a été reconnu qu'une des façons de se concentrer sur l'amélioration de l'immigration dans Halifax et sa banlieue est d'élaborer une stratégie en matière d'immigration. Le Greater Halifax Partnership est perçu comme le lien logique entre le milieu des affaires et les organismes fédéraux de la région d'Halifax.

En partenariat avec l'APECA, Citoyenneté et Immigration Canada, le Bureau de l'immigration de la Nouvelle-Écosse, MISA, la Municipalité régionale d'Halifax et la Halifax Regional Development Agency (HRDA) et d'autres intervenants de la collectivité, le Greater Halifax Partnership a travaillé à l'élaboration d'un plan d'action pratique et réalisable en vue d'attirer et d'intégrer des immigrants dans Halifax et sa banlieue.

Plus de 70 organismes sont associés à l'immigration dans le MRH, d'une manière ou d'une autre. Plus de 100 consultations ont été effectuées auprès des intervenants, sous forme de réunions, grandes ou petites, de groupes de discussion et de plusieurs rencontres individuelles. Ont participé aux consultations des immigrants, des étudiants étrangers, des organismes d'établissement, des organismes de développement économique, des employeurs, les organisations ouvrières, les universités et les collèges, ainsi que les trois ordres d'administration publique. On a ainsi fait en sorte que le point de vue de tous les intervenants soit entendu dans le processus d'élaboration d'une stratégie. Il s'agit réellement d'une stratégie élaborée pour la collectivité et par la collectivité.

Voici des suggestions qui sont ressorties des consultations :

- Tirer parti des communautés ethniques et religieuses existantes;
- Retenir les étudiants étrangers;
- Mettre à contribution les employeurs et le milieu des affaires;
- Établir des communications axées sur le public;
- Créer une collectivité accueillante et organiser des activités d'attraction et de marketing.

La MRH est confrontée au défi démographique des années à venir. La population de la Nouvelle-Écosse croît à peine et, au cours des deux dernières années, a même connu un déclin. D'ici 20 ans, les projections actuelles indiquent que plus de 40 p. 100 de la population de la Nouvelle-Écosse aura 55 ans ou plus. La MRH pourrait bientôt être confronté à une main-d'œuvre de plus en plus réduite, une base économique fondée sur la petite entreprise et une assiette fiscale en déclin. L'immigration est l'un des moyens qui permettra d'accroître la population, d'augmenter l'effectif et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Elle augmentera les niveaux d'entrepreneuriat, créera une source de capitaux de placement, et augmentera la diversité de nos collectivités.



Le milieu des affaires reconnaît aussi les avantages d'une augmentation de l'immigration. SmartBusiness, le programme de rétention et d'expansion de Greater Halifax Partnership, a rencontré près de 900 chefs de direction, et les constatations ont été des plus encourageantes. Pratiquement toutes les entreprises, soit 96 p. 100, sont prêtes à embaucher des immigrants pour combler les postes vacants. Seulement 27 entreprises sur 830 ont indiqué qu'elles n'étaient pas disposées à embaucher des immigrants. Il n'y avait essentiellement aucune variation majeure dans les opinions selon les secteurs industriels, l'effectif ou les sièges sociaux.

On considère que les principaux obstacles à l'embauche des immigrants sont :

- La langue
- Les différences culturelles
- La reconnaissance des qualifications professionnelles
- La période d'enrichissement de la formation

Les trois principaux éléments de fondation de la stratégie sont :

- En premier lieu, de tirer parti des éléments de fondation des dispositions législatives du gouvernement fédéral et de la stratégie d'immigration de la Nouvelle-Écosse;
- En second lieu, d'intégrer de façon plus complète les immigrants qui vivent déjà dans la MRH, afin qu'ils restent et apportent des possibilités de croissance future;
- Enfin, d'attirer des immigrants susceptibles de rester dans la MRH, puisqu'ils ont la capacité de créer des relations d'emplois, d'affaires, professionnelles, culturelles et communautaires durables.

Les mesures clés qui seront entreprises sont :

- La création du Halifax Region Immigration Leadership Council, au sein duquel participera la MISA. Le Leadership Council déterminera la portée et le calendrier de divers éléments du plan de mise en œuvre, et le budget associé à de telles activités;
- La mise sur pied d'un programme de sensibilisation des entreprises;
- Une campagne de sensibilisation utilisant l'imprimé.

La stratégie d'immigration d'Halifax et sa banlieue est axée sur les gens. Elle vise à attirer 2800 nouveaux arrivants chaque année. C'est là le but, mais il ne peut être atteint que si tous les intervenants de la collectivité travaillent ensemble pour attirer et intégrer des immigrants dans la région. On espère que de cette façon, Halifax sera transformée en véritable ville cosmopolite.

Terre-Neuve-et-Labrador

Herb Brett, président de la Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities et maire adjoint de Arnold's Cove

M. Brett représente les 2000 dirigeants municipaux qui sont associés à la Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities. Ceux-ci sont répartis dans trois grands centres urbains et deux cents quatre-vingt villes et villages, dont la population varie entre 10 et 100 000 habitants à St. John's.



La Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities (NLFM) a été fondée en 1951. Il s'agit d'un organisme cadre ayant pour mandat de représenter les intérêts des administrations municipales, et à titre de forum permettant aux dirigeants municipaux d'échanger de

l'information et des ressources. Depuis lors, la Fédération s'est élargie de pair avec les collectivités de la province et représente plus de 90 p. 100 des municipalités constituées en corporation de la province. Parallèlement à l'augmentation du nombre de membres, la Fédération a connu une croissance au plan des fonctions et services. La Federation of Municipalities est inscrite à titre d'organisme à but non lucratif et de lobbyiste. Elle est administrée par un conseil d'administration de onze membres et emploie quatre personnes à temps plein.

Le mandat de la NLFM est d'offrir des programmes et des services répondant aux besoins communs des membres, de définir une façon commune d'aborder des questions touchant la gouvernance locale, de faire progresser les aspirations et les buts de ses collectivités membres en élaborant une vision commune de l'avenir, de jouer efficacement le rôle de porte-parole des administrations municipales et de représenter ses membres sur des questions les touchant ou affectant le bien-être de leurs collectivités, et de favoriser l'instauration du gouvernement responsable au niveau de la collectivité.

En fonction de son mandat, il est très important que la Fédération prenne part au processus d'élaboration d'une stratégie d'immigration de Terre-Neuve-et-Labrador, car elle peut jouer un rôle important pour établir le lien entre les trois ordres de gouvernement, surtout en ce qui concerne la promotion de collectivités accueillantes. À Terre-Neuve-et-Labrador, la tâche ne sera pas facile, surtout dans les petits centres, car à certains endroits, l'immigration est encore perçue comme une menace plutôt qu'un avantage pour la collectivité, perception qui s'accompagne du lieu commun voulant que les immigrants « volent nos emplois ».

La Fédération a un rôle à jouer dans la sensibilisation des collectivités à l'importance de l'immigration et aux avantages qu'elle procure à une collectivité, pour ce qui est du développement économique, du développement social et de la diversité culturelle. L'immigration est un enrichissement de la collectivité.

La Fédération est très reconnaissante d'avoir la chance de participer à la présente conférence. Elle est par ailleurs reconnaissante à l'égard de l'ANC et de Bridget Foster pour la passion et le dévouement dont ils témoignent dans leur travail auprès des nouveaux Canadiens. Ce rassemblement se compose de gens affables, et l'équipe de Terre-Neuve-et-Labrador venue ici a eu l'impression d'avoir trouvé l'amitié et non pas seulement un bon accueil en participant à la rencontre.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Commentaire – Bridget Foster :

Je me réjouis de la participation des municipalités dans le processus d'élaboration de notre stratégie en matière d'immigration. C'est très important, et les municipalités peuvent vraiment apporter une contribution qui compte, surtout pour ce qui est de créer des collectivités accueillantes.

Herb Brett : Je suis d'accord. La Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities fait actuellement office de groupe de défense des intérêts pour l'ANC afin de faire avancer le programme du gouvernement provincial en matière d'immigration.

Commentaire – Carmen Radulescu :

Je tiens à rappeler à tout le monde du panel que les enfants et les jeunes ne doivent pas être oubliés dans les processus de consultation et d'élaboration de stratégies. Il faut à tout prix réduire le racisme dans les écoles, et il y a beaucoup de travail à faire de ce côté. Par ailleurs, les gens qui ne sont pas des réfugiés et qui arrivent maintenant ne reçoivent pas assez d'information à l'étranger. Il serait très utile de leur fournir de l'information sur le revenu, sur la pension, la reconnaissance des qualifications, etc. Ils devraient savoir à quoi s'attendre.

Commentaire – Sue Thomas :

J'aimerais simplement promouvoir la Boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres. Les professionnels de l'immigration gouvernementaux et non gouvernementaux d'un bout à l'autre du Canada ont élaboré une trousse visant à aider les petits centres et petites collectivités à attirer et à retenir de nouveaux arrivants. Parmi les sujets traités dans la boîte à outils, on présente un profil de la population canadienne, et il est question de l'importance du consensus dans la collectivité et de la façon de le créer. La trousse sera inaugurée le 21 novembre 2005, à Halifax et sera accessible en ligne sur le site Internet.

Attirer et garder
UNE *les immigrants*
BOÎTE À OUTILS
PLEINE D'IDÉES
pour les petits centres



LES RÉFUGIÉS SONT AUSSI DES IMMIGRANTS!

Modératrice : Lisa Bamford

Porte-parole du Programme d'aide au rétablissement (PAR)

Ron Parent, gestionnaire, Programme d'aide au rétablissement

Hier, nous avons parlé des besoins au sein du PAR; aujourd'hui, nous parlerons de ce qui est possible. Alors que le système est en train de se moderniser, et que les critères de sélection s'assouplissent, nous avons déjà conclu qu'un plus grand nombre de réfugiés vulnérables viennent au Canada, et il est nécessaire de répondre à leurs besoins croissants. De ce fait, les services d'établissement doivent être améliorés. De plus, le processus d'insertion au marché du travail doit être facilité pour les réfugiés. Le Programme d'aide au rétablissement est un programme fédéral, et il doit être plus proactif et englober tous les ordres de gouvernement.

« Commencez par faire le nécessaire; ensuite faites ce qui est possible; et soudainement, vous ferez l'impossible. »

Saint François d'Assise

Dans le nouveau cadre stratégique du PAR, le programme doit être réorienté. Il doit prévoir des retombées sociales et de mieux-être collectif et non pas simplement des retombées économiques. Les provinces et les villes doivent s'engager plus à fond, et il faut mettre plus d'effort à renforcer la capacité des collectivités. La capacité d'une collectivité doit être renforcée sur une longue période. Il est particulièrement important pour la région de l'Atlantique de renforcer cette capacité, car elle est confrontée à des problèmes de migration de sortie.

Les besoins immédiats des réfugiés doivent être abordés de façon plus efficace, surtout les problèmes médicaux. Il faut accorder plus de temps aux réfugiés pour décompresser. On peut y arriver en fournissant des logements de transition. Il faut améliorer l'accès à des services d'interprètes, de sorte que les services soient accessibles pendant de plus longues périodes pour des rendez-vous chez le médecin, la santé mentale, les réunions scolaires, etc. Il faut que les gouvernements s'engagent afin de permettre aux immigrants d'accéder aux programmes et aux services.

Ce qu'il faut changer, c'est :

- Nos attentes à l'égard des réfugiés;
- Notre façon de percevoir l'aide au rétablissement;
- Les services que nous fournissons;
- La façon dont nous fournissons ces services;
- Les relations avec les autres ministères et les provinces.

Avec la population de réfugiés pris en charge par le gouvernement, une approche axée sur la gestion de cas doit être mise en place. Nous devons aller au-delà de la formule homogène et reconnaître que chaque client a des besoins particuliers; certains s'intègrent plus vite, d'autres plus lentement. Les trois paliers d'administration publique, le milieu des affaires, le secteur du bénévolat, les organisations de parrainage du secteur privé et les réfugiés eux-mêmes doivent tous faire partie du cercle. Il faut qu'il en soit ainsi afin que l'on puisse fournir des services

coordonnés, que les programmes soient faits sur mesure pour répondre aux besoins du client, et que les clients aient accès à toutes les ressources disponibles.

Signataire d'entente de parrainage/parrainage privé

John Peters, Services de parrainage des réfugiés

Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba (MIIC – Manitoba Interfaith Immigration Council)

Les réfugiés apportent beaucoup de cadeaux au Manitoba. Ils apportent l'éducation, des talents artistiques, diverses croyances et valeurs, de l'expérience et des liens familiaux. Les nouveaux arrivants réfugiés contribuent à la force de notre collectivité, à notre économie et à notre diversité. Leur courage et leur détermination à reconstruire leurs vies, et leur ambition se manifestent de façon évidente par leur faculté de récupération et leur volonté de survie.

En 1990, le nombre visé de RPG était de 13 000 et le nombre visé de RPSP était de près de 30 000. Actuellement, les extrémités inférieures des fourchettes sont de 7300 et de 3000 respectivement. À l'heure actuelle, il y a un arriéré de 14 500 réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé à l'étranger, qui attendent de venir au Canada, dont plusieurs depuis plus de trois ans.

L'objectif actuel à l'égard des RPG pour le Manitoba est à peu près le même que pour les quatre provinces de l'Atlantique mises ensemble, c'est-à-dire 570 réfugiés. Au 17 octobre 2005, au Manitoba, 408 réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé étaient arrivés, alors que pendant la même période dans les provinces de l'Atlantique, 27 réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé étaient arrivés. Pendant trois des quatre dernières années, davantage de réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé sont arrivés au Manitoba que de réfugiés parrainés par le gouvernement. Il y a de toute évidence un énorme potentiel reconnu d'amener plus de 500 réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé dans les provinces de l'Atlantique chaque année.

En 2001, le MIIC a signé sa propre entente de parrainage avec CIC et a mis sur pied un programme de parrainage des réfugiés dans la collectivité et faisant le lien avec les familles. À ce jour, nous avons environ 20 groupes constitutifs communautaires (ethnoculturels), ainsi qu'environ 20 groupes confessionnels qui ne sont pas affiliés avec une confession religieuse ayant une entente de parrainage avec CIC. À ce jour, nous avons, par l'entremise de nos groupes constitutifs, demandé de parrainer au-delà de 4000 réfugiés. Seuls un peu plus de 100 réfugiés sont arrivés, en raison de la lenteur du traitement des demandes à l'étranger.

L'entente de parrainage de MIIC vise à permettre au plus grand nombre possible de réfugiés d'être parrainés par les organismes du Manitoba, et de favoriser autant de parrainages locaux de réfugiés liés à des familles que la capacité de la collectivité le permet. Notre perspective comprend ce qui suit :

- Les gouvernements du Canada et du Manitoba et la ville de Winnipeg soutiennent tous le parrainage de réfugiés
- Beaucoup de nouveaux arrivants réfugiés ont de la parenté qu'ils aimeraient bien emmener au Manitoba
- Les réfugiés parrainés ayant de la parenté au Manitoba travaillent invariablement et restent au Manitoba
- Les réfugiés contribuent à suppléer aux besoins grandissants de main-d'œuvre du Manitoba ;
- Les nouveaux arrivants réfugiés contribuent à augmenter la population de base afin de soutenir la population vieillissante du Manitoba.

Au Manitoba, nous travaillons ensemble à maintenir et à augmenter notre population. Parfois pour combler des besoins urgents, les employeurs locaux cherchent des travailleurs compétents pour combler les besoins. En faisant entrer plus d'immigrants, y compris de

réfugiés, nous contribuons à faire en sorte qu'il soit plus facile pour les employeurs de trouver des travailleurs plus compétents et plus déterminés. Ainsi, le Manitoba peut croître sur le plan de la densité démographique, de la prospérité et de la force.

Parmi les raisons pour lesquelles nous parrainons tellement de réfugiés au Manitoba, il y a les suivantes :

1. Notre histoire, qui fait que nous avons parrainé de plus en plus de réfugiés;
2. Notre compassion envers les réfugiés qui vivent des souffrances;
3. Notre vision.

Partant du financement initial de 175 000 \$ de la province en 1994, nous offrons maintenant une subvention représentant jusqu'à 50 p. 100 aux groupes de parrainage locaux, suivant les besoins. Depuis 2003, avec un financement initial de 250 000 \$ de la Ville, nous offrons maintenant un programme d'assurance pour tous les parrainages de réfugiés de Winnipeg qui sont liés à une famille. Tout le monde profite de nos efforts conjugués : les réfugiés parrainés, leur parenté du Manitoba, les groupes communautaires, notre société et notre économie.

Pourquoi les organismes du Manitoba parrainent-ils autant de réfugiés? C'est parce que les groupes de répondants locaux ont évolué en un solide réseau de soutien. Les groupes de parrainage locaux ne sont pas que charitables et utiles. Ils reconnaissent que les droits fondamentaux et universels de la personne s'appliquent aux réfugiés. En apprenant à connaître les nouveaux arrivants réfugiés, ils se rendent compte à quel point il est enrichissant de s'associer à des survivants par excellence. Les groupes de parrainage peuvent être fièrement solidaires des réfugiés qui ont besoin d'un endroit sécuritaire pour s'installer. On retire de la satisfaction à aider les familles de réfugiés – séparées par la persécution et la guerre – à se réunir. Et les groupes locaux savent qu'ils contribuent à faire entrer d'autres personnes au Manitoba, des gens qui contribueront à notre économie déjà dynamique et à notre culture régionale déjà richement diversifiée.

Le gouvernement du Canada a parrainé environ 243 000 réfugiés depuis les 25 dernières années, mais les organismes du secteur privé en ont parrainé un autre 182 000, ce qui représente près de 75 p.100 de la contribution du gouvernement. Ensemble, le gouvernement et le secteur bénévole non gouvernemental ont fait entrer 425 000 réfugiés au Canada au cours des 25 dernières années.

Les réfugiés ont droit à une solution durable et sécuritaire. Les membres de familles qui ont des liens étroits ont besoin d'information et d'aide pour parrainer leurs proches. Les réfugiés qui veulent se rétablir au Manitoba doivent avoir la chance de se réunir avec leur famille. Notre programme s'est élargi pour inclure le parrainage-parent et les demandes en vue de permettre pendant un an à des réfugiés vivant à l'étranger de venir rejoindre leurs familles au Canada.

Le bureau local de Winnipeg du CIC offre un excellent service à des groupes qui parrainent des réfugiés. Le principal obstacle au parrainage d'un plus grand nombre de réfugiés au Manitoba est le délai de deux à trois années dans le traitement par le Canada des demandes à l'étranger de réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé.

Les Services de parrainage font partie des programmes du MIIC (Welcome Place). Ce programme vise à secourir des réfugiés, à réunir des familles de réfugiés et à augmenter la population du Manitoba. Nous faisons la promotion du parrainage de réfugiés en répondant aux questions des groupes répondants, en faisant des présentations aux groupes qui sont intéressés, en offrant des documents imprimés et de l'information sur un site Web, et en affichant des histoires et des articles pertinents sur le parrainage de réfugiés par le biais de notre publication *Options*. Nous aidons les groupes à décider quels réfugiés parrainer, à remplir les formulaires de demande, à planifier l'arrivée des réfugiés parrainés et à accéder aux services d'établissement.



Préparer les réfugiés aux aptitudes à la vie quotidienne **Morteza Jafarpour, Settlement & Integration Service Organization**

Actuellement, il n'existe pas de définition connue des aptitudes à la vie quotidienne. Pourtant, outre les compétences essentielles comme savoir lire, écrire et compter, les aptitudes à la vie quotidienne pourraient englober la capacité à établir des relations saines et harmonieuses avec soi-même, les autres et le milieu; la capacité à agir de façon sûre et responsable; la capacité à survivre sous diverses conditions; et la capacité à résoudre des problèmes.

Les capacités personnelles de survie comprennent entre autres le fait de savoir ce qu'il faut faire pour assurer sa survie ou sa sécurité en situation dangereuse. La vie repose sur quatre besoins fondamentaux : un abri, de l'eau, du feu et de la nourriture. Dans des conditions où la nourriture, l'eau et les abris sont rares ou limités, les compétences de survie permettent de composer avec les conditions défavorables.

Lorsqu'on fait appel aux compétences de survie de façon continue, où qu'elles servent à la vie quotidienne au-delà des besoins de base de tous les jours, on parle souvent de compétences de vie en « milieu sauvage ». Contrairement aux réfugiés et immigrants des années antérieures, les RPG plus récents ont abandonné des conditions de vie rurales ou de camps de réfugiés dans des pays sous-développés. Ils sont de plus en plus nombreux à éprouver de sérieuses difficultés à assurer leurs besoins fondamentaux de tous les jours dans les milieux urbains occidentaux. Le degré de soutien requis pour assurer leur santé et leur sécurité ainsi que celles de leur voisinage ou de leur collectivité exige des programmes supplémentaires, de type pratique et concret.

Un projet pilote de développement des aptitudes à la vie quotidienne a officiellement pris son envol en octobre 2004 dans les six centres du PAR de l'Ontario. Le projet de développement des aptitudes à la vie quotidienne (DAVQ) est conçu pour favoriser l'établissement de réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG) nouvellement arrivés, grâce à l'assistance personnelle et à l'acquisition de connaissances et de renseignements pratiques qui les orienteront dans leur nouveau chez-soi et leur nouvelle vie.

Dans ce contexte, les aptitudes à la vie quotidienne se définissent comme un ensemble d'aptitudes psychosociales et interpersonnelles susceptibles d'aider les gens à prendre des décisions éclairées, à communiquer efficacement, et à acquérir des mécanismes d'adaptation et d'autogestion contribuant à une vie productive en en bonne santé dans un milieu urbain moderne. La plupart acquiert de telles aptitudes grâce au processus de socialisation.

Les RPG qui ont vécu durant une période prolongée dans des camps de réfugiés sont « acclimatés » à la réalité du camp, et font appel à leurs « compétences de survie » pour assurer

Aptitudes à la vie quotidienne – définition de l'UNICEF

« Vaste ensemble d'aptitudes psychosociales et interpersonnelles qui permettent de prendre des décisions informées, de communiquer efficacement et d'acquérir des mécanismes d'adaptation et d'autogestion contribuant à une vie productive et en bonne santé. Ces compétences peuvent intervenir dans des actions dirigées sur soi ou sur les autres, ou dans les efforts entrepris pour rendre le cadre de vie environnant plus propice à la santé. »

justement leur survie et leur sécurité en situation dangereuse. Le projet de développement des aptitudes à la vie quotidienne a pour but de les « désacclimater » et de remplacer leurs « compétences de survie » par des « habiletés fonctionnelles », leur permettant ainsi de passer à une vie plus saine et plus productive.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Développer leurs capacités à devenir des personnes autonomes;
- Développer leurs capacités d'adaptation et de savoir-être;
- Développer leurs capacités à devenir des membres responsables au sein de leur famille et de leur communauté;
- Développer leurs capacités à résoudre les problèmes auxquels ils feront face dans leur nouvelle vie au Canada;
- Développer leurs capacités à prendre des décisions éclairées;
- Développer leurs capacités à communiquer efficacement.

Le programme suit une démarche en quatre étapes :

1. Évaluation

- CIC envoie un NAT – dicte les renseignements sur les « besoins »;
- Le PAR se prépare à l'arrivée des RPG – démarches à prévoir;
- Évaluation des besoins DAVQ et affectation du travailleur approprié, ou jumelage;
- Le PAR procède à l'évaluation des besoins à l'arrivée;
- Aiguillage vers le projet DAVQ si les RPG ont des « besoins élevés ».

2. Admission

- Besoins confirmés par le projet DAVQ grâce à une évaluation plus poussée;
- Le personnel du PAR à CIC est mis au courant;
- Les RPG sont admis dans le projet DAVQ.

3. Intervention

- Un membre du personnel du projet DAVQ effectue immédiatement une visite à domicile dès que les RPG quittent le centre du PAR;
- Visites à domicile et dans la collectivité durant le projet DAVQ;
- Évaluation continue, nouvelle formation, nouvelle évaluation.

4. Aiguillage/liens au Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI)

- Présentation au travailleur du PEAII, y compris une visite au bureau du PEAII;
- Congé du projet DAVQ – soutien continu par l'entremise du PEAII et d'autres services.

La prestation du projet de développement des aptitudes à la vie quotidienne est assurée par des formateurs ou accompagnateurs formés et des membres de la communauté d'accueil. Ces formateurs/accompagnateurs reçoivent une formation pratique pour qu'ils puissent à leur tour transmettre des habiletés fonctionnelles aux ressortissants de leur communauté. Un formateur/accompagnateur en développement des aptitudes à la vie quotidienne est une personne entraînée et compatissante qui sait animer un groupe, évaluer les compétences et favoriser l'apprentissage individualisé. Les formateurs/accompagnateurs y mettent de leur cœur, et démontrent par leur mode de vie, leur croissance et la profondeur et l'étendue de leurs sentiments et de leur expérience un recours efficace aux habiletés qu'ils enseignent à leurs participants. Les formateurs/accompagnateurs agissent sur le terrain, de personne à personne. Le rôle du formateur en développement des aptitudes à la vie fonctionnelle (DAVQ) est d'assurer la préparation à la vie quotidienne aux réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG) nouvellement arrivés. Pour chaque client, le formateur doit assurer la prestation du programme conformément aux modules de formation.

La formation comprend des facettes cruciales de la vie comme le magasinage, la nourriture, le logement, (utilisation des électroménagers, déchets, nettoyage, etc.) la sécurité, les transports, les lois et la santé, etc. Ces diverses facettes font partie de douze modules qui composent l'essentiel du programme de développement des aptitudes à la vie quotidienne, et que l'on présente durant la formation des personnes admises au projet DAVQ. Un manuel sur les aptitudes à la vie quotidienne, incorporant les douze modules et basé sur le programme éducatif ainsi conçu, assiste les formateurs qui s'en servent comme guide lorsqu'ils rendent visite aux clients pour les préparer à la vie quotidienne.

Les fondements du projet étaient les suivants :

- Élaboration d'un plan de déroulement du travail pour le projet – énonce le processus préconisé au stade de développement du programme de développement des aptitudes à la vie quotidienne;
- Élaboration du plan de déroulement des tâches administratives du projet DAVQ;
- Élaboration du plan de déroulement du travail auprès des personnes admises au projet DAVQ;
- Conception du formulaire d'évaluation des aptitudes à la vie quotidienne;
- Conception du formulaire d'admission à un projet DAVQ;
- Conception du système de classement des dossiers des projets DAVQ et des clients.

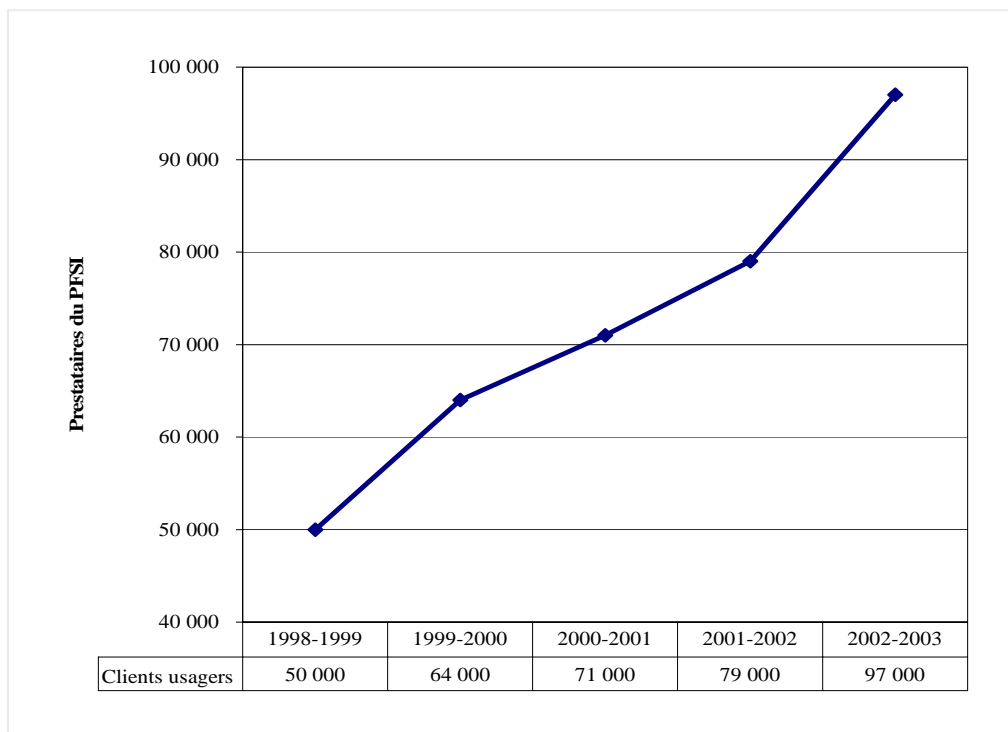
Programme fédéral de santé intérimaire Joy Baldwin, gestionnaire du PFSI

Joy Baldwin a tout récemment commencé son travail au Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI). Elle ne se sentait pas prête à contribuer de manière importante durant la conférence, mais elle s'est vraiment réjouie de l'occasion de rencontrer les participants et d'échanger avec eux. De toute évidence, la frustration est grande relativement au PFSI sur le terrain, et on espère que tout ça va changer bientôt. M^{me} Baldwin a salué la passion manifeste des travailleurs sur le terrain, et s'est dite inspirée par toute cette énergie, en prévision des défis à relever dans son nouveau poste.

Le PFSI couvre les soins médicaux essentiels et d'urgence ainsi que les médicaments pour ses clients, suivant leur arrivée au Canada et jusqu'à ce qu'ils soient admissibles au régime d'assurance de soins médicaux de la province. Le mandat du programme est issu d'un décret en conseil de 1957, et celui-ci n'a pas changé depuis. Le PFSI a pour objet d'assurer aux clients admissibles un accès à des services de santé afin de favoriser le meilleur état de santé possible, de manière juste et équitablement compatissante, en visant l'objectif ultime d'une intégration réussie dans la société canadienne.

Actuellement, le programme doit faire face aux pressions suivantes :

- Incidence et complexité accrues des problèmes de santé parmi les groupes de nouveaux réfugiés qui arrivent;
- Les pressions qu'occasionnent les besoins de santé et de services psychosociaux sur l'infrastructure et sur le réseau de soutien servant au rétablissement et à l'intégration atteignent un point critique;
- Prévisions budgétaires incertaines en raison du peu de contrôle sur le nombre et la complexité des demandes;
- Prolongement de la durée d'admissibilité en raison des délais dans le traitement des dossiers par le CISR;
- Frustration et insatisfaction grandissantes de la part des fournisseurs de services, des clients et de CIC;
- Appel de la haute gestion en faveur du renforcement des capacités au chapitre des politiques au sein de la direction.



Recommandations émanant de la vérification du cadre de contrôle du PFSI en 2004 :

- Amender le décret sur lequel se fonde l'autorité du PFSI;
- Améliorer le cadre de gestion et élaborer un plan de relève;
- Adopter des technologies novatrices;
- Améliorer les capacités d'analyse et d'établissement de politiques au sein des programmes.

Les exigences ou recommandations relatives à l'expansion du programme devraient englober les éléments suivants :

- Personnes en attente d'expulsion vers des pays sous moratoire;
- Personnes victimes de traite;
- Dépenses de soins de santé pour les arrivants protégés en attente d'audience;
- Protection en matière de santé pour les immigrants non réfugiés ou les Canadiens expatriés de retour, durant leurs trois premiers mois au Canada.

Le programme doit se conformer aux engagements de CIC découlant du Partenariat fédéral pour les soins de santé, formulés en réponse au rapport de la VGC sur les programmes fédéraux de prestations pharmaceutiques; ils sont :

- Élaborer et gérer en permanence une liste de médicaments de base commune;
- Élaborer et adopter des indicateurs de rendement communs;
- Assurer la préparation de rapports annuels exhaustifs du PFSI qui font état des mesures de rendement;

- Processus de vérification commun ou partagé;
- Stratégie et mécanismes de communication communs.

De telles pressions ont permis de capter l'attention de la haute direction et fait naître la volonté d'agir rapidement.

Les modifications au programme comprendront ce qui suit :

- Création du Comité consultatif du PFSI formé d'intervenants issus de groupes F-P-T, d'ONG, d'autres ministères et d'associations professionnelles; cette mesure crée un cadre de consultation étendu qui prodiguera des conseils en matière de politiques et d'orientation du programme (troisième rencontre en novembre);
- Décisions relatives à l'admissibilité ou aux autorisations préalables par voie électronique, afin de créer un système de traitement et de stockage des dossiers entièrement sans papier;
- Facturation et règlement de factures en ligne;
- Embauche d'un gestionnaire de programme et d'un médecin-conseil principal;
- Programme relevant désormais de la Direction du contrôle des programmes afin de lier son fonctionnement plus directement à la haute direction;
- Partie intégrante des activités du Partenariat fédéral pour les soins de santé afin d'assurer le partage des efforts, de l'expertise et des pratiques exemplaires, et ainsi réduire le chevauchement au sein des ministères participants.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- Un expert-conseil élaborera un modèle de prévisions budgétaires plus approprié et formulera des recommandations sur la gouvernance ou la gestion du cadre de travail du programme (échéance le 14 novembre et présentation au SMA en décembre);
- Participation continue au sein du Partenariat fédéral pour les soins de santé;
- Embauche d'un spécialiste des programmes (analyste des données/statistiques) pour donner suite aux engagements pris en réponse au rapport de la VGC et, par rapport aux besoins changeants des clients, assurer que les décisions prises en matière de politiques sont fondées sur les faits;
- Améliorer les communications avec la Direction des réfugiés et ainsi créer une synergie avec leurs programmes à l'intention des réfugiés afin d'optimiser les effets sur la santé et les aptitudes psychosociales des clients;
- Mener des consultations auprès des parties suivantes :
 - Comité consultatif du PFSI
 - Partenaires et intervenants de CIC, Administration centrale
 - Partenaires régionaux de CIC
 - Organismes d'aide à l'établissement
 - Fournisseurs de soins de santé
 - Associations professionnelles (médecins, pharmaciens, etc.)
 - Fournisseurs de soins de santé mentale
 - Représentants et défenseurs des intérêts des clients

Les objectifs à court terme du Programme fédéral de soins intérimaires sont les suivants :

- Améliorer la communication de renseignements
- Supprimer les obstacles aux soins
- Examiner et réviser les barèmes des droits
- Former un comité des politiques (novembre)

L'équipe de gestion du PFSI a pris l'engagement d'aller de l'avant et d'apporter des modifications, et veut entendre parler de situations sur le terrain afin de dresser un tableau plus complet des lacunes actuelles et des priorités à établir.

Commentaire – Heather Telman :

Vous dites vouloir entendre parler de situations sur le terrain, donc en voici une. J'avais un client souffrant d'un problème de santé qui a consulté un médecin; celui-ci lui a préparé une ordonnance d'analgésiques. Je suis allée à la pharmacie avec cette personne, et là, nous avons appris que le PFSI ne couvrait pas les coûts de ce médicament. C'était cher et la personne n'avait pas les moyens de le payer. Le pharmacien a affirmé que de nombreuses personnes vivaient la même situation : le médecin prépare une ordonnance, le PFSI n'en couvre pas les coûts, la personne s'en retourne toujours aux prises avec sa douleur.

Joy Baldwin : Je vous remercie de votre commentaire. Cette situation illustre un problème de communication. Si une personne souffre à cause de la douleur, il s'agit certainement d'une urgence et dans cette situation en particulier, le pharmacien n'aurait pas dû lui refuser le service. Dans le cas d'un médicament qui n'apparaît pas sur la liste de médicaments approuvés automatiquement du PFSI, il faut une préautorisation. Le fait que des clients se voient ainsi refuser un service m'attriste. Les services essentiels sont garantis – et dans ce cas-ci, il s'agit d'un service essentiel.

[Avant que les participants ne partent pour les séances en atelier, Kevin Arsenault a demandé à Donald Pineau de commenter brièvement l'annonce la plus récente du ministre fédéral de l'Immigration, concernant les sommes allouées aux provinces par l'entremise du Modèle d'affectation des fonds pour l'établissement, durant la prochaine année.]

Donald Pineau :

Nous avons mentionné hier que le ministre dévoilerait prochainement les nouvelles sommes allouées par l'entremise du Modèle d'affectation des fonds pour l'établissement, durant l'exercice 2006-2007. Évidemment, je ne suis pas autorisé à vous faire part des détails. L'information a été transmise aux provinces hier après-midi dans une lettre du ministre à ses homologues provinciaux et territoriaux, qui doivent maintenant décider quand et comment ils communiqueront l'information. Il est important toutefois de présenter aux participants de la conférence un aperçu de l'orientation générale, avant de participer aux ateliers.

L'essentiel du financement des programmes fédéraux de base restera le même. C'est le résultat de notre méthode actuelle d'attribution, ce qui vient renforcer le message que je vous ai livré hier. Un certain nombre de facteurs entrent en ligne de compte – le fait de s'arrêter seulement aux sommes totales soulève toujours des questions. Il faut se pencher sur les façons de satisfaire aux besoins d'établissement dans ce contexte. Le montant attribué par habitant au Canada atlantique est supérieur à la moyenne nationale. Je sais que ce n'est pas motif à consolation. C'est ce qui explique le pourquoi de nos consultations, la raison pour laquelle nous sommes ici : veiller à examiner l'éventail complet des besoins en matière d'établissement, et à trouver le moyen d'harmoniser davantage nos interventions. CIC a fait preuve d'une ouverture et d'une franchise considérables par rapport à certains dossiers, et c'est dans cet esprit que je tiens à partager cette perspective avec vous. Nous écouterons. L'ARAIISA restera au cœur de nos consultations. Je suis ici pour entendre vos commentaires et noter vos questions, mais je laisserai le soin à vos collègues provinciaux de vous faire part des détails.

SÉANCES EN ATELIERS

Les participants se sont répartis en petits groupes pour participer aux ateliers prévus au programme. Les discussions devaient traiter du thème de la conférence, selon l'optique du programme ou du secteur d'intervention particulier de chaque groupe s'occupant d'établissement.

Aperçu des ateliers :

- **Cours de langue de niveau avancé (CLNA)**
Animatrice : Megan Morris
Secrétaire : Dean Sexton
- **Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)**
Animatrice : Lorraine Beck
Secrétaire : Aisha Kindred
- **Programme d'aide au rétablissement (PAR)**
Animatrice : Lois Berrigan
Secrétaire : Narine Mosesova
- **Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI)**
Animatrice : Irina Raduly
Secrétaire : Ljiljana Kalaba
- **Programme d'accueil**
Animatrice : Erica Carragher
Secrétaire : Gilles Arsenault
- **Emploi**
Animatrice : Cathy Ronahan
Secrétaire : Natalie D'Amours
- **Gestionnaires**
Animateur : Kevin Arsenault
Secrétaire : Rosemarie Pellerin

ALLOCUTION D'AVANT LE DÉJEUNER



L'honorable Joe M^cGuire
Ministre de l'Agence de
promotion économique du Canada atlantique

Bonjour à toutes et à tous! Il me fait certes plaisir de me retrouver parmi vous aujourd'hui. Je tiens tout d'abord à féliciter la PEI Association for Newcomers to Canada, et son directeur exécutif, Kevin Arsenault, pour l'organisation et la présentation de cette importante conférence. L'APECA se réjouit d'avoir pu fournir un soutien à cet événement, car l'immigration est un dossier important pour le Canada atlantique. Le mandat de l'APECA est de renforcer la capacité économique du Canada atlantique, et on ne pourra y arriver sans une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Le fait demeure que la génération du baby-boom atteint la soixantaine en cette période. La plupart des enfants du baby-boom se préparent à la retraite, s'ils ne l'ont pas déjà fait. En 2016, pour chaque personne aînée, il y aura trois Canadiens qui travaillent (une diminution par rapport à cinq aujourd'hui). D'ici à 2016, la force ouvrière intérieure commencera en fait à rétrécir, et l'essentiel de la croissance nette à ce chapitre viendra de nouveaux Canadiens. En tenant compte des faibles taux de natalité, et de l'exode massif de nos jeunes, il est évident que nous faisons face à un défi d'ordre démographique ici même, dans cette région. La pénurie de travailleurs qualifiés, quoique particulièrement sérieuse ici au Canada atlantique, est un enjeu d'un océan à l'autre. Dans ses plus hautes sphères, le gouvernement du Canada s'est engagé à adopter des mesures vigoureuses pour traiter de cette question. Dans un discours récent, le premier ministre l'a sans équivoque énoncé officiellement et publiquement, et je cite : « Le Canada a besoin d'immigrants en plus grand nombre. C'est clair et simple. Et il nous les faut d'ici à 2016. »

Comme membre du cabinet, je traite de ces questions avec mes collègues d'Ottawa. Je serai en réunion avec mes homologues provinciaux durant la deuxième semaine de novembre pour discuter, entre autres, de l'élaboration de la Stratégie de relance démographique de l'Atlantique. Cette rencontre découle de toute perspective à l'échelle des représentants du progrès déjà accompli à l'égard de cette stratégie. Bien que Citoyenneté et Immigration Canada joue certainement un rôle national pour traiter de ce dossier, il convient entièrement à l'APECA d'en assumer le leadership ici au Canada atlantique, qui est aussi de compétence provinciale au plan constitutionnel. En partie, la solution au défi démographique que doit relever la région est aussi largement celle qui fera progresser notre développement économique régional. Et pour cette raison, l'APECA s'engage sérieusement. L'APECA a déjà un bon bagage d'expérience lorsqu'il s'agit de promouvoir les intérêts et de jouer un rôle de coordination. Nous administrons déjà des programmes nationaux tels Infrastructure Canada au plan régional. Je suis particulièrement fier du succès des missions commerciales d'Équipe Canada Atlantique, qui réunit l'APECA, des partenaires du commerce international, les provinces, et des entreprises de partout dans la région. Nous voyons ainsi l'intervention de l'APECA : jouer en matière d'immigration un rôle semblable à celui que nous jouons dans le commerce international au Canada atlantique.

S'il y a une chose que nous savons bien faire, c'est de rassembler les acteurs à la table pour faciliter les échanges entre tous les intervenants. En fait, pour ce qui est d'examiner la stratégie de relance démographique, j'estime que nous devons solliciter l'engagement d'acteurs de tout horizon et de partout dans la région. En travaillant tous ensemble, nous pourrions vraiment élaborer une stratégie de relance démographique au Canada atlantique. Je dois aussi souligner que les quatre provinces ont toutes reconnu le besoin d'une telle stratégie, et les quatre premiers ministres de l'Atlantique, ainsi que d'autres intervenants régionaux, dont les universités, ont invité l'APECA à jouer ce rôle.

En ma qualité de défenseur des intérêts du Canada atlantique, je suis totalement engagé dans la bonne marche de la Stratégie de relance démographique de l'Atlantique. Je crois que nous avons les clés de la réussite dans notre rôle de promotion des intérêts dans divers secteurs, parce nous sommes conscients de l'importance fondamentale des partenariats – non seulement avec les gouvernements fédéral et provinciaux, mais également avec les regroupements d'affaires et communautaires. C'est une approche qui réunit les forces et les possibilités caractéristiques de la région, qui apporte des solutions uniques et pratiques, et qui sera un élément central pour orienter l'élaboration de notre propre Stratégie de relance démographique de l'Atlantique. Pour sa part, l'APECA a reconnu cinq éléments stratégiques clés qui doivent être mis de l'avant pour solutionner le problème de l'immigration. Ils sont : sensibilisation, attraction, accueil, intégration et rétention.

Manifestement, vous tous dans cette pièce avez passé l'épreuve, surtout en ce qui concerne les trois derniers éléments, et je dois dire que vous méritez un grand « merci » pour votre dévouement et votre expertise, et que le maintien de votre rôle est essentiel à notre réussite collective. Alors que je me situe en périphérie, vous êtes au cœur de l'action. Plusieurs parmi vous ont vécu ce que le reste d'entre nous, ici au Canada atlantique, n'ont peut-être pas connu : les grandeurs et misères de l'adaptation à la vie dans un nouveau pays. C'est une leçon de grande valeur que seuls vous pouvez et devez partager. Il y a un musée à Halifax – le Quai 21 – qui fut à une époque le point

d'entrée de plus d'un million de nouveaux arrivants dans ce pays. Un wagon de train passager est stationné à l'avant, et le tout rend compte d'une certaine réalité canadienne en Atlantique. La plupart des immigrants qui ont d'abord mis pied sur ce quai n'ont été admis que pour ensuite être envoyés par train vers le centre et l'Ouest du Canada. De toute évidence, nous devons travailler à l'inverse. Si nous voulons que les immigrants se sentent accueillis, nous devons soutenir ceux et celles qui les appuient dès le départ, et vous êtes ces personnes. Plusieurs d'entre vous ici avez consacré votre carrière à établir ces réseaux de soutien. Vous connaissez pertinemment le processus, et vous savez pourquoi les immigrants réussissent ou non à s'établir. C'est la raison pour laquelle nous voulons votre avis.

Selon les statistiques d'immigration 2004 de Citoyenneté et Immigration Canada, le nombre d'immigrants qui viennent s'établir au Canada atlantique est à la hausse. En 2004, la région a accueilli 1,4 p. 100 du total des immigrants permanents au Canada, ce qui représente une hausse par rapport aux chiffres des trois dernières années qui étaient de 1,2 p. 100, et le plus haut taux depuis 1999. Chacune des quatre provinces atlantiques a vu ces chiffres augmenter, ce qui démontre que nos efforts commencent à porter fruit. Aucune analyse détaillée n'a été menée, mais ces chiffres à la hausse sont fort probablement attribuables aux vigoureuses campagnes provinciales menées par l'entremise du Programme des candidats des provinces. En fait, la région a accueilli 3545 nouveaux résidents permanents en 2005, comparativement à 2651 en 2003. Même si ces chiffres augmentent, nous avons tout de même un autre défi à relever. Si la tendance actuelle se maintient pendant les cinq prochaines années, les immigrants que nous attirons ne resteront pas dans notre région. Pourtant, nous devons faire en sorte qu'ils y restent.

En assumant ces tâches, une chose est certaine : tous les paliers d'administration publique doivent collaborer avec les organismes d'établissement, et les autres partenaires, dont les universités. Je crois comprendre que c'est précisément ce qui se passe ici depuis une journée et demie, et il est évident, par vos délibérations, que nous progressons à ce chapitre. En travaillant sérieusement ensemble, nous pourrions créer une approche à l'immigration qui favorise le Canada atlantique par rapport aux autres destinations. Nous savons que ce coin du pays est un endroit où il fait bon travailler, vivre et élever nos enfants. Nous devons maintenant nous assurer de transmettre ce message avec dynamisme au reste du monde. Je vous remercie infiniment de m'avoir écouté, et j'espère que votre participation à cette conférence vous sera des plus bénéfiques; bonne chance dans vos entreprises actuelles et futures.

PLÉNIÈRE : COMPTE RENDU DES SÉANCES EN ATELIERS

Animatrice : Eileen Kelly-Freake

Cours de langue de niveau avancé (CLNA) – Dean Sexton

Sujets discutés durant l'atelier Cours de langue de niveau avancé :

- Comment lier les cours de langue de niveau avancé à la collectivité en général;
- Favoriser le réseautage en invitant les employeurs à titre de conférenciers invités, ou toute autre personne qui travaille sur le terrain;
- Financement des frais de garde d'enfants;
- Composante rurale – où en sommes-nous?;
- Communication et partage des meilleures pratiques (peut-être en ligne);
- Modules d'apprentissage – certains d'ordre général, d'autres plus particuliers à certaines professions;
- Inscriptions permanentes et continues aux CLNA – pour certains programmes du CLNA, il existe des écarts;
- Amener les nouveaux arrivants à entreprendre des projets, à participer à des salons de l'emploi et à d'autres activités communautaires, à préparer des portfolios;
- Inviter l'APECA à s'engager (par rapport aux employeurs);
- Mentorat, rapprochement avec la formation linguistique;
- Rétroaction, planification de la prestation, approche communautaire
- Comment engager les autres ministères fédéraux et provinciaux, les syndicats, les employeurs, les députés provinciaux – il faut faire connaître les besoins à tous les intervenants.



CLIC – Aisha Kindred

Les services offerts varient tellement d'une institution à une autre, et la disponibilité des services offerts diffère grandement. Par conséquent, chaque fournisseur fait face à des problèmes qui lui sont propres.

Le problème de la garde des enfants est commun pour certains. Plusieurs fournisseurs de CLIC n'ont pas accès à une garderie accréditée. Ainsi, les nouveaux arrivants avec de jeunes enfants doivent s'absenter des classes. Ils doivent aussi amener leurs enfants partout où ils vont : épicerie, bibliothèque, etc.

On a aussi discuté d'une autre difficulté commune soit la formation préalable au CLIC. On trouve un bel exemple à Terre-Neuve-et-Labrador, où l'on divise les classes de débutants en deux – « compétences de base A » et « compétences de base B » – de telle sorte que les étudiants analphabètes dans leur langue maternelle iront dans une classe séparée des autres personnes alphabétisées mais nécessitant tout de même une formation en compétence linguistique de base. Cette distinction revêt beaucoup d'importance puisqu'un apprenant analphabète dans sa propre langue risque l'isolement social.

Ces deux aspects ont fait l'objet de discussions plus approfondies. Quant aux solutions, nous avons conclu que nous devons être créatifs, comme c'est toujours le cas, et qu'il nous faut plus d'argent.

PAR (Programme d'aide au rétablissement) – Narine Mosesova



Les employés du PAR sont les véritables travailleurs de première ligne, traitant avec les clients avant leur admission au PSEI. Nous avons de nombreuses questions à discuter, mais le temps a manqué, ce qui traduit très bien certaines difficultés de notre programme.

On rencontre un nombre grandissant de personnes qui ont des attentes élevées, parce que le personnel à l'étranger ne fait pas un très bon travail – ils ne donnent pas assez de renseignements, ils n'orientent pas suffisamment les personnes, donc ces dernières ne savent pas trop à quoi s'attendre lorsqu'elles arrivent. On ne les renseigne pas suffisamment sur ce qu'est la vie au Canada. Certains clients s'attendent d'obtenir une maison et une auto, même un emploi.

Les taux consentis par le PAR ont aussi fait l'objet de discussions. C'est un problème perpétuel, mais grâce à Ron, nous entretenons un peu d'espoir. Les taux pour le logement constituent un gros morceau du problème, réalité avec laquelle doivent composer non seulement nos clients, mais de nombreuses autres personnes au Canada qui dépendent d'un budget fixe. Certaines doivent payer le loyer avec l'argent prévu pour les repas et la prestation fiscale pour enfants. De plus en plus de nos clients au Canada atlantique ont recours aux banques d'alimentation, une honte. Dans certaines cultures, quémander de la nourriture est un geste honteux, et ce problème entraîne un problème de santé. Le programme a été créé pour aider les réfugiés à entreprendre une nouvelle vie au Canada.

Le groupe a aussi traité du PFSI. Nous souhaitons bonne chance à Joy Baldwin. Nous devons entretenir des relations mutuelles plus ouvertes et communiquer à tous les paliers ainsi qu'entre les provinces. Ce fut un grand choc pour nous tous d'apprendre que les gens ne peuvent se prévaloir du régime de soins de santé et ne dépendent que du PFSI durant les trois premiers mois suivant leur arrivée au Nouveau-Brunswick. Nous avons besoin d'interprètes professionnels en plus grand nombre, pour accompagner les clients qui consultent un médecin. Il nous faut davantage de médecins.

Nous avons aussi discuté des prêts au transport. Si vous voulez votre « billet pour le paradis », il vous faut le payer. Encore ici, les gens doivent rembourser leurs emprunts, et ce n'est pas prévu à leur budget. Une solution envisageable : pouvoir gagner davantage que l'excédent permis de 25 p. 100 de leur allocation d'aide au revenu avant de commencer à appliquer les retenues. Pourquoi ne pas accorder aux gens l'occasion de travailler pour rembourser leurs emprunts?

Un autre problème qui fait communément surface, attribuable encore une fois aux renseignements erronés ou insuffisants que les arrivants obtiennent à l'étranger, vient des personnes qui n'ajoutent pas les membres de leur famille à leur demande, situation qui provoque la séparation de familles. Elle survient pour diverses raisons : parfois des gens se sont mariés durant la période de traitement de leur demande, parfois certains craignent d'inclure leurs conjoint ou conjointe et leurs enfants parce qu'ils estiment avoir de meilleures chances s'ils demandent en tant que personne seule. Lorsqu'ils arrivent, la première chose qu'ils demandent est « Comment puis-je aussi amener mon épouse, ou mon enfant? » Normalement, il ne revient pas à un organisme d'aide à l'établissement de résoudre ce problème. Ce genre de situation pour une personne engendre d'autres complications, notamment des problèmes de santé mentale.

Nous avons aussi d'autres questions à aborder, mais comme je l'ai affirmé au départ, le temps a manqué pour en discuter.

PEAI (Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants) – Ljiljana Kalaba

L'atelier sur le PEAi a réuni un grand groupe. Les thèmes suivants ont retenu l'attention :

- On a discuté des RPG et du programme de développement des aptitudes à la vie quotidienne.
- Les enfants et les jeunes ainsi que le besoin de ressources doivent particulièrement retenir l'attention; 70 p. 100 des nouveaux immigrants sont des enfants et des jeunes, et on doit accorder plus de ressources dans des programmes pour eux.
- Le tutorat en ALS pour les enfants à l'école ne suffit pas. Dans certaines provinces, on offre seulement 40 heures. D'autres offrent 60 heures d'ALS par enfant.
- Les enseignants et d'autres membres du personnel scolaire ont besoin de formation.
- Dans l'élaboration de stratégies de population au Canada atlantique, il faut aborder les questions relatives aux enfants et aux jeunes.
- Ce groupe a aussi discuté de l'excédent permis de 25 p. 10 de l'allocation d'aide au revenu avant que les retenues ne commencent à s'appliquer. Nous sommes aussi d'accord qu'il faut hausser cette limite. Les sommes additionnelles pourraient servir à rembourser les emprunts pour le transport, ou peut-être autre chose. Une utilisation possible suggérée au cours des discussions est les activités parascolaires des enfants, pour lesquelles les familles à budget restreint n'ont habituellement pas d'argent.
- Nous passons beaucoup de temps en séances de consultation, mais nous n'avons pas toujours l'impression d'être écoutés. De plus, certaines personnes aimeraient bien participer davantage aux activités de recherche et d'élaboration des politiques, mais il n'y a pas de ressources pour ça.
- Le secteur de l'établissement en général n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur.
- Nous avons discuté du Programme des candidats des provinces. Les personnes qui arrivent par l'entremise de ce programme ont aussi besoin des services du PEAi, une charge additionnelle pour les travailleurs de première ligne, bien qu'il n'y ait pas assez de ressources supplémentaires pour y satisfaire. Les renseignements insuffisants et erronés que l'on transmet aux gens à l'étranger engendrent des difficultés.
- Il s'effectue à même le programme beaucoup de travail non relié directement aux services à la clientèle, mais on ne peut consigner ces activités nulle part. Elles comprennent entre autres l'éducation du public, la défense des intérêts, les activités d'approche et de sensibilisation dans la collectivité, etc.
- On a maintes fois souligné durant la conférence que l'emploi demeurerait l'enjeu le plus important pour les nouveaux arrivants, mais l'établissement d'un immigrant l'est tout autant. Si les personnes n'obtiennent pas ce dont elles ont besoin auprès des services d'établissement, elles partiront.
- Les services pertinents de counseling pour nos clients sont inexistantes ou insuffisants. Souvent, lorsqu'on les aiguille vers les services appropriés dans la collectivité, on les renvoie à nouveau à l'organisme d'aide à l'établissement. Voilà une démonstration du peu de sensibilité aux autres cultures qui prévaut dans la région atlantique.
- Au cours de prochaines conférences, les participants préféreraient que les tables rondes aient lieu le premier jour, ce qui donnerait du réseautage mieux informé et qui alimenterait davantage les discussions durant la conférence.
- On a traité d'éthique relativement à répartition générale des fonds, dans la région atlantique.



- La question de l'admissibilité a fait surface et en quoi celle-ci engendre des difficultés dans la prestation de services.

Programme d'accueil – Gilles Arsenault

À plusieurs reprises durant la conférence on a souligné que l'accueil ne se traduisait pas nécessairement par l'amitié. Pourtant, le Programme d'accueil consiste à trouver des amis pour les nouveaux arrivants, et c'est ce dont nous avons parlé. Voici un aperçu des thèmes abordés :



- Le budget est très restreint et faire connaître le programme n'est pas aisé. Cette réalité complique sérieusement le recrutement de bénévoles.
- Il est particulièrement difficile de trouver des bénévoles masculins. Les hommes ne font pas de bénévolat. Le phénomène complique la réalisation d'un bon jumelage – jumeler un couple, une famille ou un homme célibataire est une tâche complexe, car il n'y a toujours que la femme. Lorsque parfois des hommes offrent leurs services comme bénévoles, ils sont très rares et très précieux.
- Il serait crucial de faire de la publicité autour du Programme d'accueil, de sorte que les collectivités en connaissent l'existence et la fonction. Des gens croient qu'il leur faut accueillir un nouvel arrivant dans leur foyer pour qu'il vive avec eux, ce qui bien sûr n'est pas le cas. On parle d'un petit engagement de deux heures par semaine pour une période d'un an.
- Le processus d'orientation peut être ardu. L'instruction des bénévoles sur les façons convenables d'assister les nouveaux arrivants est difficile.
- Il n'est pas aisé de bien jumeler les particuliers et les familles, et le nombre de bénévoles est limité. Par exemple, s'il faut jumeler une famille nouvellement arrivée formée des parents et de quatre enfants, on trouvera difficilement une famille d'accueil formée des parents et de quatre enfants qui ont les mêmes intérêts. Il importe de très bien connaître les deux parties avant de procéder au jumelage.
- On a souligné l'importance du suivi. Il faut suivre l'évolution d'un jumelage, et nous devons aider à résoudre tout conflit qui pourrait surgir.
- On a mentionné que le Programme de nomination des provinces cède la place à la question des réfugiés. C'est évidemment le résultat d'un problème budgétaire.
- Les bénévoles diffèrent les uns des autres : certains s'en tiennent au strict minimum de deux heures par semaine, d'autres en font davantage, se dévouent pour assister les nouveaux arrivants, les invitent dans leur foyer, etc. Une suggestion serait de réunir les bénévoles afin qu'ils puissent partager leurs expériences et apprendre les uns des autres. De nouveaux arrivants pourraient aussi être invités à ces rencontres pour y faire part de l'expérience vécue par l'entremise du Programme.
- Parfois, nous avons aussi le problème de bénévoles qui disparaissent. Ils s'inscrivent, nous confirment leur désir d'assister les nouveaux arrivants, puis lorsque qu'arrive le moment de les jumeler, on ne les trouve plus. Le long processus de demande pourrait expliquer cette situation : lorsque prend fin le processus, s'ils sont toujours dans les parages, ils sont très intéressés.
- Nous devons former nos ressources humaines.
- Nous croyons que notre capacité actuelle au sein du Programme d'accueil ne suffit pas. Il y a eu une conférence pour traiter du Programme d'accueil en février, mais nous estimons que nous ne communiquons pas assez. Nous recevons l'appui de nos milieux immédiats mais nous n'en recevons pas suffisamment des échelons supérieurs.

Emploi – Natalie D'Amours

Le groupe sur l'emploi a réuni seize personnes, et la plupart d'entre elles abordaient le thème de l'emploi, ou celui de l'ARISA, pour la première fois. Nous avons apprécié l'occasion de discuter d'enjeux propres à nos programmes, et nous aurions aimé plus de temps pour le faire. Voici un aperçu de nos discussions :

- Nous avons tous convenu que l'emploi est l'enjeu clé dans nos efforts pour retenir les immigrants au Canada atlantique. La langue constitue le principal obstacle à l'emploi des immigrants. Les obstacles sont nombreux, mais c'est celui qui se démarque continuellement.
- Nous avons besoin de financement adéquat pour élaborer des programmes appropriés et satisfaire les besoins des nouveaux arrivants. Il nous faut assez de personnel et d'espace de bureau pour assurer les services. Nous sommes nombreux qui doivent partager l'espace avec d'autres employés. On souligne qu'en plusieurs endroits, le personnel est de plus en plus nombreux, un indicateur d'un changement dans la bonne direction.
- On a traité du besoin d'offrir de la formation linguistique avancée et d'élaborer des programmes de mentorat.
- Il faut du financement pour de la promotion auprès des employeurs et des mesures d'approche dans la collectivité. Nous devons nous rendre attrayant pour le milieu des affaires.
- Il faut du financement pour promouvoir nos services auprès des étudiants internationaux, car ils constituent un excellent noyau de travailleurs compétents auquel nous pouvons avoir accès.
- On a mentionné le besoin d'un perfectionnement professionnel additionnel. Il nous tarde de connaître les pratiques exemplaires de collègues, dans nos programmes et ailleurs.
- Nous aimerions tous en apprendre davantage sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA), la reconnaissance des qualifications et la préparation d'un portfolio. Les renseignements sur l'ÉRA pourraient être placés en ligne.
- Des participants de MISA ont présenté le programme « New Beginnings ». Tous l'ont qualifié d'outil formidable, et voulaient en savoir davantage à son sujet. Des programmes tels Job Creation Partnership (partenariat pour la création d'emploi), et l'apprentissage de l'anglais en milieu de travail, destinées particulièrement aux employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador, ont été mentionnés.
- On a suggéré d'inviter les employeurs, les regroupements d'industries et les chambres de commerce à la Conférence sur l'établissement en Atlantique – ils nous apparaissaient comme les grands absents autour de la table.
- Nous aimerions avoir plus d'occasions de réseautage. Peut-être serait-ce possible en ligne. Pour ce faire, on a suggéré le recours possible au site Intégration-Net.
- De nombreux nouveaux arrivants ont besoin de formation en informatique, car une carence à ce chapitre est un autre obstacle à l'emploi. On pourrait procéder de telle sorte que ce soit de nouveaux arrivants déjà compétents qui offrent la formation à ceux qui en ont besoin. L'approche a déjà servi dans le passé.



Gestionnaires – Gerry Mills

Voici les sujets abordés durant l’atelier sur la gestion :

- Il y a quelques années, nous avons hérité de l’initiative iSMRP, et nous ne savions pas comment nous allions la gérer. Néanmoins, nous nous sommes ralliés au concept, car on nous avait bien expliqué que c’était pour nous la seule avenue vers des sommes supplémentaires. Nous devons consigner le nombre d’heures consacrées aux tâches, le nombre de personnes avec qui nous traitons, etc. Nous l’avons fait. C’est la raison pour laquelle nous sommes plutôt hésitants par rapport au Modèle d’affectation des fonds pour l’établissement, et le fait qu’il n’ait pas changé. On nous a affirmé déjà que si nos chiffres devaient augmenter – et ils ont augmenté – nos montants augmenteraient également. Toutefois, ça ne s’est pas produit, ce qui complique la tâche de la gestion.
- Nous avons discuté de garde d’enfants et à quel point l’ANC à Terre-Neuve-et-Labrador a fait preuve de créativité à cet égard. L’enjeu nous touche tous, ici au Canada atlantique.
- Nous avons discuté des avantages sociaux versés aux travailleurs dans les services d’établissement. Il y a quelques années on ne versait aucun bénéfice. On commence maintenant à en verser, mais on remarque l’absence de parité à l’échelle de la région atlantique. À ce propos, nous avons discuté du besoin d’établir des normes.
- Quelqu’un a suggéré de former, à la prochaine conférence, des équipes provinciales composées de représentants des organismes d’aide à l’établissement, des municipalités, des bureaux locaux de CIC et des gouvernements provinciaux. Ce concept permettrait de mieux représenter les intérêts et les préoccupations propres à chaque province.
- Nous aurions aimé plus d’explications sur le concept d’un Centre des compétences de l’Atlantique.
- On a aussi discuté du perfectionnement des employés. Nous devons nous préparer à un environnement changeant, à être en mesure de servir une nouvelle clientèle ainsi que des clients à besoins élevés. Habituellement, lorsque les budgets sont retreints, nous ne savons pas dans la prestation de services, mais dans le perfectionnement professionnel, et nous devons cesser une telle pratique.

RÉCAPITULATION ET MOT DE LA FIN

Dans sa conclusion, Kevin Arsenault a remercié tous ceux et celles qui ont contribué à l’organisation de la conférence, les experts et les participants. Il a surtout remercié Ron Parent, Donald Pineau et Joy Baldwin d’avoir pris le temps non seulement de présenter leurs programmes respectifs durant la conférence, mais d’être restés du début à la fin. M. Arsenault espère que ça deviendra une tradition dans les conférences à venir sur l’établissement. Il a souligné l’apport suffisant des bailleurs de fonds – Citoyenneté et Immigration Canada, l’APECA et Patrimoine canadien – pour le financement de la conférence. On a présenté Joy MacDonald en tant que nouvelle présidente de l’ARAIISA.

La prochaine Conférence sur l’établissement en Atlantique aura lieu à Terre-Neuve-et-Labrador.

M. Arsenault a conclu l’événement en exprimant l’espoir sincère que les efforts que déploient tous les participants dans leur travail ne seront pas vains, et que nous sommes sur la bonne voie pour atteindre les objectifs que nous visons.

AUTRES ACTIVITÉS DE LA CONFÉRENCE

L'**assemblée générale annuelle de l'ARAISA**, réservée aux membres, a eu lieu durant la conférence. Elle était au départ prévue le vendredi après-midi, mais on l'a reportée après le premier jour de la conférence.

Une table ronde devait avoir lieu le vendredi après-midi, concernant le rôle de l'ARAISA dans l'initiative Metropolis et dans d'autres initiatives de recherche en immigration au Canada atlantique, mais on a convenu, à l'AGA, d'organiser une rencontre distincte sur ce thème dans un avenir rapproché.

Un **banquet** organisé pour les participants à la conférence a eu lieu le jeudi soir à l'Atlantic Culinary Institute. Après le repas, les convives ont eu droit à de la danse et à des divertissements multiculturels.



■ Annexe 1 – Évaluations

On a placé dans le site Web de PEI ANC un formulaire d'évaluation électronique. En tout, 25 formulaires ont été remplis. On a demandé aux participants de juger de la qualité des installations, des séances plénières, des séances en atelier, du banquet et de la conférence dans son ensemble.

Voici les résultats :

	Médiocre	Satisfaisant	Bon	Excellent
Installations	0 %	4 %	32 %	64 %
Séances plénières	0 %	4 %	32 %	64 %
Séances en ateliers	0 %	12 %	52 %	32 %
Banquet (certains répondants n'y étaient pas)	0 %	4 %	12 %	76 %
Ensemble	0 %	0 %	32 %	68 %

Voici quelques commentaires additionnels :

Très bien organisé, excellent contenu, bon équilibre de conférenciers fédéraux, provinciaux, municipaux et d'ONG. Un succès général. Je ne suis pas d'accord avec l'idée de grouper les gens par province à la conférence de l'ARAIISA, l'an prochain. Encore une fois, merci.

Le choix d'animateurs et de secrétaires d'ateliers au préalable a permis d'importantes économies de temps durant les séances en ateliers. - L'emploi du temps alloué était excellent et les organisateurs ont préparé une conférence aussi efficace qu'elle pouvait l'être. Félicitations pour un travail bien fait.

Le chronométrage des activités était de mains de maîtres. J'ai été très impressionné. Excellent choix de conférenciers, également. On a bien planifié la durée des pauses et la nourriture servie durant les pauses et les repas était simple, mais satisfaisante. J'ai trouvé le banquet assez cher pour ce qu'on nous a servi à manger. Briget Foster a indiqué que la prochaine conférence pourrait se tenir dans une petite localité. J'espère que l'endroit sera accessible depuis l'aéroport; il faut garder à l'esprit que des délégués viennent de l'extérieur de la région atlantique et que certains ne pourront pas conduire de St. John's vers d'autres villes.

Les séances en ateliers auraient dû avoir lieu plus tôt (peut-être le premier jour), pour donner l'occasion aux employés plus nouveaux de mieux connaître leurs pairs et faire du réseautage tout au long de la conférence. De plus, les séances en ateliers étaient les plus belles occasions pour faire part de nos pratiques exemplaires et pour résoudre certains problèmes; il aurait été préférable d'y réserver plus de temps. Le premier jour : le fait de rester assis toute la journée au même endroit, sans se mouvoir, fut très difficile pour les personnes habituées à l'action. Régulation du climat : il n'y avait aucune circulation d'air dans la pièce, et lorsque l'air conditionné fonctionnait, il faisait trop froid. [...] Mis à part ces désagréments mineurs, ce fut une excellente conférence! Très bonne organisation et bonne participation. (Bravo pour la présence et la participation de grands manitous.) [...] TRAVAIL FANTASTIQUE ANC! - Merci.

Tout était merveilleux, y compris l'hôtel, la nourriture, le banquet, les divertissements et les échanges. Très bien organisé. Une suggestion : des séances en atelier de plus longue durée ou plus nombreuses, car ce sont les activités les plus utiles d'une conférence. J'ai beaucoup aimé le fait qu'en toute circonstance nous ayons respecté l'horaire, sans dépasser la durée prévue.

L'animatrice de notre atelier semblait ne pas réellement savoir ce qu'il fallait faire, et nous a même demandé comment nous voulions voir se dérouler la séance. Sans direction et tout un chacun prenant la parole, il a fallu BEAUCOUP DE TEMPS avant que quelqu'un se charge de diriger l'atelier et que nous nous mettions au travail, vers la fin de la séance. J'estime qu'il faudrait consacrer plus temps à ces discussions en groupe, car sinon, il reste peu de temps pour le réseautage.

Beaucoup de bonnes choses à souligner. Superbe hôtel. C'était bien que ce soit le même qu'à la conférence de 1999. Florence a fait un excellent travail, de même que chacun et chacune d'entre vous. L'an prochain, je trouve bonne l'idée d'ajouter une table ronde sur les travailleurs de l'établissement dans les écoles. Félicitations à l'Î.-P.-É.

Une séance sur les travailleurs d'aide à l'établissement dans les écoles s'impose. Une séance en petits groupes peu après le début de la conférence, comme l'a suggéré quelqu'un, est aussi une bonne idée. Merci pour une conférence qui nous a donné ample matière à réflexion. De l'excellent travail de la part de tous ceux et celles qui ont participé à l'organisation de l'événement.

J'aimerais que l'on réserve plus de temps aux discussions en atelier. Il faut plus de temps pour discuter du travail qui se fait actuellement dans le secteur de l'aide à l'établissement.

C'était de loin la meilleure conférence de l'ARAIISA à laquelle j'ai assisté. C'était bien organisé et bien orienté. J'ai vraiment apprécié le fait que les organisateurs restent sur le thème de l'immigration dans les provinces de l'Atlantique. Les séances étaient instructives, intéressantes et inspirantes. De même, c'était agréable d'assister à une conférence qui commence et finit à temps; l'hôtel et la nourriture étaient fantastiques! Mission accomplie!!

Annexe 2 – Membres de l’ACSEI

Région/ province	Organisme	Nbre de repr.	Personne- ressource	Téléphone	Courriel
Alberta	Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AISA)	2	Fariborz Birjandian	1 403 262-2006	ccisdir@cadvision.com
Canada atlantique	Association des organismes d'aide à l'établissement de la région atlantique (ARISA)	1	Bridget Foster	1 709 722-9680	bfoster@nfld.net
Colombie-Britannique	Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA)	3	Chris Friesen	1 604 684-7498	cfriesen@issbc.org
Manitoba	Manitoba Settlement Group	1	Carlos Vialard	1 204 977-1000	carlosv@miic.ca
Ontario	Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)	5	Reza Shabazi	1 519 258-4076	rshabazi@ncce1.org
Québec	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)	3	Stephan Reichhold	1 514 272-6060	tcric@cam.org
Saskatchewan	Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA)	1	Darcy Dietrich	1 306 352-3500	exdir@rods.sk.ca
National	Conseil canadien pour les réfugiés (CCR)	1			
National	Signataires d'ententes de parrainage (SEP)	1			
ACSEI a/s 660 avenue Oulette, pièce 206 Windsor (Ontario) N9A 1C1 Tél. : (519 258-4076 Téléc. : (519 258-9953 info@cissal.ca www.cissal.ca					

Annexe 3 – Abréviations

Abréviations	Signification
APECA	Agence de promotion économique du Canada atlantique
ANC	Association for New Canadians
ARAISA	Association des organismes d'aide aux immigrants de la région atlantique (<i>Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies</i>)
CCNI	Coordinating Committee for Newcomer Integration
DG	Directeur général
SCHL	Société canadienne d'hypothèques et de logement
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
ACSEI	Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants
ALS	Anglais langue seconde
F-P-T	Fédéral-provincial-territorial
RTCE	Reconnaissance des titres de compétences étrangers
FLS	Français langue seconde
RPG	Réfugié parrainé par le gouvernement
HILC	Halifax Immigrant Learning Centre
HRDA	Halifax Regional Development Agency
MRH	Municipalité régionale d'Halifax
iSMRP	Système de mesure pour la reddition de comptes concernant les programmes de contributions de l'immigration
PFSI	Programme fédéral de santé intérimaire
CISR	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
LIPR	Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
ITFE	Initiative sur les travailleurs formés à l'étranger
MCAF	Association multiculturelle de Fredericton (<i>Fredericton Multicultural Association</i>)
MIIC	Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba (Manitoba Interfaith Immigration Council)
MISA	Metropolitan Immigrant Settlement Association
MTV	Montréal Toronto Vancouver
CLNANB	Cours de langue de niveau avancé du Nouveau-Brunswick
CMNB	Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
ONG	Organisation non gouvernementale
AC	Administration centrale
NLFM	Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities
BVG	Bureau de la vérificatrice générale
AM	Autre ministère
PEI ANC	Association des nouveaux arrivants de l'Île-du-Prince-Édouard (PEI Association for Newcomers to Canada)
ÉRA	Évaluation et reconnaissance des acquis
RPSP	Réfugié parrainé par le secteur privé
PAR	Programme d'aide au rétablissement
PME	Petites et moyennes entreprises
FS	Fournisseur de services
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
TEDE	Travailleurs de l'établissement dans les écoles
FDE	Formation et Développement de l'emploi
UPEI	Université de l'Île-du-Prince-Édouard
ISB	Initiative du secteur bénévole

YMCA	Union chrétienne de jeunes gens (Young Men's Christian Association)
UCJG	Alliance universelle des unions chrétiennes de jeunes gens

Annexe 4 : Présentateurs et conférenciers

Leticia Adair

Membre du conseil
Saint John Immigration

Leticia Adair est née au Mexique et a immigré au Canada en 1974. Son travail auprès des réfugiés remonte à 1988, année durant laquelle elle a assisté un groupe d'hommes de l'Amérique centrale venus demander au Nouveau-Brunswick le statut de réfugié.

Elle a commencé à travailler au Centre d'aide aux réfugiés de la Croix-Rouge canadienne en 1991 et œuvre toujours pour cet organisme relevant du diocèse de Saint John. Elle travaille également à temps partiel comme infirmière autorisée, profession qu'elle exerçait au Mexique.

M^{me} Adair siège depuis six ans au comité exécutif du Conseil canadien pour les réfugiés. Elle a été nommée au conseil d'administration de Saint John Immigration, le 7 septembre 2005.

Elle est récipiendaire du Community Services Certificate, décerné par le Saint John Human Development Council, et du Paul Harris Fellowship, remis par Rotary International. Le 25 octobre 2005, elle a reçu le Certificat de mérite civique 2005.

Leticia Adair a connu son mari, Robin, au Canada. Le couple a trois enfants.

Joy Baldwin

Gestionnaire
Programme fédéral de santé intérimaire

Joy Baldwin est gestionnaire du Programme fédéral de santé intérimaire depuis septembre 2005. Elle était auparavant coordonnatrice du Programme de santé pour le Service extérieur.

Elle s'est jointe au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration en 1999 pour prendre part au Programme des réfugiés du Kosovo dans le cadre duquel elle a joué un rôle important dans les questions médicales touchant cette population. Elle a fourni un service direct à titre d'escorte du service de santé aux Kosovars rapatriés, et a pu prendre conscience des problèmes et obstacles que doivent surmonter les réfugiés au Canada.

Philip Bélanger

Conseiller principal – Formation et Développement de l'emploi NB
Multiculturalisme et Immigration

Originaire d'Ottawa en Ontario, Philip Bélanger travaille depuis 26 ans au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick, et participe à fond au sein d'associations, de comités et d'activités communautaires et entrepreneuriales à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Il est diplômé de la School of Hotel Administration de la Cornell University (Ithaca, New York) et possède un diplôme en gestion de la fonction publique de l'Université de Moncton (Nouveau-Brunswick), ainsi qu'un certificat en gestion professionnelle des ressources humaines de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Après deux années à titre de conseiller en tourisme auprès du gouvernement du Nouveau-Brunswick, en 1981, M. Bélanger fonde le Centre d'excellence du tourisme de l'Atlantique, une composante du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, qu'il dirigera durant 20 ans. En 2003, il est nommé conseiller principal auprès du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du gouvernement du Nouveau-Brunswick, chargé des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre, et depuis 2004, des questions de multiculturalisme et d'immigration.

Nellie Burke

Directrice, Planification et politique d'immigration, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Nellie Burke a été formatrice en enseignement commercial, au niveau collégial, de 1975 à 1987.

Elle est au service du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador depuis 1988 et y a occupé divers postes, notamment conseillère pédagogique en enseignement commercial dans les collèges communautaires de la province; conseillère pédagogique chargée de la réglementation des établissements de formation privés; directrice des ententes fédérales-provinciales et directrice, Politique sociale et fiscale, au Secrétariat des affaires intergouvernementales. En décembre 2004, on l'a nommée responsable de la Planification et de la politique d'immigration.

À l'échelon national, M^{me} Burke est membre de la Table fédérale-provinciale-territoriale de planification de l'immigration et d'un comité de stratégie pour petites collectivités.

Antécédents universitaires :

Baccalauréat en enseignement professionnel, Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador

Maîtrise en administration scolaire, Université d'Ottawa.

Herbert Brett, maire adjoint

Président, Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities

Herbert Brett joue depuis fort longtemps un rôle actif dans sa communauté et dans sa région. Il est l'adjoint au maire de la municipalité d'Arnold's Cove depuis 1997. Auparavant, il y était conseiller depuis 1993. Avant d'assurer ces fonctions, il a été maire de Happy Valley-Goose Bay, de 1969 à 1974, où il a aussi été conseiller de 1981 à 1993.

En 2003, M. Brett est devenu le président de la Newfoundland Federation of Municipalities où il a occupé, depuis 1971, différents postes, notamment vice-président du secteur nord, directeur du Labrador, président du Urban Municipalities Committee, directeur de Small Towns, vice-président et membre du conseil de la Fédération canadienne des municipalités, et président du Caucus des maires de grandes villes de l'Atlantique qui relève de la Fédération canadienne des municipalités.

À titre de bénévole, il est également président sortant du Discovery Regional Development Board, membre de la Arnold's Cove Area Chamber of Commerce, membre de la Discovery Health Care Foundation, membre du Provincial Wellness Advisory Council et vice-président de la Arnold's Cove Senior Citizens Housing Corporation Inc.

M. Brett s'est vu décerner la Newfoundland and Labrador Volunteer Medal (district de Bellevue) et la Médaille du jubilé d'or de la Reine en hommage à son travail bénévole.

Lori Churchill

Directrice de recherches, Greater Halifax Partnership

Lori Churchill est responsable des projets de recherches de tous les programmes et activités du Greater Halifax Partnership, ainsi que du suivi et de l'analyse des indicateurs économiques actuels. De plus, elle entretient des relations constantes avec divers fournisseurs de recherche et est gestionnaire de projet pour plusieurs programmes du Greater Halifax Partnership, y compris l'immigration.

M^{me} Churchill est membre du comité directeur de la Halifax Region Immigration Strategy et membre du sous-comité sur l'immigration de la chambre de commerce d'Halifax. Avant d'assurer la gestion de projet au Greater Halifax Partnership, elle y occupait un poste au sein de l'équipe de marketing et de communications.

Elle compte une expérience de plus de dix ans en marketing et en communications, plus particulièrement dans le domaine du développement économique. Elle a travaillé à la fois à Terre-Neuve et Labrador, et en Nouvelle-Écosse.

Lori Churchill est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Saint Mary's.

Morteza Jafarpour

Directeur exécutif, Settlement & Integration Services Organization (SISO)

Je suis originaire d'Iran. J'ai reçu une formation médicale en Turquie. Durant mes études universitaires, j'ai collaboré avec des organismes de défense des droits de la personne sur des cas de violation en Iran. J'ai également travaillé en étroite collaboration auprès de réfugiés en Turquie. En février 1982, j'ai été arrêté et emprisonné durant trois ans par le gouvernement iranien en raison de mon activisme étudiant et de mes activités de défense des droits de la personne. J'ai demandé mon statut de réfugié au Canada en novembre 1989.

Depuis 15 ans, je travaille activement à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes, de services et d'organismes communautaires au service des immigrants, des réfugiés et des minorités visibles, et de plusieurs façons. J'ai occupé diverses fonctions notamment en tant que membre de comités consultatifs, membre fondateur d'un organisme, membre de conseil, président de conseil d'administration, coordonnateur de programme et, depuis huit ans, à titre de directeur exécutif de la Settlement and Integration Services Organization (SISO) basée à Hamilton.

Paul Joudrey

Directeur général, Développement économique
Agence de promotion économique du Canada atlantique, région de la Nouvelle-Écosse

Paul Joudrey est diplômé en économie de l'Université Wilfrid Laurier.

Il a acquis son expérience en comptabilité et en vérification de comptes privés et publics au sein du cabinet Deloitte & Touche, Bureau des services de vérification, ainsi qu'à Conseils et vérification Canada, qui relève de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

M. Joudrey possède aussi une expérience en gestion financière acquise à Ressources humaines et Développement social Canada, à l'Agence du revenu du Canada et à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique.

Son expérience en matière de programmes, de politiques et de prestation lui vient de Ressources humaines et Développement social Canada et de l'APECA, notamment l'élaboration de politiques nationales sur des questions sociales et économiques.

M. Joudrey est aujourd'hui directeur général, Développement économique, à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique.

R.A. (Tony) Marshall

Directeur général, Citoyenneté et Immigration Canada, Région de l'Atlantique

À titre de directeur général, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), Région de l'Atlantique, dont les bureaux sont situés à Halifax (Nouvelle-Écosse), Tony Marshall est responsable de l'exploitation, notamment des programmes d'établissement et de citoyenneté des immigrants et des réfugiés, pour l'ensemble des quatre provinces atlantiques. Il participe au Conseil fédéral de la Nouvelle-Écosse, et de concert avec les partenaires fédéraux et provinciaux, contribue à l'atteinte d'objectifs pan-gouvernementaux, notamment la sécurité et la promotion d'initiatives en matière de langues officielles. Il collabore à des projets d'immigration avec des organismes et agences des secteurs privé et public qui assurent la prestation de services d'immigration s'occupant de résidents temporaires tels les étudiants étrangers, d'établissement des réfugiés, d'immigrants admis et de nouveaux citoyens canadiens.

Avant d'entrer au service de CIC en 1997, M. Marshall a occupé pendant sept ans divers postes cadres à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), au Nouveau-Brunswick et au Cap-Breton (Nouvelle-Écosse). Avant son arrivée au gouvernement fédéral, il a occupé plusieurs postes de direction au sein d'importantes entreprises canadiennes et de multinationales des secteurs agroalimentaires et du tabac. Durant sa carrière dans le secteur privé, il a travaillé dans sa patrie, l'Irlande, et dans d'autres régions du Royaume-Uni, en Europe occidentale, et plus récemment, aux États-Unis et au Canada. La famille Marshall s'est établie au Canada en 1972.

Tony Marshall est titulaire d'un baccalauréat en économie de la Queen's University (Irlande du Nord), et est diplômé de la *British Institute of Management* de Londres (Grande-Bretagne).

Elizabeth Mills

Directrice générale du Bureau de l'immigration récemment créé par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Elizabeth Mills a contribué à l'élaboration de la stratégie d'immigration de la Nouvelle-Écosse en collaboration avec Ron Heisler de CIC, détachée à la province.

Avant d'être nommée à ses présentes fonctions, à la fin de février 2004, M^{me} Mills a occupé durant cinq ans le poste d'analyste des politiques gouvernementales auprès du Conseil du Trésor et des politiques. Elle avait auparavant été directrice générale de Voluntary Planning, groupe consultatif du gouvernement provincial. Elle a dirigé le Secrétariat provincial pour le Sommet de Halifax du G7, qui a eu lieu en juin 1995.

Avant d'entamer sa carrière au gouvernement, M^{me} Mills a occupé des postes cadres de gestion dans le secteur bénévole, notamment directrice générale de la Metro Group Homes Association, et directrice des octrois et des relations communautaires à Centraide Halifax. Elle est animatrice certifiée, spécialisée en planification d'entreprise et en développement du leadership dans le milieu associatif et bénévole.

M^{me} Mills détient une maîtrise en administration publique de l'Université Dalhousie.

Terry Murphy

Directeur municipal, ville de Summerside

Né à Bayfield en Nouvelle-Écosse, Terry Murphy vit à Summerside à l'Île-du-Prince-Édouard depuis 1979. Il est diplômé de l'Université St. Francis Xavier et de l'Université Dalhousie où il a obtenu respectivement un baccalauréat en génie mécanique et un diplôme en gestion publique (Henson College).

En novembre 1994, M. Murphy a été nommé directeur municipal de la nouvelle ville de Summerside. Il occupait auparavant le poste d'administrateur de la municipalité de Summerside. Il a aussi travaillé dans le secteur privé pour les compagnies Iron Ore of Canada, Brunswick Mining and Smelting et Schurman Industries.

Durant sa carrière dans le secteur privé chez Schurman Industries, il a été élu conseiller au sein du conseil communautaire de la localité de Wilmot, laquelle fait dorénavant partie de Summerside depuis la fusion, en 1995. Il a également présidé le conseil durant six ans avant d'entrer au service de la municipalité de Summerside.

Terry Murphy est membre actif du programme Leadership en administration locale. Il a animé diverses séances sur le leadership dans l'administration municipale d'un bout à l'autre du pays et agi à titre de mentor.

Christine Nassrallah

Directrice, Politique, recherche et droits de la personne
Direction du multiculturalisme, Patrimoine canadien

Avant d'entrée au service de Patrimoine canadien, à l'été 2003, Christine Nassrallah était directrice de l'exploitation, Ressources stratégiques, à Énergie Nouveau-Brunswick, où elle a également occupé plusieurs postes cadres dans divers secteurs : élaboration des politiques, affaires publiques, communications stratégiques, élaboration de programmes et planification des mesures d'urgence.

Elle détient une maîtrise ès arts en études et littérature françaises de l'Université du Nouveau-Brunswick et un baccalauréat, mention honneur, de l'Université Saint Thomas. Elle a suivi ses études de doctorat à l'Université Queen's de Kingston et à l'Université d'Ottawa.

Elaine Noonan

Directrice générale
Secrétariat à la population

Elaine Noonan a été nommée directrice générale du Secrétariat à la population en octobre 2004. Elle était auparavant directrice-générale de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É., de 2000 à 2004, et a servi au poste de sous-ministre de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard, de décembre 1996 à juillet 2000.

Avant d'accéder à ce, M^{me} Noonan avait été directrice générale de l'association des commissaires d'école de l'Île-du-Prince-Édouard pendant 13 ans et enseignante au secondaire pendant 11 ans.

Elaine Noonan est actuellement commissaire de la Fondation pour l'étude des processus de gouvernement au Canada. Elle a été membre du conseil d'administration national de l'Association canadienne des commissions/conseils scolaires, du Conseil consultatif sur la condition de la femme de l'Î.-P.-É. et de l'Association multiculturelle de l'ÎPÉ. Récipiendaire de la Médaille du Gouverneur général pour l'excellence académique, elle détient un baccalauréat ès arts et l'équivalence du baccalauréat en éducation de l'ancienne Université St. Dunstan's.

Ron Parent

Gestionnaire, Programme d'aide au rétablissement

Ron Parent est, depuis avril 2005, gestionnaire de l'unité de l'aide au rétablissement, Division du rétablissement, à la Direction des réfugiés de Citoyenneté et Immigration Canada.

L'unité d'aide au rétablissement est chargée du Programme d'aide au rétablissement (PAR) et du Programme de prêts aux immigrants, et veille au financement pour le PAR et à la modernisation du programme afin de répondre aux besoins du contingent de réfugiés parrainés par le gouvernement en voie de rétablissement au Canada.

M. Parent travaillait avant au sein de la Direction de l'exécution de la loi (Enquêtes et renvois) de l'Agence des services frontaliers du Canada, et auparavant, à la Direction des urgences environnementales d'Environnement Canada.

Natasha Pateman

Gestionnaire responsable de politiques p.i.
Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Natasha Pateman travaille au sein du programme de Reconnaissance des titres de compétence étrangers à la Direction des travailleurs étrangers et des immigrants de RHDCC depuis juillet 2004. À titre de gestionnaire responsable de politiques, elle est chargée des dossiers provinciaux, y compris ceux des quatre provinces de l'Atlantique.

Auparavant, Mme Pateman était gestionnaire de la Planification stratégique et des services ministériels de gestion à la Division de la gestion de l'information et du savoir de Santé Canada, puis au Bureau de la condition des personnes handicapées à Développement des ressources humaines Canada.

Natasha a grandi à North Vancouver (Colombie-Britannique). Elle a reçu un baccalauréat ès arts en science politique, mention honneur, de l'Université de la Colombie-Britannique en 1993, et une maîtrise en administration publique de l'Université Queen's en 1995. Elle est domiciliée à Ottawa, où elle vit avec son conjoint James et deux chats.

John Peters

Services de parrainage des réfugiés
Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba

Ma femme, Betty, et moi avons un fils adulte, une fille mariée et un petit-fils. En 1985, notre famille, composée de quatre membres, est revenue du Nigéria par suite de mon détachement de 18 mois auprès d'un organisme nord-américain de développement et paix. Depuis ce jour, j'ai rencontré des réfugiés nouvellement arrivés au Canada et j'ai appris à les apprécier davantage. J'ai travaillé pendant six ans à la prestation et à la gestion du Programme d'accueil au sein du Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba (MIIC – Manitoba Interfaith Immigration Council), à Welcome Place. Je gère depuis 1997 les services de parrainage du MICC (Welcome Place). Je suis heureux de faire partie, depuis huit ans, d'une communauté manitobaine active en matière de parrainage des réfugiés et, depuis trois ans, d'un comité conjoint (ONG/gouvernement) dynamique sur le parrainage de réfugiés par le secteur privé.

Donald Pineau

Directeur de projet, Groupe de travail sur le financement de l'établissement
Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)

Donald Pineau est actuellement directeur de projet pour le Groupe de travail sur le financement de l'établissement à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). À ce titre, il dirige l'examen des investissements actuels de CIC dans les services d'établissement et l'affectation des fonds versés aux provinces et territoires, un exercice qui s'inscrit dans un examen plus global des orientations futures des programmes d'intégration. Depuis 1982, il a occupé divers postes de gestion au sein de la fonction publique fédérale. Il est entré au service de CIC en 1994, où il a piloté plusieurs initiatives de changement relativement aux relations fédérales-provinciales, à l'élaboration de la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, et plus récemment, à la négociation du tout premier Accord Canada-Ontario sur l'immigration.

Conférence sur l'établissement en Atlantique

2005

FAVORISER UNE APPROCHE COMMUNAUTAIRE POUR ASSURER LA RÉUSSITE DE
L'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS

Du 26 au 28 octobre 2005

Hôtel Rodd Charlottetown

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

Planification de la conférence :

Comité de planification de la conférence régionale d'ARISA

Kevin J. Arsenault, Ph.D., directeur général, Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard

Joy MacDonald, coordonnatrice du programme CLIC, Holland College

Coordonnatrice de la conférence :

Florence Larkin

Site Web, livret et rapport :

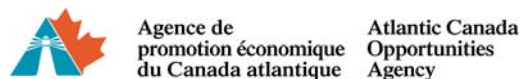
Beti Andric

Remerciements spéciaux :

Tous les bénévoles qui ont si généreusement contribué à l'organisation matérielle de la conférence

Artistes qui se sont produits au banquet

Appui financier :



Installations et services :





Association for New
Canadians, NFLD

English Language Programme,
University of New Brunswick,
Fredericton



Halifax Regional
School Board



HALIFAX IMMIGRANT
LEARNING CENTRE



L'ASSOCIATION MULTICULTURELLE
DU GRAND MONCTON



MISA, Halifax



MULTICULTURAL ASSOCIATION
OF FREDERICTON, INC.



PEI Association for
Newcomers in Canada

We build strong kids,
strong families,
strong communities.



Plus de vie à la vie
des jeunes, des familles
et de la communauté.

YMCA

