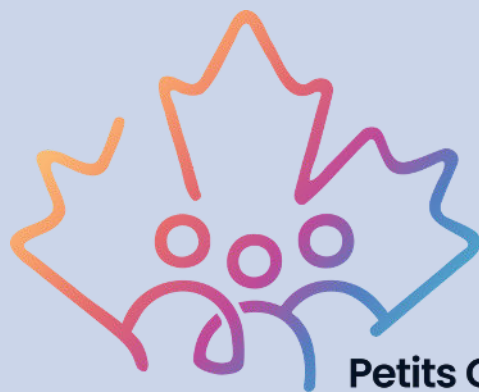




Petits Centres. Grand Impact.

Congrès National des Petits Centres

RECOMMANDATIONS NOTES

Aout 2023



Supporting Organizations | Aider les organismes
Supporting Immigrants | qui aident les immigrants

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



TABLES RONDES : TENDANCES, SUCCÈS ET DÉFIS CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT DANS LES PETITS CENTRES — PRÉPARATION POUR LES CINQ PROCHAINES ANNÉES

Le présent rapport est un résumé non exhaustif des principales recommandations formulées lors des huit tables rondes en personne et des quatre tables rondes virtuelles organisées dans le cadre de la Conférence nationale sur les petits centres. Avec le soutien de Tim Merry, spécialiste de l'engagement et facilitateur de changement de système, 12 facilitateurs travaillant dans le secteur de l'établissement et de l'engagement ont animé les discussions selon la méthodologie du World Café. Les participants ont participé activement en nommant les changements nécessaires pour mieux servir les immigrants et les réfugiés dans les petits centres. Des preneurs de notes dynamiques du secteur ont pu regrouper les idées et les recommandations qui ont ensuite été compilées par ARAISA dans le présent rapport.

1. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES



- Des efforts plus concrets et proactifs sont recommandés pour **être mieux préparés aux arrivées nouvelles et futures**, en termes de transparence et de gestion des attentes. De cette façon, les nouveaux arrivants seront mieux outillés pour prendre des décisions éclairées quant à leur avenir et à leurs projets d'immigration.
- Il est essentiel d'adopter **une approche intersectionnelle et systémique à tous les niveaux d'immigration et à toutes les étapes de l'établissement et de la réinstallation**. Cette approche doit être à la base des programmes d'établissement et de réinstallation ainsi que des modèles de services.
- Il est recommandé de renforcer la communauté de **manière systémique**, afin de mieux répondre à ses besoins et de mieux accueillir les nouveaux arrivants.
- **La formation, la collaboration et l'accompagnement** sont nécessaires pour protéger les professionnels du secteur de l'établissement et de l'intégration contre l'épuisement chronique et pour construire ensemble les communautés de demain.
- Quant aux fournisseurs de services, il est important de s'engager dans une démarche d'amélioration continue en **procédant à des évaluations et à des bilans d'étape**.

2. EMPLOI



- Les besoins croissants des clients sur ce plan comprennent la transition, **le placement, la reconnaissance des titres de compétences**, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens, l'alignement des attentes et les sources de motivation. Il est donc nécessaire de renforcer les capacités de financement et la collaboration nationale pour répondre à ces besoins.
- **Les employeurs doivent être sensibilisés** au processus et à l'expérience de l'immigration pour recruter de nouveaux arrivants et soutenir le développement d'une **culture d'entreprise antiraciste et anti-oppression**.
- Il faut aider les nouveaux arrivants à avoir des attentes réalistes en leur fournissant des renseignements et des services clairs **avant leur arrivée**.
- Les clients titulaires d'un permis de travail devraient pouvoir bénéficier du soutien d'IRCC et avoir les mêmes droits que les résidents permanents (ex., être admissibles aux CLIC, aux programmes de perfectionnement et de recyclage à court terme pour aider à combler les pénuries de main-d'œuvre et aux services préalables à l'arrivée ; mêmes avantages accordés à leurs enfants concernant le travail, l'accès aux prêts étudiants et le paiement de frais de scolarité locaux dans les établissements d'enseignement postsecondaire).
- Les obstacles à la reconnaissance des diplômes étrangers doivent être levés et des normes cohérentes doivent être mises en place dans toutes les provinces.
- Il faut permettre l'accès à la formation linguistique axée sur l'emploi pour tous les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) ainsi qu'à **la formation linguistique dans les deux langues**.



3. ENFANTS ET JEUNES

- Les programmes jeunesse ont un effet transformateur sur les enfants des nouveaux arrivants. Il est nécessaire d'**augmenter le financement et le soutien** des programmes destinés aux jeunes, et de **former des intervenants jeunesse dans le secteur de l'établissement** de sorte que ceux-ci soient outillés pour faire face à l'ampleur des troubles de santé mentale chez les jeunes depuis la COVID.
- Nous devons **collaborer et établir des partenariats** pour améliorer les générations futures, à l'aide des systèmes scolaires, et pour habiller les nouveaux arrivants à faire valoir leurs droits. Le pouvoir est entre les mains des jeunes, c'est pourquoi nous devons nous engager proactivement auprès d'eux.
- Une formation à la **sensibilité aux autres cultures** doit être offerte aux fournisseurs de services et à leurs collaborateurs pour ainsi mieux répondre aux besoins de leurs clients.
- Il est nécessaire de mettre **en place des services holistiques, souples et accessibles** qui sont intersectionnels et fondés sur des **données probantes**, lesquelles reflètent des réalités précises plutôt que des généralités.
- **Les activités** ne doivent pas être affichées comme des activités réservées aux nouveaux arrivants, car les locaux se sentiront exclus et manqueront l'occasion d'en apprendre plus sur différentes cultures.

4. SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (EN PARTICULIER LA SANTÉ MENTALE)



- **Il est important d'instaurer** un climat de confiance en offrant des programmes de groupe réguliers, en créant des espaces sûrs pour nouer des liens et échanger, en soutenant les capacités de maintien de la santé mentale (cours de cuisine, randonnées, etc.), en établissant des liens sociaux et en offrant du mentorat.
- **Établir des liens** par le biais d'activités sociales et récréatives est essentiel à l'amélioration de la santé mentale. Il faut mieux faire connaître les ressources communautaires, créer des liens avec les partenaires de la communauté, faire intervenir des « experts » et accueillir dans nos organismes des conférenciers invités pour parler de santé, de bien-être et de sécurité.
- Il est important de collaborer avec les nouveaux arrivants pour définir et mettre en place des organismes axés sur le **client voués au succès**.
- En dotant les nouveaux arrivants des outils appropriés, on leur permet de comprendre le processus d'établissement et de **développer leurs capacités de faire valoir leurs droits**.
- **Il faut déstigmatiser les problèmes de santé mentale** chez les immigrants, augmenter les services spécialisés, offrir systématiquement un soutien en santé mentale et intégrer la santé et le bien-être dans les programmes courants. On doit se pencher sur la question de l'abandon des aiguillages vers les organismes externes pour du soutien en santé mentale, ce qui fait en sorte que les personnes ne reçoivent pas le soutien essentiel dont elles ont besoin.

4. SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (EN PARTICULIER LA SANTÉ MENTALE)

- **Il faut développer les compétences** des employés du fournisseur de services pour ce qui est de la recherche d'informations, de la fixation d'objectifs, de l'affirmation de soi et de l'écoute des besoins des clients. Il convient également d'offrir une formation pour accroître les **compétences culturelles** des professionnels de la santé et de ceux qui travaillent en dehors du **secteur de la santé. Mettre l'accent sur le bien-être du personnel est primordial.**
- Au Canada, de plus en plus de personnes sont confrontées à **l'insécurité alimentaire**. Les efforts visant à remédier à une telle situation sont essentiels pour garantir la santé et le bien-être des nouveaux arrivants et nécessitent **une coordination entre les instances communautaires, provinciales et fédérales.**



1. LUTTE CONTRE LE RACISME ET EDI



- Nous devons passer d'une approche multiculturelle statique à une approche antiraciste tournée vers l'action, et soutenir une **formation continue et pragmatique** en matière d'EDI, qui inclue les communautés **autochtones** et se concentre sur les **jeunes** afin de briser les stéréotypes.
- Il est nécessaire de **collaborer** à tous les paliers de gouvernement pour relever les défis systémiques.
- Nos programmes doivent favoriser la compassion, la bonté et l'empathie afin de permettre aux personnes touchées de **se faire entendre**. Nous devons inciter le public ainsi que les dirigeants provinciaux et municipaux à participer à des **campagnes de lutte contre le racisme** qui adoptent la même approche dans tout le Canada, par le biais des médias sociaux et de la télévision.
- Il faut rendre obligatoire **la formation sur la lutte contre le racisme pour les employeurs**, à l'instar de ce qui se fait dans le cadre du Programme d'immigration au Canada atlantique et du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, et ce pour tous les volets de l'immigration. Tout employeur qui utilise l'immigration pour combler des pénuries de main-d'œuvre pourrait être tenu de suivre une formation sur la lutte contre le racisme.
- Il faut offrir un espace sûr pour **dénoncer la discrimination** (ex., Jeunesse j'écoute, 2-1-1, outils de signalement anonyme) et mettre les **données** difficiles d'accès entre les mains de ceux qui travaillent dans le domaine de l'établissement et de ceux capables de susciter le changement.

6. ÉTABLISSEMENT DES RÉFUGIÉS



- Il faut adopter des **approches et des programmes axés sur l'autonomisation** et rechercher une **cohérence** entre le parrainage privé, le parrainage gouvernemental et les mesures du pays d'origine.
- Les familles de réfugiés doivent être reliées à un réseau de soutien, tout en envisageant des réunions de famille et des occasions d'apprentissage. **Les liens sociaux et communautaires** sont essentiels pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'établissement et augmenter le taux de rétention.
- En fournissant aux réfugiés des **renseignements précis avant leur arrivée**, il est possible de gérer leurs attentes et de **soutenir les programmes d'intervention préventive** pendant qu'ils sont installés dans des logements temporaires.
- Il faut se concentrer sur les programmes qui appuient **l'éducation de la petite enfance et les mères vulnérables et isolées**, comme le programme d'enseignement à domicile à l'intention des parents d'enfants d'âge préscolaire nommé HIPPY (Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters).
- On doit s'assurer que le prochain appel de propositions d'IRCC prévoit un **équilibre entre le nombre d'organismes francophones et anglophones du Programme d'aide à la réinstallation (PAR)** afin d'offrir aux réfugiés des chances égales d'accès aux services.
- Il importe de reconnaître que les gens ont besoin d'opportunités de travail et de maintenir un équilibre entre l'emploi immédiat et l'emploi approprié.
- On doit augmenter **l'allocation de logement** dans le cadre du programme de réfugiés pris en charge par le gouvernement (RPG) en réponse aux prix records des loyers et à l'inflation, en mettant l'accent sur les célibataires sans enfant.

7. LANGUES



- Il faut **faire preuve de souplesse auprès des fournisseurs de services et dans les lignes directrices** afin de créer des programmes qui respectent les rythmes d'apprentissage et répondent à la variété des besoins en apprentissage des langues. On peut y parvenir en créant des horaires flexibles pour les étudiants qui travaillent et en intégrant une plus grande souplesse dans le financement pour permettre d'ajuster les programmes en fonction de l'évolution des besoins.
- **On doit réduire les temps et les listes d'attente pour les évaluations linguistiques** et s'assurer que l'outil d'évaluation nouvellement créé est fiable et est moins énergivore que l'outil actuel (idéalement). Il faut aussi permettre aux petits centres d'effectuer des évaluations à l'interne.
- Il convient d'augmenter le financement, y compris **l'équité entre les programmes linguistiques et les clients**, et la cohérence pour être en mesure d'offrir un soutien linguistique à tous les nouveaux arrivants (résidents temporaires, étudiants internationaux, résidents permanents).
- On doit offrir des **salaires concurrentiels** pour recruter et retenir les instructeurs et évaluateurs et ne pas les perdre au profit du système d'éducation publique qui offre des salaires plus élevés.
- Il faut proposer des **programmes axés sur l'emploi** qui répondent à des besoins pratiques et renforcent la confiance en soi en vue des interactions à l'extérieur de la classe. De nombreux clients, en particulier les titulaires d'un visa de l'AVUCU, pensent qu'ils doivent choisir entre travailler et apprendre l'anglais. Ils ne devraient pas avoir à choisir entre l'un ou l'autre.
- On doit favoriser le développement de la **littératie numérique** chez les instructeurs et les clients, et éventuellement avoir des enseignants champions dans ce domaine qui peuvent former les clients et le personnel.

7. LANGUES

- Il faut **améliorer l'accès aux CLIC** offerts aux nouveaux arrivants dans les communautés rurales et éloignées lorsqu'il n'y a pas de fournisseur de services ou d'organisme offrant ces cours.
- Il faut que les clients puissent recourir à des services de **garde d'enfants** pour pouvoir suivre des cours de langue.



8. CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE



- Il faut se concentrer sur la **numérisation** en tant qu'outil permettant d'accroître l'efficacité et de réduire la charge de travail des fournisseurs de services. Les **plateformes de collaboration et de partage des ressources** doivent être utilisées, tout en **rationalisant les bases de données** et en donnant la priorité à **l'interopérabilité**. On doit réorganiser les sites Web pour accroître l'accessibilité aux options de **clavardage** et moderniser la communication par l'entremise des **médias sociaux**, en accordant la priorité à la cybersécurité.
- Le **financement doit être plus souple**, notamment en ce qui concerne la possibilité de passer d'une catégorie à l'autre pour répondre aux besoins. Il faut laisser la place à des programmes adaptables qui comprennent à la fois des **services virtuels et en personne**, afin de répondre aux besoins et aux préférences des clients.
- Une formation **pratique** doit être dispensée aux travailleurs de première ligne responsables de l'établissement, et les **bénévoles** doivent être sollicités pour la mise en œuvre des programmes.
- On doit se concentrer sur les **résultats pour les clients** plutôt que sur les extrants et mettre à l'échelle les **projets pilotes couronnés de succès**.
- L'accès aux services doit être amélioré **en proposant des services itinérants**, comme aller vers les clients qui ne veulent pas se déplacer pour participer à des ateliers. On doit rendre nos services disponibles 7 jours sur 7 et donner des cours durant la fin de semaine.
- Il faut **augmenter le nombre d'employés**, en particulier dans les petits centres où il y a moins de personnel et où il faut constamment répondre aux besoins des nouveaux arrivants, contrairement aux grands centres où il est possible de se spécialiser. On doit offrir une **meilleure rémunération** au personnel qualifié afin de le fidéliser.

9. LOGEMENT ET TRANSPORT

- Il importe de collaborer avec tous les paliers de gouvernement, les entreprises locales et les municipalités afin de **lier les niveaux d'immigration au niveau de croissance de l'infrastructure et d'améliorer les transports et le logement.**
- On doit créer des liens entre les retraités et les nouveaux arrivants (ex., retraités qui accueillent de nouveaux arrivants chez eux en échange d'aide, de compagnie, d'un moyen de transport et d'autres services).
- Il est important de veiller à ce que les initiatives et les messages s'adressent à « tous les résidents » plutôt qu'aux nouveaux arrivants seulement. Tous les habitants sont les bienvenus ; les logements et les transports sont pour tout le monde.
- On doit offrir **des incitatifs pour encourager des pratiques de location éthiques** (ex., allègement fiscal pour les propriétaires qui louent à un maximum de 30 % du revenu des locataires) et **motiver les promoteurs** à construire le type d'habitations adéquat.
- Les **règlements de zonage** devraient dicter le type d'habitations permettant une plus grande densité.
- Le gouvernement devrait demander aux employeurs et aux établissements d'enseignement supérieur de prouver **qu'ils peuvent fournir un logement adéquat avant** d'admettre et de recruter de nouveaux arrivants.





10. QUELQUES THÈMES COMMUNS ET RÉCURRENTS PARMI LES SUJETS LIÉS AU TRAVAIL DANS LES PETITS CENTRES.

- **L'accès aux services** peut être un défi pour les immigrants dans les petits centres. Il faut trouver d'autres moyens **d'accroître les services** afin que les nouveaux arrivants n'aient pas à déménager dans les grands centres.
- Une certaine **souplesse dans les programmes et le financement** est nécessaire pour répondre aux besoins émergents propres à chaque petit centre. « Nous sommes moins nombreux. Nous ne pouvons pas offrir tout ce qu'un grand centre peut offrir, et cela nous rend moins attrayants. Mais grâce à la souplesse du financement, à notre agilité inhérente et à notre détermination, nous pouvons aller là où sont les besoins – si le financement nous le permet. »
- **L'accès au soutien linguistique** et l'élimination des barrières linguistiques sont essentiels à la prestation de tous les services.
- **La lutte contre le racisme** est cruciale, car il y a plus de discrimination dans les petits centres.
- **La responsabilité et la collaboration** à tous les niveaux de gouvernement et de la communauté sont indispensables à la concrétisation de nos objectifs communs.