

2023 IRCC SOMMET C.-B./YUKON

# Rapport sommaire

Envisager collectivement l'avenir du secteur  
de l'établissement et de l'intégration

26 SEPTEMBRE ET 27 SEPTEMBRE 2023



Financé par :



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

# Table des matières

|           |                                                                                                                                  |                                                                                                                                           |           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>À propos du sommet</b>                                                                                                        |                                                                                                                                           |           |
| <b>3</b>  | <b>Jour 1   26 septembre 2023</b>                                                                                                |                                                                                                                                           |           |
| <b>3</b>  | <b>Discours d'ouverture d'AMSSA et d'IRCC et cérémonie d'accueil autochtone</b>                                                  |                                                                                                                                           |           |
| <b>6</b>  | <b>Séance plénière:</b> Favoriser les relations entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes autochtones |                                                                                                                                           |           |
| <b>8</b>  | <b>Séance plénière:</b> Évolution du paysage des services d'établissement                                                        |                                                                                                                                           |           |
| <b>11</b> | <b>Séances simultanées</b>                                                                                                       |                                                                                                                                           |           |
| <b>11</b> | Examen de l'accessibilité à des services et à des programmes inclusifs                                                           |                                                                                                                                           |           |
| <b>14</b> | Comprendre la lutte contre le racisme et agir en faveur de l'équité dans le secteur de l'établissement et de l'intégration       |                                                                                                                                           |           |
| <b>18</b> | La prestation de services en mode hybride : la transformation numérique dans le secteur de l'établissement et de l'intégration   |                                                                                                                                           |           |
| <b>22</b> | Apprendre à reconnaître les cas de dyslexie dans les cours d'anglais langue seconde et prévoir des mesures d'adaptation          |                                                                                                                                           |           |
| <b>25</b> | <b>Séance plénière:</b> Aperçu des données et rapports de l'Unité de l'analyse des résultats d'IRCC                              |                                                                                                                                           |           |
| <b>26</b> | <b>Mot de la fin d'AMSSA &amp; Séance levée</b>                                                                                  |                                                                                                                                           |           |
|           |                                                                                                                                  | <b>Jour 2   27 septembre 2023</b>                                                                                                         | <b>28</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Discours liminaire:</b> Réfléchir mieux – Comment entraîner son cerveau                                                                | <b>28</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Séance plénière:</b> Les Perspectives du marché du travail de 2021 à 2030                                                              | <b>30</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Séances simultanées</b>                                                                                                                | <b>34</b> |
|           |                                                                                                                                  | Rapprocher les stratégies de collaboration et les pratiques exemplaires du secteur de l'établissement avec celles du secteur privé        | <b>34</b> |
|           |                                                                                                                                  | Tirer parti de la recherche pour orienter les programmes et définir les priorités                                                         | <b>37</b> |
|           |                                                                                                                                  | Améliorer l'analyse comparative entre les sexes plus dans le secteur de l'établissement                                                   | <b>45</b> |
|           |                                                                                                                                  | Les autosoins dans des contextes changeants                                                                                               | <b>49</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Séance plénière:</b> Résultats du Recensement de 2021 sur les immigrants et les immigrants récents en Colombie-Britannique et au Yukon | <b>51</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Allocution de clôture d'AMSSA</b>                                                                                                      | <b>54</b> |
|           |                                                                                                                                  | <b>Annexes</b>                                                                                                                            | <b>55</b> |
|           |                                                                                                                                  | Annexe 1 : Programme du Sommet                                                                                                            | <b>56</b> |
|           |                                                                                                                                  | Annexe 2 : Liste des acronymes                                                                                                            | <b>58</b> |

## Reconnaissance territoriale

En tant qu'association-cadre provinciale, AMSSA reconnaît que la Colombie-Britannique se trouve sur les territoires non cédés des Premières nations qui en assurent l'intendance depuis des temps immémoriaux. Nous admettons que les activités d'AMSSA se déroulent sur les territoires traditionnels non cédés des nations x<sup>w</sup>məθkwəy̓ əm (Musqueam), Skwxwú7mesh (Squamish) et Səlílwətaʔ/Selilwitulh (Tseil-Waututh), et sommes reconnaissants du privilège que nous avons en tant que colons sur ces terres. En tant qu'organisme, AMSSA s'engage à créer des espaces sûrs où les points de vue des Autochtones peuvent être entendus.



## 2023 IRCC SOMMET C.-B./YUKON

# Envisager collectivement l'avenir du secteur de l'établissement et de l'intégration

## À propos du sommet

**Le Sommet d'IRCC de la Colombie-Britannique et du Yukon automne 2023 se voulait un espace pour trouver des solutions pour renforcer les relations et la capacité du secteur et définir conjointement son avenir.**

Se déroulant en ligne et en présentiel sur deux jours, les **26 et 27 septembre 2023**, le Sommet comprenait un discours liminaire, des séances plénières, des séances simultanées et des séances de discussion. Certaines séances plénières étaient consacrées à la diffusion de contenu présenté par IRCC, tandis que d'autres étaient animées par des experts et expertes du secteur de l'établissement qui apportent leur soutien au secteur dans différents aspects de la prestation des services et des programmes. De plus, le Sommet d'IRCC de la Colombie-Britannique et du Yukon offrait aux participants et participantes en ligne et en présentiel une occasion de réseauter et de réfléchir à de nouvelles formes de collaborations dans le secteur.

## Thèmes du sommet

Au cours des dernières années, le secteur de l'établissement et de l'intégration de la Colombie-Britannique et du Yukon a été en mesure d'accueillir et d'intégrer un nombre croissant de nouveaux arrivants et de personnes provenant de différents mouvements humanitaires grâce à sa capacité d'adaptation. Celle-ci a eu une forte incidence sur l'émergence de stratégies innovantes et d'initiatives de collaboration fructueuses dans l'ensemble du secteur.

À l'approche de l'appel de propositions d'IRCC, le secteur de l'établissement et de l'intégration de la Colombie-Britannique et du Yukon s'est réuni pour faire le point sur son évolution et ses accomplissements et envisager collectivement son avenir.

L'appel de propositions d'IRCC est une occasion pour les organismes de partout au pays d'orienter et de planifier leur vision de la prestation de programmes et de services afin de répondre aux besoins des nouveaux arrivants dans les années à venir.

Afin de soutenir le secteur dans le processus d'appel de propositions, le Sommet de la Colombie-Britannique et du Yukon 2023, organisé par AMSSA, avait pour objectif de fournir aux participants et participantes des ressources et des outils pratiques en vue de planifier les cinq prochaines années à venir.

### LE SOMMET REPOSAIT SUR TROIS PILIERS MAJEURS :

#### BÂTIR CONJOINTEMENT L'AVENIR

Discussions sur la planification des services et la mise en œuvre des programmes

#### RENFORCER LES RELATIONS

Discussions sur la collaboration entre les fournisseurs de services, les organismes autochtones, les organismes francophones et les intervenants externes

#### ÉLARGIR LA CAPACITÉ

Discussions et formations liées au processus d'appel de propositions (ADP)

**Katie Crocker, directrice générale, AMSSA, souhaite la bienvenue aux délégués et déléguées au Sommet d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) de la Colombie-Britannique et du Yukon des 26 et 27 septembre 2023 : Envisager collectivement l'avenir du secteur de l'établissement et de l'intégration à environ 8 h 48.**

## **DISCOURS D'OUVERTURE D'AMSSA ET D'IRCC ET CÉRÉMONIE D'ACCUEIL AUTOCHTONE**

Katie Crocker invite l'aînée Mary Point, de la Première Nation Musqueam, à procéder à une cérémonie d'accueil autochtone et à donner le ton de la journée.

### **Cérémonie d'accueil autochtone de l'aînée Mary Point, Première Nation Musqueam**

L'aînée Mary Point souhaite la bienvenue aux délégués et déléguées dans le village musqueam de Spul'u'kwuks, un endroit d'une grande importance culturelle. Le Sommet porte sur l'accueil des nouveaux arrivants et reconnaît les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation. Ces appels à l'action intègrent la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et les 231 appels à la justice du rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA). Il est essentiel de garantir la sécurité et l'inclusivité pour tous et l'égalité des droits pour tous. Le Sommet met en lumière la nécessité de mettre à jour les politiques organisationnelles afin qu'elles intègrent le point de vue de la réconciliation et favorisent un milieu d'inclusion et de réconciliation. Alors que nous allons de l'avant, honorons notre passé et tendons à un avenir meilleur.

**Mary Point entraîne les délégués et déléguées dans la chanson de pagaie musqueam.**

### **Sabrina Dumitra, directrice des programmes, Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies (AMSSA)**

Sabrina Dumitra souhaite la bienvenue aux délégués et déléguées qui assistent au Sommet en personne ou de façon virtuelle, procède à une reconnaissance du territoire et passe en revue la logistique pour le Sommet. On remercie IRCC de son soutien financier et de son partenariat.

### **L'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada**

Dans un message préenregistré, l'honorable Marc Miller, ministre de l'IRCC, félicite tous ceux qui ont participé à l'organisation du Sommet d'IRCC de la C.-B. et du Yukon 2023. Le Sommet procure une plateforme utile pour échanger des idées et des initiatives, solidifier les partenariats et favoriser la création de liens entre les nouveaux arrivants et leurs collectivités. Le ministre Miller exprime sa reconnaissance envers AMSSA et tous les organismes qui soutiennent les nouveaux arrivants, et souhaite aux délégués un sommet fructueux.

**Anastasia Chyz-LeSage, directrice, Intégration, Réseaux de l'établissement, Colombie-Britannique et Yukon, (CBY), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)**

Anastasia Chyz-LeSage reconnaît que le Sommet se déroule sur le territoire traditionnel non cédé de la Première Nation Musqueam et remercie l'aînée Point pour ses mots inspirants. Le Sommet met l'accent sur l'engagement du Canada en faveur de la réconciliation et de la guérison des peuples autochtones. Il reconnaît le rôle précieux joué par les Premières Nations, les Inuits et les Métis dans la création de la diversité narrative du pays. Anastasia Chyz-LeSage encourage les délégués et déléguées à réfléchir aux enfants qui ne sont jamais revenus et aux survivants des pensionnats et leurs familles et communautés et à les honorer à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Anastasia Chyz-LeSage discute des services d'établissement destinés aux nouveaux arrivants, y compris les défis et réussites tant des fournisseurs de services que des clients. Anastasia Chyz-LeSage met en lumière l'importance de services justes et adaptés sur le plan culturel et de l'intégration des concepts d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) pour comprendre la façon dont les clients font l'expérience des services. Le Sommet propose des séances plénières et des séances simultanées sur différents sujets, notamment l'analyse de la lutte contre le racisme, la recherche de l'équité dans le secteur de l'établissement et de l'intégration, ainsi que des informations sur les rapports de données. Anastasia Chyz-LeSage insiste sur l'importance des services d'établissement pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter à la vie au Canada et à atteindre leurs objectifs.

**Katie Crocker, directrice générale, Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies (AMSSA)**

Katie Crocker fait une description du Sommet d'IRCC de la C.-B. et du Yukon, qui procure un espace pour créer conjointement l'avenir, accroître les liens et renforcer la capacité dans les secteurs de l'établissement et de l'intégration. Le Sommet inclura 17 séances principales et plénières en format hybride, ainsi que des possibilités de discussion simultanées en ligne et en personne. Il se concentrera sur trois principaux piliers : accroître les liens, créer conjointement l'avenir et renforcer la capacité.

Le secteur s'attaque aux défis continus du paysage de l'immigration ici et à l'étranger, et explore de façon innovante les intersections du secteur de l'établissement et d'autres secteurs. Le Sommet est le résultat de nombreuses réunions et consultations et est un effort combiné des membres de l'équipe d'AMSSA, des parties prenantes et des fournisseurs de services. La planification du Sommet a commencé en juin 2023, et les organisateurs ont décidé qu'il serait entièrement hybride pour permettre aux délégués et déléguées de se réunir en personne et dans des espaces en ligne.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

FAVORISER LES *relations* ENTRE LES ORGANISMES D'AID AUX *nouveaux arrivants* ET LES ORGANISMES *autochtones*

SOMMET D'IRCC DE LA C.B. ET DU YUKON 2023

MARY POINT, SHARON JINKERSON BRASS, NORM LEECH



NOUS NE FAISONS QU'UN  
AVEC LA TERRE.  
DANS LA NATURE, NOUS  
*sommes chez nous*



Des  
**SOCIÉTÉS  
MATRILINÉAIRES,**  
ENRACINÉES DANS  
L'INTÉGRITÉ ET LES VALEURS  
D'ATTENTION, DE SÉCURITÉ,  
D'AMOUR ET DE PROTECTION

NOUS SOMMES EN LIEN  
AVEC TOUT

NOUS CONTINUONS DE DÉCOUVRIR LA VÉRITÉ.  
LA DOULEUR ET LES ÉPREUVES PEUVENT ÊTRE DES CATALYSEURS DE CHANGEMENT

“LE COLONIALISME N'EST PAS  
L'ÉLÉPHANT DANS LA PIÈCE.  
C'EST L'AIR, ET TOUT LE MONDE  
LE RESPIRE”

— NORM LEECH

**RÉCONCILIATION:**  
SE RASSEMBLER SUR UN PIED D'ÉGALITÉ  
POUR MIEUX SE CONNAÎTRE,  
*guérir*  
ET DEVENIR  
DES PERSONNES À PART ENTIÈRE  
LE TRAVAIL RELATIONNEL  
PREND DU TEMPS



APPRENEZ À NOUS CONNAÎTRE, À CONNAÎTRE NOS PROTOCOLES ET À LES RESPECTER • NOUS SOMMES LA POUR APPORTER DE LA BEAUTÉ AU MONDE.

ENSEMBLE, NOUS POUVONS  
**RÉTABLIR L'ÉQUILIBRE**  
ET RÉPARER LES DOMMAGES INFLIGÉS  
**PAR LE COLONIALISME**  
LA FORME DE TRAUMATISME LA PLUS  
IMPORTANTE ET LA PLUS PROFONDE  
QUE NOUS AYONS CONNUE.

- Tisser des liens
- Prendre conscience

**TRANSFORMER**

NOTRE DON EN TANT QU'ÊTRE HUMAIN  
EST NOTRE CAPACITÉ À IMAGINER DE  
NOUVELLES FAÇONS D'ÊTRE ET DE  
NOUS TRANSFORMER

*Les relations*  
PRENNENT DU TEMPS  
À BATIR.  
C'EST UN PARCOUR



ALLEZ-Y DOUCEMENT, CRÉEZ DE L'ESPACE, AVANCEZ DE MANIÈRE AUTHENTIQUE  
“SOUVENONS-NOUS QUI NOUS SOMMES, PARTAGEONS-LE. RENDONS-NOUS HOMMAGE”

NOTRE DÉFI:  
NAVIGUER DANS UN SYSTÈME DE  
FINANCEMENT COMPLEXE DANS LEQUEL  
NOUS VIVONS ET TRAVAILLONS ET FAIR  
FACE AUX LIMITES ET CONTRAINTES DU TEMPS

PERMETTRE *aux NOUVEAUX*  
ARRIVANTS D'ÊTRE  
EUX-MÊMES

ILS ONT DÛ ABANDONNER  
LEURS TERRES. ILS  
NE DEVRAIENT PAS  
AVOIR À S'ABANDONNER

*Les liens d'unité nous guérissent.*  
IL FAUT METTRE FIN AUX FRONTIÈRES QUI NOUS  
ONT ÉTÉ IMPOSÉES

LA TRANSFORMATION COMMENCE PAR  
LES IDÉES ET LES LIENS



## SÉANCE PLÉNIÈRE

## Favoriser les relations entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes autochtones

La séance plénière intitulée « Favoriser les relations entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes autochtones » inclut trois aînés autochtones qui discutent sur le fait de favoriser les relations entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes autochtones. Le secteur doit s'efforcer de faire entendre la voix des Autochtones au moyen de partenariats et d'amplifier la voix des dirigeants autochtones au sein du secteur et en dehors de celui-ci. Chaque organisme en est à une étape différente dans ce parcours de décolonisation et est déterminé à progresser.

**Aînée Mary Point**

L'aînée Point fait des observations sur l'importance d'entretenir des relations positives et de respecter les droits de tous et de toutes. L'aînée Point évoque la riche histoire et le mode de vie des Premières Nations, qui accordent une grande importance à l'établissement de liens solides, à la confiance et au respect. En insistant sur l'importance de respecter le protocole approprié, l'aînée Point encourage les délégués et déléguées à créer des liens significatifs avec les communautés autochtones tout en demeurant conscients de leurs coutumes et traditions. On fait également remarquer la collaboration entre l'Aéroport international de Vancouver et la bande de Musqueam vers l'atteinte de la durabilité et de l'inclusivité. En conclusion, l'aînée Point exhorte chacun à rester engagé sur la voie de la réconciliation et à favoriser des relations solides fondées sur le respect et la compréhension mutuels.

**Aînée Sharon Jinkerson-Brass**

L'aînée Jinkerson-Brass fait part de ses expériences et enseignements à propos de sa culture traditionnelle et de l'importance d'honorer les ancêtres. Elle est originaire de la Première Nation de Key en Saskatchewan et a été la première de trois générations à élever

son enfant. L'aîné Jinkerson-Brass insiste sur l'importance de la réconciliation et du fait de se réunir sur un pied d'égalité pour partager la vérité. Elle parle également de sa relation croissante avec le monde des esprits et des ancêtres et partage la sagesse de sa grand-mère à propos de l'utilisation de la médecine sacrée du tabac pour créer des liens avec les aînés. L'aînée Jinkerson-Brass met en relief l'importance de respecter et de reconnaître l'impact de ne pas avoir de lien ancestral et de l'importance de créer un changement positif et un lien grâce à nos expériences, même face à la douleur et à la lutte.

**Norm Leech, directeur général, Frog Hollow Neighbourhood House**

Norm Leech exprime son privilège de partager la scène avec des femmes extraordinaires et de participer à ce dialogue intéressant. Des discussions comme celle-ci donnent la chance d'aborder des sujets qui méritent notre attention. Norm Leech commence toujours par une reconnaissance du territoire qui reconnaît que le territoire est notre premier ancêtre. Nous reconnaissons que le territoire n'est pas un bien; il s'agit d'un parent lié à nous.

En tant que collectivité, nous visons à renseigner les gens sur ce que signifie le fait de vivre ici en étant de bons être humains. Nous voulons partager cette sagesse avec ceux nouvellement arrivés sur ce territoire. Nous devons aborder les défis d'habiter dans un nouveau pays pour vivre en harmonie avec l'environnement. Nous devons travailler ensemble pour garantir l'égalité des chances de réussite pour tous. Nous devons nous intéresser aux expériences des peuples autochtones pour trouver des solutions, guérir et nous aider mutuellement. Nous croyons en la transformation et au fait que nos modes d'existence autochtones nous ont permis de survivre et de prospérer malgré les atrocités commises à notre endroit.

Katie Crocker remercie tous les participants de leur présence et de leur collaboration avec IRCC afin d'atteindre le même objectif pour l'avenir du Canada. Elle reconnaît le leadership de la Colombie-Britannique pour créer des liens avec les organismes autochtones. Avant de passer aux questions, on invite les panélistes à faire part de leurs réflexions ou à répondre aux commentaires des uns et des autres.

L'aînée Point met en lumière les défis vécus en lien avec la culture et la langue des Premières Nations, et insiste sur l'importance de reconnaître les erreurs du passé et de travailler à bâtir un avenir meilleur. On encourage les gens à en apprendre davantage sur la culture de chacun et à établir des relations fondées sur la patience et le respect. Il était essentiel de créer des espaces sûrs où les gens peuvent partager leurs histoires et apprendre les uns des autres. L'aînée Point accorde de l'importance aux expériences enrichissantes d'apprentissage des cultures de chacun et est reconnaissante des efforts déployés pour construire un avenir meilleur pour tous.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Afin de mettre en œuvre la réconciliation, nous devons consacrer du temps aux relations et aborder les interactions en faisant preuve de curiosité, de patience et d'enracinement
- Les façons de faire traditionnelles, comme prier ou réfléchir avant de répondre aux questions, peuvent aider à comprendre et à apprécier les cultures autochtones
- Le fait de prioriser le sens et à l'intention plutôt que la technique ou l'habileté lorsqu'on s'engage dans des pratiques traditionnelles peut aider à établir des relations et à respecter la culture
- Il est possible de sensibiliser les nouveaux arrivants à la réconciliation et à la colonisation en transformant les expériences en art, en littérature et en d'autres formes d'expression, en renouant avec le territoire et en discutant de l'impact de la colonisation sur nos vies.

On invite les panélistes à prononcer le mot de la fin.

L'aînée Jinkerson-Brass discute de l'importance des liens réciproques dans les communautés autochtones. Elle met en lumière l'importance de tout mener dans le cadre d'une cérémonie, en créant un espace où l'on est entièrement présent dans l'instant. Les gens doivent aborder le processus de manière créative, apporter des cadeaux et être prêts à écouter lorsqu'ils visitent une communauté autochtone. L'aînée Jinkerson-Brass partage son expérience de travail réciproque dans une compagnie d'art multimédia et de danse des masques, invitant toute la création à réveiller ses esprits. On encourage les délégués à penser de façon créative et à travailler de façon réciproque afin d'établir les bonnes relations.

L'aînée Point insiste sur l'importance de créer des liens avec des personnes traumatisées et séparées de leur mode de vie naturel. Il est essentiel d'offrir un milieu sûr et accueillant à ces personnes alors qu'elles s'établissent sur leur nouveau territoire. Même s'il est essentiel de les renseigner sur les règles qui régissent actuellement le territoire, il est tout aussi important de leur permettre d'être qui elles sont et de respecter ce qu'elles sont réellement. Il est de notre responsabilité collective de soutenir ces personnes jusqu'à ce qu'elles ressentent un sentiment d'appartenance.

Katie Crocker remercie les panélistes pour leurs réflexions judicieuses et le don de leur temps précieux. Elle leur exprime sa reconnaissance pour avoir bien voulu se confier à l'auditoire et a reconnu l'immense courage et l'effort émotionnel qu'il faut pour parler aussi ouvertement.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

## SÉANCE PLÉNIÈRE

## Évolution du paysage des services d'établissement

Anastasia Chyz-LeSage fait une présentation intitulée « Le contexte en constante évolution des services d'établissement », et met en relief ce qui suit :

- Établissement d'une base solide durant l'appel de propositions 2019
- Principales conclusions :
  - De façon générale, les services d'établissement fonctionnent bien pour les clients
- Clients uniques par région
- Certaines langues parlées par la clientèle par région (2022-2023) (arabe, dari ou pachto, ukrainien). Les Ukrainiens se sont établis de façon disproportionnée dans les petits centres
- Paysage en évolution
- Formats de services en personne, hybrides et virtuels
- Lutte contre le racisme et décolonisation
- Accent mis sur les demandes de devis en lien avec l'équité
- Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)
- Bâtir notre vision.

Katherine Martin, conseillère en programmes, IRCC, poursuit la présentation et formule les commentaires qui suivent à propos des petits centres :

- Défis vécus par les petites collectivités malgré les similitudes liées à la faible population et à l'isolement
- Formation d'un groupe de travail pour collaborer avec les petits centres et accroître la collaboration

- Les avantages offerts par les petits centres incluent un coût de la vie moins élevé, un mode de vie souhaitable et un marché de l'emploi concurrentiel; le logement demeure un problème pressant
- Priorité au financement de l'administration pour couvrir le coût total de la prestation des services IRCC
- Investissements dans d'autres centres, qui développent des services performants pour répondre à la demande des clients, et qui surveillent la croissance des populations de clients admissibles
- Collaboration et partenariats avec les fournisseurs de services retenus bien pour répondre aux besoins uniques des collectivités des petits centres.

Jared Soanes, directeur adjoint par intérim, IRCC, poursuit la présentation et formule les commentaires qui suivent à propos de la formation linguistique :

- De nombreux clients font face à des obstacles linguistiques et financiers lorsqu'ils ont accès aux services d'IRCC
- 70 % des clients des CLIC ont déclaré parler couramment ou assez couramment la langue après avoir participé à une formation linguistique, contre 56 % à leur arrivée au Canada
- IRCC s'associe à des organismes afin d'offrir des évaluations linguistiques et faciliter l'accès aux services
- Les efforts visant à réduire les temps d'attente ont porté fruit
- IRCC prévoit lancer des services virtuels et en format hybride pour la formation linguistique et les services de soutien
- IRCC demeure déterminé à s'attaquer aux problèmes auxquels nos clients sont confrontés en matière de transport et d'emploi.

Leanne Hodaly, directrice adjointe, Réseau de l'établissement, région du Yukon de la Colombie-Britannique, IRCC, poursuit la présentation et formule des commentaires concernant ce qui suit :

Travailleurs d'établissement dans les écoles (TEE)

- Les programmes de TEE jouent un rôle clé dans le déploiement du financement relatif aux compétences des jeunes en matière d'emploi
- La santé mentale représente un défi considérable pour les programmes de TEE en raison de traumatismes vécus avant l'arrivée, du racisme et de la difficulté à s'adapter à l'école
- Les sessions d'engagement auxiliaires favorisent les mesures de soutien adjacentes à la santé mentale
- Il est nécessaire d'offrir un soutien constant en santé mentale, en développement professionnel ainsi qu'un financement pour des services complémentaires à l'extérieur de la classe.

Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI)

- Deux nouvelles activités admissibles aux PLI sont la rétention des nouveaux arrivants dans les petits centres et la sensibilisation à lutte contre la discrimination et à la diversité culturelle
- Les PLI se sont associés aux peuples autochtones et ont produit le First People's Guide for Newcomers (Guide des Premières Nations pour les nouveaux arrivants) sous la supervision d'aînés autochtones.

Shawna Bundac, gestionnaire intérimaire, Acting Manager, Programme de réinstallation IRCC, poursuit la présentation et formule des commentaires concernant ce qui suit :

Les communautés francophones

- Sept fournisseurs de services aux francophones en Colombie-Britannique et au Yukon vont solidifier les liens entre les services en français et ceux en anglais

- Efforts déployés par IRCC pour accroître les services en français, ce qui met en lumière l'importance des services destinés aux francophones et offerts par des francophones
- Il est essentiel de confirmer la langue préférée des clients pour les services et de fournir les renseignements dans les systèmes scolaires francophones et anglophones
- S'assurer que les nouveaux arrivants francophones connaissent les services offerts s'ils choisissent de les recevoir en français.

Gestion de cas d'établissement

- On a amélioré la définition de gestion de cas
- Trois nouveaux programmes de gestion de cas ont été mis sur pied en Colombie-Britannique pour élargir l'accès aux services de gestion de cas
- Un programme de passerelle linguistique a été lancé entre deux des plus importantes collectivités de réinstallation afin d'aider les nouveaux arrivants à trouver un logement permanent
- Nécessité d'améliorer l'accès aux services de gestion de cas pour les réfugiés non parrainés par le gouvernement
- Des programmes personnalisés de gestion de cas sont élargis, en particulier pour les clients de la communauté 2SLGBTQIA+.

Programme d'aide à la réinstallation (PAR)

- Le PART a fait l'objet d'une mise à jour considérable depuis 2019
- Trois nouvelles collectivités de réinstallation ont été ajoutées
- Le PAR fait l'objet d'une modernisation, et la communication entre IRCC et les organismes du PAR est renforcée
- On travaille à une normalisation nationale et à des voies d'aiguillage claires pour permettre aux nouveaux arrivants d'avoir accès aux services d'établissement.

Anastasia Chyz-LeSage poursuit la présentation et formule des commentaires concernant ce qui suit :

Processus régionaux et objectif (cycle de financement actuel)

- Les programmes régionaux d'établissement et de réinstallation respectent des lignes directrices et des politiques nationales
- Une politique financière nationale régit l'administration du financement et la gestion des subventions
- Les agents de programme peuvent demander beaucoup de renseignements en raison de ces lignes directrices
- La priorité est accordée à la résolution des lacunes urgentes en matière de services, et à l'extension des services là où la demande est forte
- Un comité régional examine les propositions et tient compte des besoins non satisfaits des clients en adoptant un point de vue intersectionnel.

Les clés de la réussite

- IRCC a besoin de votre expertise pour améliorer et moderniser ses services
- Il faut tenir compte des besoins de groupes de clients diversifiés et offrir des services équitables
- Le salaire des employés peut changer en fonction des décisions des bénéficiaires des fonds et des salaires en vigueur.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- La ville de Surrey a été incluse dans les chiffres de Vancouver pour étudier la tendance concernant les clients qui s'établissent dans la région de la vallée du Fraser
- Le nombre de places dans les cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) diminue, tandis que la demande augmente
- Les statistiques de l'IEDEC sont utilisées pour garantir l'exactitude des renseignements, et on demande aux fournisseurs d'envisager des mesures pour corriger le problème des places inoccupées
- On détermine les salaires comparables dans le secteur par le pourcentage d'augmentation proposé par chaque organisme
- Il n'existe pas de statistiques sur le nombre de francophones qui arrivent en Colombie-Britannique au moyen du programme de réfugiés parrainés par le gouvernement.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

## SÉANCES SIMULTANÉES

## Examen de l'accessibilité à des services et à des programmes inclusifs

**Description : Un appel à l'action a été lancé pour améliorer l'accès aux services et aux programmes. Cette séance interactive abordait l'importance de l'accessibilité des services et des programmes. Il s'agit d'une séance interactive qui engage les participants dans la discussion et crée un espace pour partager des stratégies, des pratiques exemplaires et poser des questions afin de soutenir les nouveaux arrivants ayant différentes capacités.**

Nigel Scott, Vancouver Community College, passe en revue une présentation intitulée « Explorer l'accessibilité pour des services et programmes inclusifs » et met en relief ce qui suit :

- Le modèle social de l'accessibilité, qui stipule que la société dresse des obstacles pour les personnes handicapées
- Les membres de la communauté sourde s'identifient plus en tant que groupe culturel qu'en tant que personnes handicapées
- Les termes handicap, obligation d'offrir des mesures d'adaptation, plan d'adaptation et obligation de s'informer sont des termes importants liés à l'accessibilité
- La langue et l'éducation sont des éléments importants lorsque l'on s'adresse à des personnes handicapées et que l'on parle d'elles
- Les mesures d'adaptation visent à équilibrer les règles du jeu et à éliminer les obstacles
- Il existe un facteur limitant – le seuil de la contrainte excessive – lors de la mise en œuvre de mesures d'adaptation
- Le fait de disposer de ressources financières facilement accessibles aide les organismes à mettre rapidement en œuvre les mesures d'adaptation

- La formation continue du personnel permet de réduire les obstacles comportementaux et crée un modèle commun en matière de handicap et d'adaptation
- Le coût peut constituer un obstacle pour les personnes handicapées; les organismes doivent donc envisager un financement approprié pour les mesures d'adaptation
- Il peut être difficile d'inciter les nouveaux arrivants à divulguer leur handicap ou leurs besoins en matière d'adaptation, en particulier dans les cultures où il est courant de cacher les handicaps
- Les organismes doivent être prêts à faire face à une demande en constante évolution et à de nouveaux groupes aux besoins différents.

Adrienne Fitch, Disability Foundation, passe en revue une présentation intitulée « Être un intervenant pivot – Suggestions et ressources pratiques pour offrir des services aux nouveaux arrivants handicapés », et met en relief ce qui suit :

- Les travailleurs d'établissement manquent de formation sur les handicaps, ce qui fait que nombre d'entre eux passent à travers les mailles du filet
- Il faut des aiguillages de qualité et une centralisation des services, ainsi que des services de suivi et de représentation
- Les travailleurs d'établissement peuvent créer une liste des ressources et établir des liens avec les fournisseurs de ressources pour être de bons intervenants pivots
- Les bénévoles doivent être rémunérés ou motivés pour prévenir des perturbations du service

- MOSAIC et Disability Alliance of BC ont mis sur pied un nouveau programme appelé Accessibility for Newcomers (Accessibilité pour les nouveaux arrivants) afin d'aider les nouveaux arrivants handicapés à faire une demande pour recevoir des prestations pour personne handicapée
- Les travailleurs d'établissement peuvent suivre un cours de premiers soins en santé mentale pour aider les nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés, ayant un traumatisme et des problèmes de santé mentale
- Les nouveaux arrivants aveugles ou ayant une déficience visuelle ont besoin que les sites Web et les forums soient accessibles et munis d'un lecteur d'écran, et ils peuvent également aider les organismes d'établissement à comprendre les problèmes d'accessibilité
- Ce ne sont pas toutes les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle qui ont accès à un lecteur d'écran
- Les nouveaux arrivants sourds ou malentendants font face à des obstacles de communication, à des frais élevés pour des services d'interprétation en langue des signes américaine (ASL), et ils tirent un avantage du sous-titrage et de la transcription en direct
- Les documents écrits doivent être rédigés dans un langage clair et sans jargon
- Les mesures d'adaptation sont nécessaires, mais la véritable accessibilité nécessite que tous les travailleurs d'établissement disposent des connaissances et des ressources pour aider les nouveaux arrivants handicapés
- Ce sont les personnes handicapées qui sont les mieux placées pour savoir de quels services elles ont besoin.

On remet aux délégués et déléguées [une liste des ressources et une carte mentale sur les handicaps.](#)

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Les possibilités d'apprentissage entre pairs pour les étudiants handicapés sont essentielles, mais il existe des mesures d'adaptation et des stratégies de conception universelle pour rendre le milieu d'apprentissage plus accessible
- La certification Rick Hansen est un bon point de départ pour créer un espace physique accessible, mais elle est axée sur la mobilité et pourrait ne pas tenir compte d'autres handicaps
- Le matériel des cours CLIC et les évaluations linguistiques ne sont pas adaptés pour l'accessibilité, ce qui constitue un défi considérable au moment d'aider les nouveaux arrivants handicapés
- Des mesures de soutien sont fournies de façon individuelle pour assurer l'accessibilité et l'inclusivité aux étudiants qui en font la demande
- Récemment, Wavefront a offert un apprentissage en anglais et en ASL à un groupe de nouveaux arrivants ukrainiens malentendants.

# COMPRENDRE L'ANTIRACISME COLLABORER POUR PARVENIR A L'ÉQUITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT ET DE L'INTÉGRATION

QUI EST À LA TABLE?  
QUI MÈNE LA CONVERSATION?  
QUELLES VOIX SONT INCLUSES/EXCLUES?

LES POLITIQUES D'EDI ET DE LUTTE CONTRE LE RACISME NE SONT PAS ENTIÈREMENT REFLÉTÉES DANS L'ATTRIBUTION DU FINANCEMENT ET LES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES

LA RÉPARTITION DES DES RESSOURCES EST FRAGMENTÉE ET INÉGALE

NOUS DEVONS RECONNAÎTRE LES **DÉSÉQUILIBRES de POUVOIR** ET Y REMÉDIER

**VIOLATION ET DÉNI DES DROITS FONDAMENTAUX**

ACCÈS ADÉQUAT À DE LA NOURRITURE, À UN LOGEMENT, AUX SOIN DE SANTÉ, À L'ÉDUCATION

**LE RACISME A DES RACINES PROFONDES ET DES RÉPERCUSSION SUR TOUS LES ASPECTS DE LA VIE**

LE SECTEUR DOIT CONTINUER D'UNIR SES FORCES POUR DRESSER LE TABLEAU DE LA SITUATION ACTUELLE ET TROUVER DES SOLUTIONS

NOUS AVONS BESOIN DE TEMPS, D'ESPACE ET DE FINANCEMENT ADÉQUAT POUR FAIRE PROGRESSER NOS EFFORTS DE MANIÈRE SATISFAISANTE

**POUR FAIRE PROGRESSER LES EFFORTS DU SECTEUR, NOUS AVONS BESOIN DE...**

- RECEVOIR DU FINANCEMENT CONTINU POUR GARANTIR LA CONTINUITÉ DES SERVICES POUR TOUS.
- NOUS ATTAQUER À LA RÉPARTITION ACTUELLE QUI PRIVILÉGIE CERTAINS NOUVEAUX ARRIVANTS PAR RAPPORT À D'AUTRES
- FAIRE PEUVE DE TRANSPARENCE DANS LE SYSTÈME D'IMMIGRATION
  - FAIR EN SORTE QUE LA *réalité* CORRESPONDS AUX PROMESSES ET AUX ATTENTES
  - \* CESSER DE LAISSER LES GENS DANS DES SITUATIONS VULNÉRABLES \*
- ASSURER UNE VÉRITABLE REPRÉSENTATION AU SEIN DE TOUS LES ORGANISMES ET DE TOUTES LES INSTANCES DÉCISIONNELLES
- FOURNIR DE LA FORMATION À TOUTES LES PERSONNES IMPLIQUÉS DANS CE PROCESSUS
  - > FACILITER LA TENUE DES CERCLES DE DISCUSSION SUR LA LUTE CONTRE LE RACISME
  - > METTRE SUR PIED DES INCUBATEURS DE LUTTE CONTRE LE RACISME
  - > FAVORISER L'ACCÈS À DES PROGRAMMES PERMANENTS, PLYRIANNUELS, DIRIGÉS PAR DES SPÉCIALISTES ET ACCESSIBLES À TOUS
  - > OFFIR DE LA FORMATION ET DU SOUTIEN ENTRE PAIRS

**NOUS AVONS FAIT BEAUCOUP DE CHEMIN, MAIS IL EN RESTE ENCORE BEAUCOUP À PARCOURIR. ENSEMBLE, NOUS CONTINUERONS À STIMULER LE CHANGEMENT**

**NOUS AVONS BESOIN DE PLUS DE FONDS POUR LA RECHERCHE, LA CARTOGRAPHIE ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME AU SEIN DE NOS ORGANISMES. "LE CHANGEMENT COMMENCE PAR SOI"**



## SÉANCES SIMULTANÉES

## Comprendre la lutte contre le racisme et agir en faveur de l'équité dans le secteur de l'établissement et de l'intégration

**Description :** Cette discussion informelle portera sur la lutte contre le racisme dans la prestation de services d'établissement et sur l'expérience des travailleurs et travailleuses du secteur. On invite les participants à partager leur expérience vécue, et on encourage la participation des dirigeants et employés du secteur. Nous aborderons la capacité du secteur à déceler et à combattre le racisme systémique. Cette séance de discussion aidera les employés régionaux d'IRCC à mieux comprendre l'antiracisme dans le contexte du secteur de l'établissement.

Jennifer Reddy, conseillère principale en équité, Hospital Employees Union, informe les participants que la séance a été structurée de manière à discuter de la question de l'antiracisme dans le secteur de l'établissement. La séance vise à répondre à une invitation lancée par IRCC à exprimer les points de vue des fournisseurs de services sur les façons de faire progresser l'antiracisme dans le secteur de l'établissement. On invite les délégués à faire part de leurs idées et réflexions de façon respectueuse et sûre, et on fournit des lignes directrices pour animer la discussion.

Cette séance se veut un forum ouvert au cours duquel les participants doivent répondre à certaines questions prédéfinies.

En réponse à la question « En ce qui a trait au sujet assigné à votre table, ce problème est-il présent dans le secteur de l'établissement? », les participants fournissent des réponses à propos de ce qui suit :

- La réciprocité est importante pour discuter de l'antiracisme dans le secteur de l'établissement
- Le déséquilibre des forces et les structures de financement contribuent aux problèmes systémiques

- Les groupes marginalisés, par exemple les enfants racisés, vivent des résultats inéquitables
- Certains clients peuvent ne pas se sentir accueillis dans les écoles en raison d'affiliations à des groupes
- Les décisions relatives au financement peuvent favoriser certaines ethnies au détriment de d'autres
- Des facteurs intersectionnels, par exemple le statut du visa du conjoint, peuvent limiter les possibilités pour certaines femmes.

**Racisme institutionnel**

- Il est essentiel de faire preuve d'inclusivité dans l'embauche, les promotions, les politiques et les procédures
- Le financement devrait être accessible aux organismes plus importants ainsi qu'aux petits mouvements populaires
- Il faut accorder la priorité aux soins dans la collectivité et au renforcement des capacités
- La diversité va au-delà des obstacles linguistiques et englobe les nuances culturelles
- Il est nécessaire d'avoir des discussions ouvertes et honnêtes à propos de la race pour en arriver à une véritable équité et à l'inclusion
- Il est crucial d'avoir une compréhension de base des données démographiques raciales pour l'éducation et la socialisation
- Il est essentiel de créer un milieu accueillant et inclusif pour tous.

### Racisme envers les personnes autochtones

- On aborde le concept d'établissement et ses implications
- On insiste sur le fait que la décolonisation et la croissance personnelle sont des facteurs importants
- La colonisation a une incidence sur la défense des intérêts des peuples autochtones, des immigrants et des réfugiés
- On souligne l'importance de l'éducation et de la sensibilisation dans le secteur, en particulier en ce qui concerne l'immigration
- Il faut combler le fossé entre les nouveaux arrivants et la communauté autochtone
- Les nouveaux arrivants au Canada doivent comprendre l'histoire et les luttes des peuples autochtones.

### Racisme envers les personnes noires

- On aborde la capacité du système d'éducation à répondre aux besoins des étudiants noirs, y compris les besoins des réfugiés
- On traite de la complexité de lutter contre le racisme envers les personnes noires dans le cadre de politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)
- La question de savoir comment régler cette question de façon efficace demeure critique pour de nombreux districts scolaires.

### Racism envers les personnes asiatiques

- L'Asie est un continent diversifié, bien qu'il soit souvent perçu comme un monolithe
- Le racisme envers la communauté chinoise a des racines historiques profondes au Canada
- Le racisme systémique existe dans les sphères politiques et décisionnelles
- Des organismes ont mené des recherches communautaires sur les formes de racisme, mais manquent de fonds

- L'épidémie de COVID-19 a entraîné une augmentation de la prévalence du racisme
- Il est essentiel de reconnaître le racisme et de lutter contre lui pour le bien-être des employés et la qualité des services
- Il est important d'investir dans les ressources humaines (RH) et de créer des espaces sûrs pour les employés
- Le manque de financement constant pour des initiatives antiracistes donne l'occasion à IRCC de soutenir ces efforts
- La recherche communautaire est nécessaire pour lutter efficacement contre les incidents racistes
- Travailler ensemble en tant que secteur peut nous permettre de progresser vers la création d'une société plus inclusive.

### Supériorité d'un groupe par rapport à un autre

- Les personnes de différentes origines sont confrontées à des problèmes lorsqu'elles demandent de l'aide
- Elles éprouvent des difficultés à obtenir des rendez-vous et à trouver des interprètes pour faciliter la communication
- Elles sont confrontées à des obstacles pour l'accès au logement lorsque les propriétaires posent des questions inappropriées
- On observe une sous-déclaration de problèmes dans les écoles et une tension possible entre différents groupes culturels, y compris des cas de racisme dans la collectivité.

Jennifer Reddy insiste sur la nécessité de créer un milieu accueillant et inclusif qui lutte contre le racisme dans le secteur, tant sur le plan institutionnel qu'interpersonnel. La discussion met en lumière les défis auxquels font face les employés et les clients, en particulier ceux en situation d'installation, en insistant sur la lutte contre le racisme envers les Autochtones et les personnes noires.

On juge important d'avoir une représentation diversifiée aux tables décisionnelles, et on traite de l'importance de documenter les efforts antiracistes dans la conception des programmes, les politiques, le recrutement et la formation, et on insiste sur la création de coalitions.

En réponse à la question, « Quelles mesures antiracistes adoptez-vous déjà dans l'un ou l'autre des domaines suivants : conception des programmes, prestation des programmes, évaluation, élaboration des politiques, recrutement et rétention, formation, création de coalitions? », les participants fournissent des réponses à propos de ce qui suit :

- On a réalisé une analyse longitudinale pour comprendre la diversité, y compris la race, le genre, l'ethnicité, le contexte patrimonial et l'orientation sexuelle
  - Il faut faire preuve de prudence à l'égard des renseignements demandés par les bailleurs de fonds et s'engager à favoriser une culture de l'inclusion et de l'équité au sein de l'organisme
  - L'éducation et l'origine sont des facteurs importants en plus des renseignements superficiels comme la race
  - On a lancé un projet pilote de semaine de travail de quatre jours pour éliminer les obstacles institutionnels et accroître la flexibilité des méthodes de travail
  - On a lancé un programme d'espace refuge (Safe Harbor) visant à garantir que les établissements et les travailleurs se sentent en sécurité, y compris un programme de formation axé sur les questions raciales
  - On s'engage à examiner les politiques et procédures structurales afin de créer un milieu de travail inclusif et accueillant pour tous
  - D'importants progrès ont été faits pour modifier la composition de leur équipe, y compris un conseil d'administration de huit membres entièrement formé de personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et quatre membres PANDC dans l'équipe de direction
- Chacun a un rôle à jouer afin de bâtir une société plus inclusive.
- En réponse à la question « En nous appuyant sur les questions clés, de quelle manière pouvons-nous faire progresser la lutte contre le racisme dans le secteur de l'établissement? », les participants fournissent des réponses à propos de ce qui suit :
- Les organismes qui fournissent des services aux nouveaux arrivants doivent être dotés d'une stratégie antiraciste complète et d'un plan de mise en œuvre
  - Il faut encourager la création d'une communauté de pratique d'apprentissage actif financée par IRCC qui intègre une évaluation et une mesure continues
  - IRCC et les organismes d'établissement pourraient offrir des activités de sensibilisation et de formation rémunérées aux décideurs politiques et autres décideurs afin qu'ils s'attaquent au racisme institutionnel dans leur financement et leur travail
  - La normalisation et la compréhension du racisme et des préjugés inconscients sont nécessaires, en particulier concernant les différentes expériences vécues par les personnes PANDC au Canada.
  - Les travailleurs d'établissement ont besoin d'être sensibilisés au sujet du racisme au sein des communautés racisées.
  - Il faut éviter de stigmatiser les Premières Nations et les peuples autochtones en offrant des ressources et des renseignements exacts.
  - Les plus petits organismes aux ressources et à la capacité limitées ont besoin d'aide pour mieux comprendre le processus et travailler à l'atteinte des jalons.
  - Il faut adopter une approche basée sur la cohorte afin d'avoir une approche plus complète concernant la mise en œuvre du cadre d'EDI.

- La normalisation et la compréhension du racisme et des préjugés inconscients sont nécessaires, en particulier concernant les différentes expériences vécues par les personnes PANDC au Canada
- Les travailleurs d'établissement ont besoin d'être sensibilisés au sujet du racisme au sein des communautés racisées
- Il faut éviter de stigmatiser les Premières Nations et les peuples autochtones en offrant des ressources et des renseignements exacts
- Les plus petits organismes aux ressources et à la capacité limitées ont besoin d'aide pour mieux comprendre le processus et travailler à l'atteinte des jalons
- Il faut adopter une approche basée sur la cohorte afin d'avoir une approche plus complète concernant la mise en œuvre du cadre d'EDI
- Le financement continu, l'élimination des obstacles à l'admissibilité et l'éducation pour toutes les personnes concernées constituent des éléments essentiels qu'il faut aborder.

## SÉANCES SIMULTANÉES

## La prestation de services en mode hybride : la transformation numérique dans le secteur de l'établissement et de l'intégration

**Description : Un modèle de prestation de services hybride, soit en ligne et en personne, peut contribuer à rendre les services offerts par les organismes du secteur de l'établissement et de l'intégration plus accessibles, plus souples et mieux adaptés aux besoins de la clientèle. Les organismes du secteur de l'établissement et de l'intégration devront mieux comprendre les besoins du secteur en matière de transformation numérique afin de pouvoir se tourner vers le numérique dans l'avenir.**

On présente Jim Brennan à titre de modérateur pour la séance de discussion, qui portera sur la transformation numérique dans le secteur de l'établissement. On présente Cansu Ekmekcioglu, chercheuse doctorante, Université de Toronto, et Amy Holstrom, Access, en tant que panélistes.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Les besoins des nouveaux arrivants doivent être au cœur de la prise de décision pour la prestation de services en mode hybride
- Les organismes doivent se doter de technologies, y compris de logiciels et de matériel, pour offrir des services en mode hybride de façon interoperable
- Les aspects humains, par exemple une formation sur la littératie numérique et l'amélioration des compétences, sont nécessaires pour appuyer une prestation de services en mode hybride
- Un changement culturel est nécessaire à l'échelle de l'organisme, du secteur et des bailleurs de fonds pour permettre la prestation de services en mode hybride
- Access Employment a transitionné avec succès à une prestation de services en mode hybride durant la pandémie, mettant ainsi l'accent sur l'importance de la mobilisation et de l'utilisation de plusieurs outils accessibles
- Les fournisseurs de services doivent prendre en compte des facteurs cruciaux de cueillette de données et d'évaluation pour la prestation de services en mode hybride
- Il faut garantir l'accès à des formulaires d'inscription en ligne accessibles, optimiser les formulaires afin qu'ils puissent être remplis sur un appareil mobile, ajouter des questions pertinentes et améliorer l'inclusivité en reformulant le texte
- Il faut suivre et analyser la demande pour des services en personne, créer des rapports personnalisés permettant aux employés d'accéder à des données propres à un programme, recenser les retards, simplifier la cueillette de données et s'adapter aux besoins en constante évolution
- Il faut travailler de façon efficace avec les données et définir les bons paramètres pour assurer la réussite des programmes et services
- Il faut aligner les objectifs sur les points de données et intégrer les tableaux de bord et les rapports personnalisés aux façons de faire quotidienne
- Il faut se servir d'une nouvelle approche axée sur les nouveaux arrivants, recueillir les commentaires de différentes façons, recourir à plusieurs canaux pour la cueillette de données et valider rigoureusement les commentaires pour en garantir la fiabilité

- Un protocole standard pour la prestation de services en mode hybride serait avantageux pour les fournisseurs de première ligne
  - La normalisation crée une uniformité en matière d'outils, de mentors et de personnel de soutien
  - Elle fixe les attentes pour les services et réduit la confusion et le manque d'uniformité entre les fournisseurs.
- Access Employment offre des options d'inscription en ligne ou sur place
- AI Chatbot Vera fournit des renseignements sur les services, des programmes particuliers ainsi qu'une aide pour l'inscription
  - S'ils le préfèrent, les clients peuvent demander un contact en personne.
- L'aspect humain dans l'offre de services d'établissement est essentiel pour la réussite de l'intégration des nouveaux arrivants
- Il faut reconnaître et travailler avec la diversité culturelle au sein du secteur
- Les disparités géographiques ajoutent des complexités et des nuances qui exigent une compréhension de ce qui fonctionne efficacement dans différents milieux et contextes
- Il est possible d'adapter des activités textuelles asynchrones de faible niveau technologique pour soutenir les clients au fur et à mesure de l'évolution de leurs besoins technologiques
- Il est essentiel d'offrir aux employés et aux nouveaux arrivants de la formation et une expérience pratique avec différents outils, et ces activités sont offertes de façon efficace par des intervenants numériques dédiés
- Il faut offrir un soutien personnalisé dans la langue du nouvel arrivant, en particulier au sein des groupes marginalisés
- L'établissement de partenariats avec de plus grands organismes améliore l'efficacité et l'adaptabilité
- La collaboration et le partage de connaissances peuvent optimiser les avantages de la prestation de services en mode hybride et améliorer les résultats pour les nouveaux arrivants
- Les forums, occasions de formation et démonstrations d'outils peuvent faciliter l'apprentissage et l'échange d'expériences entre organismes
- Il est possible d'organiser de la formation en plus petits groupes et des réunions de suivi pour un apprentissage plus en profondeur
- Une collaboration avec le secteur universitaire peut créer de l'apprentissage et générer de l'innovation
- Le leadership du Canada en recherche scientifique, plus particulièrement concernant la technologie, offre des possibilités d'innovation et de perfectionnement du personnel
- Le secteur sans but lucratif expérimente l'intégration des progrès technologiques et l'alignement des politiques, en particulier en ce qui concerne l'IA
- Des organismes partagent leurs points de vue et des cas d'utilisation pratique et mettent l'accent sur les défis liés à la sécurité des données et à la protection de la vie privée
- Les niveaux de confiance envers la technologie, la sécurité et la protection de la vie privée varient selon les organismes
- Les risques en matière de cybersécurité évoluent, et exigent de plus grandes ressources TI, une assurance cybersécurité et des mises à jour continues
- Une collaboration avec différents systèmes et façons de faire est souhaitée dans le secteur

- Access, avec le soutien financier d'APS, se sert d'un agent conversationnel muni de l'IA pour fournir des réponses conviviales
  - L'accent est mis sur l'utilisation de la technologie pour répondre à des défis particuliers et faire face aux coûts associés, parallèlement à une gestion du changement qui mobilise le personnel et souligne le rôle de la technologie dans la simplification du travail et permet d'accorder plus d'attention aux interactions humaines complexes, en mettant l'accent sur la formation et le reclassement.
- La transformation numérique se produit plus rapidement que la capacité de mise en œuvre des protocoles dans de nombreux secteurs
- Le secteur de l'établissement n'est pas le seul à être confronté à ces complexités.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

# Prendre en compte les comportements difficiles

Problèmes identiques chez les débutants...

Ce que vous devez savoir comment ont progressé leur acquis linguistiques dans leur langue maternelle

Vous devez poser des questions!

EST-CE que une personne **DYSLEXIQUE** peut apprendre une seconde langue ?



La dyslexie n'est pas un problème de **Lecture**



Reconnaître

esmanuar  
page à abbd

problèmes constants avec les concepts de "base"



absence de progrès

Adaptez



Livre audio  Aides visuelles  
Approche Multisensorielle



## SÉANCES SIMULTANÉES

## Apprendre à reconnaître les cas de dyslexie dans les cours d'anglais langue seconde et prévoir des mesures d'adaptation

**Description :** Dans les cours d'anglais langue seconde, certains élèves nouvellement arrivés au pays éprouvent des difficultés au niveau de leurs aptitudes langagières. Certains d'entre eux ont du mal à se concentrer, d'autres déménagent régulièrement, tandis que d'autres n'arrivent toujours pas à écrire sur une ligne même après des années d'enseignement ou ont tout simplement plus de difficultés à apprendre que la moyenne des apprenants et apprenantes en classe en raison de différents enjeux. En outre, compte tenu des nombreuses positions culturelles à l'égard de tout type d'apprentissage ou de « différence » de l'apprenant, il se peut qu'il n'y ait jamais d'évaluation formelle, sans parler d'un diagnostic concret. Cette séance aidera les moniteurs à reconnaître précisément de possibles troubles de lecture dans un contexte d'ALA. et de leur fournir des outils et des connaissances pour s'adapter à leurs besoins. Elle s'attardera brièvement à l'acquisition de la littératie dans différentes langues en braquant les projecteurs sur les défis que l'on trouve dans l'anglais.

Jessica Leslie, chef d'équipe et coordonnatrice de l'aide à l'accessibilité, Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS), passe en revue une présentation intitulée « Troubles de lecture dans une classe d'anglais comme langue additionnelle (ALA), et formule les commentaires qui suivent :

- ISANS est un contact clé en Nouvelle-Écosse pour les questions liées aux réfugiés, à l'établissement et à l'immigration, et l'organisme aide plus de 3 700 clients dans différents services et programmes linguistiques
- Les enseignants et les gestionnaires de programme manquent souvent de formation pour reconnaître les défis liés à l'apprentissage, bien que 10 à 15 % des groupes comptent habituellement des apprenants ayant de tels obstacles
- Les défis possibles liés à l'apprentissage incluent l'autisme, un TDAH, la dyslexie, les déficiences physiques ainsi qu'un traumatisme, qui peuvent imiter les comportements d'autres difficultés ou handicaps
- La dyslexie, un trouble d'apprentissage courant, touche plusieurs aspects du traitement du langage, on estime que 10 à 20 % de la population mondiale en est atteinte
- La dyslexie n'est pas seulement un problème de lecture, mais englobe des problèmes de traitement auditif, ce qui a une incidence sur la façon de manipuler la langue
- Les apprenants dyslexiques peuvent avoir des problèmes de fluidité de lecture, de compréhension, d'écriture et diverses difficultés d'écoute et d'expression orale
- Parmi les exemples de dyslexie, on peut citer une mauvaise orientation, des difficultés à lire en même temps que la classe, le fait de lire le nom des lettres plutôt que de mélanger les sons, et l'absence de corrélation entre un son et une lettre
- Le soutien aux apprenants dyslexiques comprend l'utilisation de ressources au sein des organismes, la demande d'une évaluation professionnelle lorsqu'on soupçonne un cas de dyslexie, une association avec des universités locales et le recours aux services de sociétés locales et provinciales pour personnes dyslexiques
- BC TEAL propose des webinaires à venir sur les défis liés à l'apprentissage dans une classe d'ALA.

Azza Daba, intervenante en alphabétisation structurée et conseillère pédagogique, passe en revue une présentation intitulée « Comprendre les apprenants des cours ALA en difficulté et leur offrir des mesures d'adaptation », et formule les commentaires qui suivent :

- L'admissibilité aux mesures d'adaptation et au soutien dans une classe d'ALA doit s'étendre à quiconque ayant des différences officiellement diagnostiquées ou soupçonnées en matière d'apprentissage
- Lorsqu'un étudiant éprouve des difficultés, les moniteurs devraient étudier leurs antécédents scolaires, leurs antécédents familiaux et la maîtrise de leur langue maternelle
- L'orthographe de la langue, particulièrement en anglais, peut avoir un impact considérable sur les apprenants en difficulté, en particulier ceux atteints de dyslexie
- Les élèves dyslexiques ont intérêt à comprendre que l'orthographe représente davantage le sens que les sons et à établir des liens avec des mots semblables
- Les mesures d'adaptation dans des classes d'ALA peuvent consister à traiter les variations de correspondance entre les lettres et les sons, à enseigner sur la base de la morphologie et à utiliser des polices de caractères adaptées à la dyslexie, des technologies d'assistance et des techniques d'enseignement multisensorielles
- Les compétences en traitement morphologique jouent un rôle crucial dans l'amélioration des capacités de lecture, en particulier pour les apprenants atteints de dyslexie
- Même si les personnes dyslexiques peuvent apprendre d'autres langues, elles peuvent avoir plus de difficulté à le faire.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>


# Survol des données et des rapports de l'unité d'analyse des résultats d'IRCC

- Sondage sur les résultats pour les nouveaux arrivants 



- Les données nous aident à déterminer si il y a des modifications du programmes nécessaires

- Questions pour évaluer les résultats
  - immédiats
  - intermédiaires
  - à long terme

- Il est **essentiel** de rendre compte de nos activités  afin que nous puissions comprendre notre porte... et justifier ou augmenter notre accès aux fonds chaque année

- Ne pas donner les bons chiffres affectera le financement



- On utilise les données historiques pour
  -  La prise de décision
  -  aider à élaborer des programmes
  -  Identifier les client et non-clients
  -  Informer les mesures à prendre

## SÉANCE PLÉNIÈRE

## Aperçu des données et rapports de l'Unité de l'analyse des résultats d'IRCC

Jeslyn Thibedeau, directrice adjointe, Unité de l'analyse des résultats, IRCC, fait une présentation intitulée « Évaluer le programme de (ré) installation », et met en relief ce qui suit :

- Structure des résultats
  - Résultats immédiats = changement dans les connaissances
  - Résultats intermédiaires = changement dans les comportements.
- Résultats attendus des ressources pour les clients
- Évaluer la réussite
  - La compréhension de la réussite fournit à IRCC les outils pour prendre des décisions axées sur les clients, mieux répondre aux arrivées de masse et continuer de faire évoluer les groupes alors que la base de clients change.
- Fonctionnement de l'évaluation du programme de (ré)installation
  - Extrants + Résultats + Contexte
  - Principales sources de données.
- Où commence IRCC
- Provenance des extrants : iEDEC
- Exemples d'extrants
- Provenance des résultats : Sondage sur les résultats des nouveaux arrivants (SRNA)
- Contexte
  - Rapport annuel sur la mise en œuvre et les résultats des projets (RAMORP)
  - Données démographiques (dossiers sur l'immigration).
- Qu'est-ce que le RAMORP?

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- On procède à l'amélioration de la capacité de gestion des cas d'iEDEC
- IRCC étudie des façons d'élargir la fonctionnalité d'iEDEC pour les fournisseurs de services
- Une procédure de téléchargement en masse est nécessaire, mais les utilisateurs peuvent s'adresser au service d'assistance pour obtenir de l'aide
- Il est essentiel de produire en temps opportun des tableaux de bord mensuels et trimestriels
- L'admissibilité aux services d'établissement relève de l'organisme
- Les non-clients sont des résidents permanents admissibles aux services d'établissement, mais qui n'y ont pas eu accès
- Il est possible de faire des changements aux cours dans iEDEC dans un délai considérable
- Les sources de données sont utilisées pour l'évaluation des fournisseurs de services, et les résultats sont mesurés.

## VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

## Mot de la fin d'AMSSA

Adriana Contreras, enregistreuse graphique, explique les illustrations graphiques en anglais créées durant le Sommet.

### Séance levée

Le Sommet d'IRCC de la C.-B. et du Yukon des 26 et 27 septembre 2023 : Envisager collectivement l'avenir du secteur de l'établissement et de l'intégration, est ajourné le 26 septembre 2023 à environ 16 h 56.

# ≡ Penser mieux ≡

## COMMENT ENTRAINER notre CERVEAU À MIEUX RÉFLÉCHIR

CONFÉRENCIÈRE: D<sup>re</sup> SHAHANA

QU'EST-CE QUI NOUS EMPÊCHE DE PENSER DE FAÇON ÉCLAIRÉE?  
NE PAS SAVOIR COMMENT GÉRER LA DÉTRESSE, L'INCERTITUDE ET LES ATTENTES NON SATISFAITES



Recadrez LA FAÇON DONT VOUS ABORDEZ CHAQUE JOURNÉE

LA **Sensation** DANS VOTRE CORPS  
L'**histoire** DANS VOTRE TÊTE  
LE **sense**

APPRENEZ À RECONNAITRE VOS SENTIMENTS

Ne vous ABANDONNEZ PAS

QUELLE HISTOIRE VOUS RACONTEZ-VOUS A VOUS-MÊME?  
COMMENT VOUS SONT-ELLES UTILES?

ATTENTES X PERCEPTIONS = RÉSULTATS

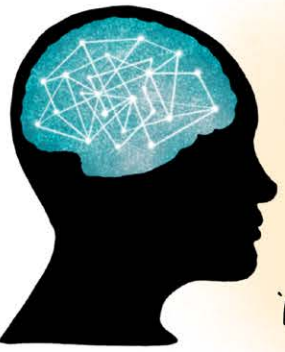
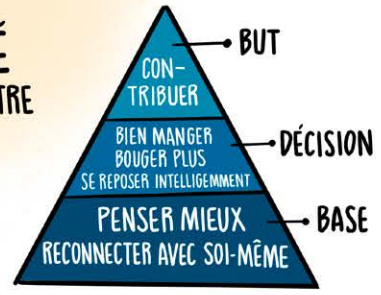
ACCÉPTEZ LES ÉMOTIONS QUE VOUS RESSENTEZ ET APPRENEZ À LES laisser aller

Exprimez VOS ÉMOTIONS

emotion = energie en mouvement

Autorisez-vous à prendre soin DE VOUS-MÊME

Accordez la PRIORITY À VOTRE BIEN-ÊTRE



NOUS RESSENTONS 3400 ÉMOTIONS DIFFÉRENTES PAR JOUR

APPRENEZ À ACCEPTER ET GÉRER vos ÉMOTIONS

REGARDER EN AMONT de MEILLEURS RÉSULTATS  
APPROCHE préventive DE LA SANTÉ MENTALE

POURQUOI EST-CE QUE JE ME SENS COMME ÇA?  
QU'EST-CE QUE CELA RÉVÉLERAIT À PROPOS DE MOI?

POSEZ-VOUS LA QUESTION 7 FOIS  
L'ÉDITION AVEC LES BÉNÉFICIAIRES

ENTRAINER sa PERCEPTION PAR LA conscience de soi

ABORDER LES SENTIMENTS AVEC curiosité PAS DE JUGEMENT



BOUCLER LE CYCLE émotionnel  
ADOUCCIR LES sensations

- STRATÉGIES  
RESPIRATION SOUPIR CYCLIQUE OU PHYSIOLOGIQUE RESPIRATION 4-7-8  
CHANGER D'ENVIRONNEMENT EXERCISE RAPIDE (10 à 30 SEC.)  
CHANGEMENT DE TEMPÉRATURE TOUCHER (eg. UNE ÉTREINTE DE 20 SEC.) → DIMINUE LE TAUX CORTISOL  
INTERACTION SOCIALE

reconnaissance de soi  
METTEZ L'ACCENT SUR LE CHEMIN QUE VOUS AVEZ PARCOURU  
Compassion envers soi même

NOUS SOMMES NOMBREUX À PASSER NOS JOURNÉES EN MODE PILOTE AUTOMATIQUE. CHANGEONS CELA!

“NOUS NE SOUFFRONS PAS D'ABSENCE DE BONHEUR. NOUS SOUFFRONS DE NOTRE INCAPACITÉ À LE RECONNAÎTRE”

**Les délégués et déléguées sont accueillis au Sommet d'IRCC de la C.-B. et du Yukon des 26 et 27 septembre 2023 : Envisager collectivement l'avenir du secteur de l'établissement et de l'intégration le 27 septembre à environ 8 h 31.**

### **DISCOURS LIMINAIRE : RÉFLÉCHIR MIEUX – COMMENT ENTRAÎNER SON CERVEAU**

La Dre Shahana Alibhai exprime sa gratitude d'avoir la chance de faire une présentation dans le cadre du Sommet. Elle raconte l'histoire de l'arrivée de sa famille au Canada et la gentillesse de la Croix-Rouge canadienne à leur égard. La Dre Alibhai parle des conseils de sa grand-mère et reconnaît l'importance d'aider les autres. Elle reconnaît les délégués et déléguées et leur investissement dans leur travail chaque jour.

La quête de liberté est essentielle pour atteindre des objectifs, et il est crucial de se renseigner de manière réfléchie pour réussir. La santé mentale est un sujet de grande importance, et de nombreuses personnes sont confrontées à des problèmes de santé diagnostiqués ou luttent contre les pressions quotidiennes. Il est nécessaire d'adopter une approche proactive en matière de santé mentale, en insistant davantage sur l'enseignement de stratégies d'adaptation et de l'intelligence émotionnelle.

Le bien-être émotionnel est tout aussi important que la santé physique; découvrir une raison d'être et le sens de la vie peut être une source de motivation et d'épanouissement. Il est essentiel de rester attentif aux personnes que nous fréquentons et à la manière dont elles influencent notre santé émotionnelle. Le stress peut avoir un impact sur notre bien-être émotionnel, et il est essentiel de gérer nos attentes et perceptions pour maintenir une bonne santé mentale. La Dre Alibhai partage plusieurs anecdotes personnelles et avis en tant que médecin, conférencière et mentore en santé mentale.

La Dre Alibhai partage des conseils pour favoriser une plus grande conscience de soi en comprenant la science des émotions. Les émotions ne sont pas intrinsèquement bonnes ou mauvaises, et nous devrions nous efforcer d'embrasser toute la gamme de nos expériences émotionnelles. La peur est une cause fréquente de nombreuses émotions inconfortables, et il est essentiel de reconnaître son impact sur notre vie. En explorant davantage nos émotions, nous pouvons définir les peurs sous-jacentes pouvant les stimuler. Il est essentiel de créer un milieu sûr et soutenant où chacun se sent à l'aise de faire part de ses préoccupations. À mesure que nous visons la conscience de soi, nous abordons nos peurs avec curiosité et compassion.

La Dre Alibhai insiste sur l'importance de remettre nos croyances et valeurs en question, de reconnaître et gérer efficacement les émotions et de prioriser le fait de prendre soin de soi pour réduire les risques d'épuisement professionnel. Elle suggère de reconnaître et d'intégrer les valeurs des membres de l'équipe aux processus décisionnels pouvant mener à de meilleurs résultats. La gestion efficace des émotions inclut le fait de les accepter et de les surmonter. Des techniques de respiration, de courtes séances d'exercice et des interactions sociales peuvent y contribuer. Le fait de prendre soin de soi peut être facilité par des ressources comme le magnésium, les acides gras oméga-3 et la vitamine D, mais il faut d'abord consulter son médecin avant de prendre des suppléments.

Le fait de reconnaître cela dans la vie quotidienne est la clé du bonheur.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Les stigmates entourant la demande d'aide professionnelle pour des problèmes de santé mentale constituent un problème collectif qui doit être abordé ouvertement
- Le fait de parler ouvertement de ses luttes personnelles peut contribuer à réduire la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale
- Pour éviter un effet de spirale, il est essentiel de cultiver la résilience et la conscience de soi
  - Il faut reconnaître vos progrès et aborder vos autres luttes en faisant preuve de bonté et de compassion envers vous-même.
- Les dirigeants peuvent soutenir leurs employés à faire face au stress en comprenant leur composition émotionnelle, leurs valeurs et leurs motivations.
  - Cette façon de faire peut les aider à mieux soutenir le développement professionnel des membres de leur équipe tout en respectant leur vie privée.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>



## SÉANCE PLÉNIÈRE

## Les Perspectives du marché du travail de 2021 à 2030

Matt Ayres, économiste en chef du marché du travail, ministère de l'Éducation postsecondaire et des Compétences futures, fait une présentation intitulée « Perspectives du marché du travail du Bureau d'information sur le marché du travail; Développement de la main-d'œuvre et formation professionnelle », et formule des commentaires à propos de ce qui suit :

- Tendances actuelles sur le marché du travail en Colombie-Britannique
- Survol des Perspectives du marché du travail en Colombie-Britannique, édition 2022
- Changement dans la nature des populations en Colombie-Britannique
- Résidentes et résidents permanents (variabilité sur 12 mois)
- Permis de travailleur temporaire (variabilité sur 12 mois)
  - L'augmentation du nombre de permis de travail temporaires a eu un impact considérable sur le marché du travail.
- On note des divergences entre les deux enquêtes mensuelles : l'enquête sur la population active (EPA) et l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)
  - La ligne ajustée de l'EPA commence à s'éloigner sensiblement de la ligne rouge, ce qui peut être attribuable à l'absence des travailleurs étrangers temporaires (TET) dans l'EPA.
- Étudiants étrangers et demandeurs d'asile (somme mobile sur 12 mois)
- Emploi d'immigrants récents par secteur (2012-2022)
  - Secteurs ayant embauché des TET
    - Les immigrants récents au Canada forment 4 % de la population active totale, en hausse de 2,9 %
    - Les services professionnels, scientifiques et techniques (y compris les emplois techniques) ont connu une augmentation considérable du nombre de travailleurs immigrants, dont le pourcentage est passé de 3,8 % à 6,7 % de la main-d'œuvre
    - Les services d'hébergement et alimentaires ont connu une légère augmentation du nombre de travailleurs immigrants récents, dont le pourcentage est passé de 5,5 % à 6,1 %
    - On retrouve plus fréquemment les TET dans les services d'hébergement et alimentaires, le domaine de la fabrication, en agriculture, en foresterie et principalement en agriculture.
  - Taux de rétention en 2020 par province et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR)
    - Les migrants interprovinciaux ont tendance à s'établir sur l'île de Vancouver ou dans la vallée de l'Okanagan
    - Les migrants internationaux ont tendance à se concentrer à Vancouver.
  - Trajectoire du revenu médian des immigrants admis entre 2010 et 2019
    - Les immigrants qui ont de la difficulté à trouver des emplois convenables ou à faire reconnaître leurs qualifications ont de moins bons résultats économiques que ceux qui trouvent rapidement un emploi.
  - Le nombre d'immigrants sans emploi est demeuré plus élevé que le nombre de postes à pourvoir.

- Le taux de travail à temps partiel involontaire a augmenté
- On note également une augmentation du nombre de départs à la retraite à la suite de licenciements
- Les salaires continuent d'augmenter à un rythme plus rapide
- L'avenir du travail
  - La pandémie de COVID-19 a forcé de nombreuses personnes à travailler de la maison, et la tendance se poursuit, alors que les dispositions pour le travail à distance ou en mode hybride deviennent plus courantes
  - Les employeurs doivent faire preuve d'une plus grande flexibilité avec leur main-d'œuvre pour suivre le rythme du paysage changeant du travail
  - L'intelligence artificielle (IA) a soulevé des préoccupations d'ordre éthique et réglementaire.
- Économie à la demande
  - Les hommes et les immigrants admis sont surreprésentés dans les emplois relatifs aux services de covoiturage et de livraison au Canada
  - Une étude est en cours pour comprendre l'évolution de l'économie de petits boulots.
- Aperçu des perspectives du marché du travail en Colombie-Britannique en 2022
- Plus d'un million de postes vacants : 2022-2032
  - La main-d'œuvre s'élargit et remplace les travailleurs plus âgés
  - Quelque 47 % des travailleurs sont des débutants, mais ce nombre diminue légèrement chaque année
  - Les immigrants internationaux occupent chaque année une part plus importante du marché
- Les migrants d'autres provinces forment environ 8 % de la main-d'œuvre
- La migration interprovinciale est tombée à zéro, mais devrait reprendre
- Un coût de la vie abordable constitue un facteur essentiel dans le choix du lieu de résidence des migrants.
- Les sources d'approvisionnement ont changé
- On note une tendance à la hausse des nouveaux immigrants en tant que part de l'offre de main-d'œuvre par édition des perspectives du marché du travail
  - Les immigrants représenteront 38 % de la main-d'œuvre pour les offres d'emploi, soit une augmentation significative par rapport aux années précédentes
  - Les immigrants constituent une dynamique essentielle pour déterminer le marché du travail de l'avenir, et la tendance devrait se poursuivre en 2023.
- Impact des données démographiques
  - Les gens faisant partie des groupes d'âge des milléniaux peuvent avoir des attentes très différentes concernant le travail après la pandémie
  - La main-d'œuvre verra un important nombre d'offres d'emploi pour ces cohortes d'âges dans des postes de direction somme toute élevés en raison du nombre relativement peu élevé de personnes âgées de 50 à 59 ans qui occuperaient habituellement ces postes.
- Scolarité typique
- Offres d'emploi par région
- Les 10 principaux secteurs par type d'offre d'emploi
  - Les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale comptent le nombre le plus important d'offres d'emploi

- Les services professionnels, scientifiques et techniques sont de rigoureux secteurs techniques
  - Le secteur de la construction constitue une énigme dans les perspectives, avec des taux élevés de remplacement en lien avec l'expansion et la croissance
  - Il est possible que l'activité de construction résidentielle augmente
  - L'activité de construction dans l'ingénierie lourde, les terminaux de gaz naturel liquéfié, les pipelines et autres est difficile à prévoir.
  - Plus de détails sur le secteur de la construction
    - Les peintres et les applicateurs de cloisons sèches peuvent travailler dans les secteurs commercial et résidentiel
    - Aucun sous-secteur particulier n'est attribué à ces travailleurs.
  - Professions à fort potentiel
    - Les professions de différents niveaux de scolarité sont incluses
    - Les ingénieurs civils, les emplois en technologies de l'information (TI), les éducateurs de la petite enfance et les techniciens du secteur de l'automobile figurent constamment sur la liste
    - Le secteur des gestionnaires du commerce de détail et de la restauration est un très gros employeur
    - Le rapport fait également état des salaires horaires prévus pour chaque profession
  - Endroits où trouver de plus amples renseignements
  - Résumé des prévisions pour 2022.
- Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :
- Les données montrent que les immigrants reviennent vivre à Vancouver en dépit du coût de la vie élevé
  - Les préférences culturelles jouent un rôle important dans le choix de logement
  - Le marché du logement à l'échelle de la Colombie-Britannique connaît des problèmes d'abordabilité et d'accessibilité
  - La communauté est un thème récurrent pour les immigrants, et les tentatives visant à les pousser vers les zones rurales n'ont pas réussi
  - La ventilation de la participation au marché du travail par pays de résidence avant l'admission fournit des données significatives
  - La plupart des groupes ont démontré une participation accrue à la population active, et l'écart par rapport aux hommes canadiens se réduit
  - Nous aspirons à un marché du travail plus équitable et inclusif, avec des hommes canadiens assumant des fonctions à domicile pour combler le fossé
  - Augmentation des immigrants qui arrivent par des trajectoires économiques
  - Exploration des façons d'analyser différents volets d'entrée et d'évaluer le rendement
  - L'accent est mis sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin d'améliorer les résultats pour les immigrants
  - Il faut se garder d'avoir une confiance excessive dans les statistiques médianes en raison de la variance sur les bords
  - Les collègues professionnels s'occupent habituellement de la reconnaissance des titres de compétences
  - Il faut un point de vue multidimensionnel pour analyser la surqualification sur le marché du travail
  - Les programmes existants ne sont pas structurés pour absorber le niveau actuel d'activité des TET

- Un niveau élevé de TET pourrait ne pas être viable à long terme
- Il est essentiel de gérer les attentes et de reconnaître les défis du parcours menant à la résidence permanente
- Les migrants économiques se situent généralement dans la tranche d'âge comprise entre la fin de la vingtaine et la quarantaine
- Le nombre d'immigrants des groupes d'âge 20 à 30 ans et 30 à 40 ans a augmenté avec le temps
  - Cette tendance a des conséquences importantes sur la croissance de la population et les changements démographiques.
- Les données sur le travail non rémunérées sont difficiles à mesurer, mais il existe une enquête de Statistique Canada sur l'économie des soins non rémunérés
  - L'enquête ne ventile pas les données en fonction des immigrants par rapport aux non-immigrants.
- Les perspectives du marché du travail peuvent être un outil utile pour communiquer l'importance de l'immigration dans la population active
  - Des données plus nuancées pourraient être nécessaires afin de comprendre pleinement le marché du travail.
- Différents facteurs influencent la migration interprovinciale et tendent à être cycliques
- On retrouve de plus en plus de travailleurs âgés sur le marché du travail, et l'âgisme est un obstacle à l'embauche de personnes dans certains emplois
- L'immigration a un impact positif sur l'économie et le marché du travail, mais la demande accrue pour des services peut faire contrepoids à certains avantages
- L'analyse du marché du travail ne fait pas de distinction entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein
- En dépit de perspectives économiques défavorables, les perspectives du marché du travail sont meilleures, et nous demeurons optimistes quant à sa performance.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

**SÉANCES SIMULTANÉES**

**Rapprocher les stratégies de collaboration et les pratiques exemplaires du secteur de l'établissement avec celles du secteur privé**

**Description :** Dans le secteur de l'établissement et de l'intégration, il est essentiel d'avoir recours à des stratégies de collaboration et d'échanger sur les pratiques exemplaires, car elles contribuent à créer une culture d'équipe, à encourager le transfert des connaissances et à promouvoir l'amélioration continue. Maintenant plus que jamais, il est important d'étendre cette approche au secteur privé en établissant des partenariats avec des entreprises et des employeurs pour maximiser la portée des services et leurs répercussions sur la clientèle. En travaillant ensemble, en apprenant des expériences positives des autres et en adoptant des pratiques exemplaires, les organismes pourront améliorer leur efficacité, leur capacité d'innover et la prestation des services. En mettant en commun leurs pratiques exemplaires, en partageant leurs histoires de réussite et en collaborant de façon volontaire, les organismes pourront appliquer les leçons tirées des expériences des autres à leurs propres modèles et services et les intégrer dans la planification des programmes.

Zahra Esmail, directrice générale, Vantage Point, passe en revue une présentation intitulée « Rapprocher les stratégies de collaboration et les pratiques exemplaires dans le secteur de l'établissement et le secteur privé » et met en relief ce qui suit :

- Vantage Point est un organisme provincial qui offre des services à des organismes sans but lucratif en Colombie-Britannique
  - L'organisme offre des renseignements et de la formation, des évaluations et des services de planification stratégique à des petits et moyens organismes.
- La collaboration consiste à travailler avec d'autres organisations en vue d'un bénéfice mutuel ou d'un impact accru

- Le continuum de la collaboration : Communication → Coopération → Coordination → Collaboration → Intégration
- La collaboration peut être difficile en raison de niveaux de confiance différents, de différences dans les structures organisationnelles et d'un manque de ressources pour soutenir la collaboration
- Les clés de la réussite de la collaboration consistent notamment à accorder la priorité à la mission, à définir des objectifs clairs, à comprendre la contribution, à établir des liens, à connaître ses limites, à communiquer, à réfléchir et à être authentique et honnête
- L'organisme A Way Home Kamloops est un exemple de collaboration réussie pour les jeunes sans-abri
- Vantage Point et la Pacific Legal Education and Outreach Society travaillent ensemble à réduire les fardeaux administratifs
- Lookout Housing and Health Society a procédé à une fusion réussie avec deux organismes grâce à une confiance mutuelle de leurs dirigeants.

Najibe Raie, vice-président, Affaires et stratégie, Primacorp, passe en revue une présentation intitulée « Partenariats public-privé » et met en relief ce qui suit :

- La collaboration entre les organismes sans but lucratif et à but lucratif est nécessaire pour s'attaquer à des problèmes continus comme la crise du logement au Canada
- Primacorp est une entreprise dont la mission est de changer des vies grâce à l'éducation, à des services et à des soins. Elle possède des filiales dans les domaines de l'immobilier, de l'éducation et de la philanthropie, et emploie près de 3 000 personnes

- Primacorp s'est associée à IRCC et CCIS pour offrir un hébergement à l'hôtel à Calgary pour des réfugiés pendant plus de deux ans
- Les marques à impact social de Primacorp comprennent Joe's Table Café, qui offre des possibilités d'emploi aux personnes handicapées, et Schej Realty, qui est ouvert à des partenariats pour accueillir des réfugiés
- Dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, Primacorp a amassé plus de 24 millions de dollars en dons
- L'hôtel financé par IRCC à Calgary offre un soutien aux réfugiés, y compris des bourses, des thérapeutes en santé mentale et des classes pour les cours CLIC
- Joe's Table offre des possibilités d'emploi aux personnes handicapées avec des partenariats avec la Kurdish Canadian Society et Waves Coffee
- La fondation de Primacorp investit dans le secteur de l'établissement des personnes réfugiées avec un financement de 250 000 \$
- Un financement est offert pour des bourses d'études allant jusqu'à 50 % des frais pour les réfugiés qui souhaitent étudier à l'un ou l'autre des 45 campus de Primacorp au Canada
- Un financement est offert aux employés d'IRCC et aux organismes sans but lucratif pour couvrir jusqu'à 50 % des frais pour un diplôme d'un an en counselling communautaire.

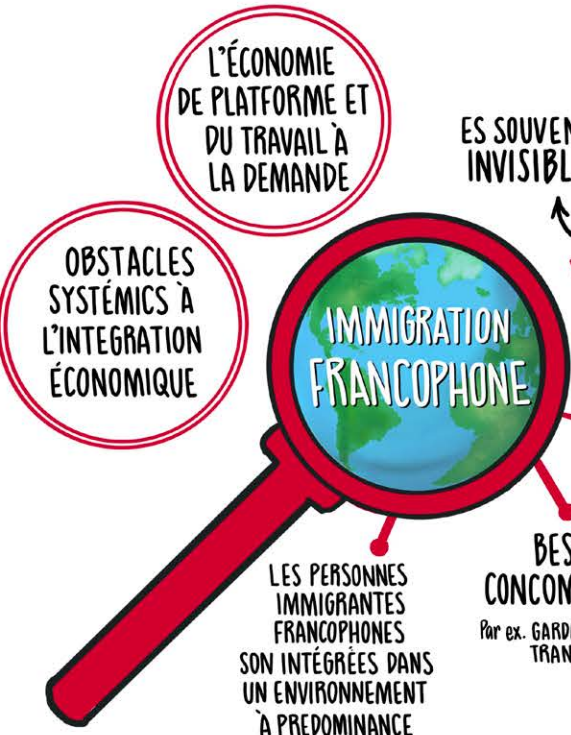
Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Primacorp considère comme réfugiés tous ceux qui prétendent fuir la guerre et la discrimination
- Souvent, aucun financement n'est prévu pour la collaboration, mais celle-ci peut être incluse dans les propositions de financement
- La confiance doit être rétablie avec la relève, et les discussions peuvent commencer à tous les niveaux
- Il peut être payant de faire un acte de foi en collaborant avec des organismes constitués en personne morale
- Un budget de 2,2 millions de dollars est offert par le biais de la Corum Deo Charitable Foundation afin d'offrir des bourses et des bourses d'études aux réfugiés qui désirent étudier n'importe où au Canada.

SOMMET D'IRCC DE LA C.B. ET DU YUKON 2023  
TIRER PARTI DE LA RECHERCHE POUR  
ORIENTER LES PROGRAMMES ET  
DÉFINIR LES PRIORITÉS

# Emploi chez les personnes immigrantes

PRÉSENTATRICE : SUZANNE HUOT  
CENTRE D'ÉTUDES SUR LA MIGRATION DE L'UBC



ES SOUVENT INVISIBLE

BON NOMBRE DE PERSONNES SONT CONFRONTÉES À DIVERSES FORMES DE DISCRIMINATION À L'EXTÉRIEUR DE LEUR COMMUNAUTÉ ET MÊME AU SEIN DE CELLE-CI (MINORITÉS AU SEIN D'UN MINORITÉ)

La communauté francophone est diverse ET SES BESOINS SONT TOUT AUTANT

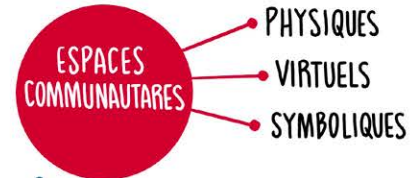
ACCENT REQUIS SUR LES FACTEURS LIÉS AUX MÉNAGES :  
LE MÉNAGE EN TANT QUE SYSTÈME ET NON LES INDIVIDUS DE FAÇON INDIVIDUELLE

BESOINS CONCOMITANTS  
Par ex. GARDE D'ENFANTS  
TRANSPORT

IL Y A UNE IDÉE PRÉCONÇUE À L'ÉGARD DU FAIT QU'ON DOIT PARLER ANGLAIS POUR TROUVER DU TRAVAIL



UNE APPROCHE HOLISTIC D'INTEGRATION est essentielle



SENTIMENT d'appartenance

LA PRESTATION DU SERVICE NE SUFFIT PAS. C'EST DANS CES ENDRITS QUE LES GENS TISSENT DES COMMUNAUTÉS

## RECOMMANDATIONS

- COLLABORER AVEC LES ORGANISMES FRANCOPHONES
- ORIENTER LES CLIENTS VERS DES ESPACES FRANCOPHONES
- FACILITER L'ACCÈS À L'INFORMATION DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES
- APPLIQUER LE PRINCIPE DE L'OFFRE ACTIVE
- RECONNAÎTRE QUE LE FRANÇAIS PEUT ÊTRE UNE PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE DE NOMBREUSES PERSONNES  
DONNER AUX GENS LA POSSIBILITÉ DE CHOISIR LA LANGUE DANS LAQUELLE ILS VEULENT S'ENGAGER

## SÉANCES SIMULTANÉES

## Tirer parti de la recherche pour orienter les programmes et définir les priorités

**Description :** La recherche demeure un élément clé des programmes d'établissement et d'intégration de la Colombie-Britannique. Le secteur a besoin de recevoir constamment des données pour rester informé, notamment des décisions qui concernent les programmes, et établir ses priorités. À cette fin, le secteur a besoin de créer des liens avec les organismes de recherche. Dans le cadre de cette séance plénière, un groupe de chercheurs du Centre for Migration (CMS) de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) discutent des différents domaines de recherche sur lesquels le centre travaille ainsi que la manière dont leur travail est lié à l'établissement et à l'intégration.

Hongxia Shan, professeure agrégée, Département d'études pédagogiques, Centre of Migration Studies de UBC, fait une présentation intitulé « Traduire l'avantage des immigrants : Défis et possibilités; Tirer les leçons de la recherche empirique » et formule des commentaires concernant ce qui suit :

- La problématique de la reconnaissance
    - La recherche critique se limite à la régulation des compétences et de la culture et creuse le fossé entre ceux qui reconnaissent et ceux qui attendent d'être reconnus.
  - Vers l'avantage des immigrants
    - Les immigrants en tant que « porteurs de savoirs distinctifs »
    - Le « capital propre à la migration » et la « compétence liée à la migration » sont deux concepts proposés qui suggèrent que les immigrants développent des compétences et des ressources qu'ils peuvent utiliser dans différents domaines professionnels.
  - De l'apport des personnes immigrantes
- Compte tenu des distances sociales, culturelles, géographiques, professionnelles et biographiques qu'ils franchissent, les immigrants sont susceptibles de développer des manières distinctes d'apprendre, de faire, de dire et d'être, qui constituent une potentialité susceptible d'être traduite dans le cadre de l'élargissement des pratiques existantes.
  - Attirer l'attention sur ce qui suit :
    - Il est crucial de comprendre les types d'avantages que les immigrants apportent et ce qu'il faut pour les mobiliser
    - L'avantage pour les immigrants doit être traduit dans le contexte du nouveau pays.
  - Avantage pour les immigrants : du point de vue des répondants à la recherche
    - La plupart des professionnels considèrent leur scolarité antérieure et leurs expériences professionnelles comme des avantages, peu importe les images stéréotypées de l'éducation dans d'autres pays et contextes
    - Ils apportent des capacités linguistiques et culturelles multiples, des terrains de comparaison et des points de vue mondiaux, et peuvent définir les lacunes, les problèmes et les domaines d'amélioration au travail
    - Ils apportent également des dispositions comme la ténacité, la persévérance, la passion et la sensibilité, compte tenu de leur histoire biographique, ainsi que des technologies, des produits, des pratiques et des processus différents qui contribuent à l'innovation au sein de leur profession.
  - Traduire l'avantage pour les immigrants : des défis à plusieurs niveaux



- Les défis au niveau institutionnel incluent le fait d'être en retard sur les changements liés aux exigences en matière d'immigration et d'autorisation d'exercer, l'obtention d'un permis d'exercice étant un problème majeur pour plus de 90 % des personnes interrogées
  - Les défis au niveau organisationnel incluent un accès limité aux produits et postes désirés et à des renseignements sur les lois relatives au travail
  - Les défis au niveau personnel incluent le racisme, les interactions sexistes et les microagressions au travail, et le fait d'avoir à s'attirer la reconnaissance et le respect avec le temps.
  - Exemple concernant le fait de s'attirer le respect :
    - Une chargée de projet avait de la difficulté à faire valoir son opinion et à se faire reconnaître au travail
    - Elle avait tendance à individualiser le problème et à tenter de s'en prendre à elle-même, en attribuant la situation au fait qu'elle était immigrante, qu'elle parlait l'anglais comme langue additionnelle ou qu'elle avait une personnalité particulière.
  - Traduire l'avantage pour les immigrants : Les possibilités
    - Des changements au niveau institutionnel sont nécessaires afin de mieux utiliser les avantages qu'apportent les immigrants
    - Organisationnel
    - Les immigrants devraient participer aux projets et on devrait les prendre en considération pour des postes de direction
    - Il est nécessaire d'avoir des renseignements accessibles sur les droits et avantages des travailleurs
    - Les organisations doivent s'occuper des questions relatives à l'EDI
    - Interpersonnel
  - Il faut encourager la convivialité au quotidien et le multiculturalisme afin d'améliorer les relations interpersonnelles
  - Les immigrants qualifiés sont débrouillards et participent à des activités d'apprentissage professionnel continu
  - Ils comblent les lacunes, corrigent des problèmes et se tiennent au fait des changements dans leur profession.
  - Recommandations pour les prestataires de services aux personnes immigrantes
    - Aider les personnes immigrantes à naviguer dans les systèmes de réglementation professionnelle et communiquer les lacunes concernant les pratiques en matière d'autorisation d'exercer
    - Collaborer avec les personnes immigrantes pour les aider à communiquer, à gagner confiance en elles et en leur culture
    - Créer des occasions de promouvoir la convivialité et le multiculturalisme
    - Créer des occasions pour les personnes immigrantes qualifiées de créer des liens et de faire partie de communautés liées à leur domaine d'activité
    - Sensibiliser la population à l'apport des personnes immigrantes.
- Suzanne Huot, professeure agrégée, Département de sciences du travail et d'ergothérapie, Centre for Migration Studies de UBC, fait une présentation intitulée « Emploi des migrants » et formule des commentaires sur ce qui suit :
- Étude sur l'emploi des immigrants et l'apprentissage tout au long de la vie**
- The project will look at the role of advanced digital technologies in immigrant employment and lifelong learning, with a focus on three sub-areas.

SOMMET D'IRCC DE LA C.B. ET DU YUKON 2023  
 TIRER PARTI DE LA RECHERCHE POUR  
 ORIENTER LES PROGRAMMES ET  
 DÉFINIR LES PRIORITÉS

# TRANSLATING THE IMMIGRANT ADVANTAGE

PRÉSENTATRICE: DR. HONGXIA SHAN  
 DÉPARTEMENT D'ÉTUDES PÉDAGOGIQUES DE L'UBC



OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION dans LA PRATIQUE  
 EN FONCTION DE CIRCONSTANCES PRÉCISES



## RECOMMANDATIONS:

- AIDER LES PERSONNES IMMIGRANTES À NAVIGUER DANS LES SYSTÈMES DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNIQUER LES LACUNES CONCERNANT LE PRATIQUES EN MATIÈRE D'AUTORISATION D'EXERCER
- FAVORISER ET ENCOURAGER LA COMMUNICATION ET LA CONFIANCE ENVERS LES AUTRES CULTURES
- CRÉER DES OCCASIONS DE:
  - ▶ PROMOUVOIR QUOTIDIENNEMENT LA CONVIVIALITÉ ET LE MULTICULTURALISME
  - ▶ CRÉER DES LIENS ET FAIRE PARTIE DE COMMUNAUTÉS LIÉES À UN DOMAINE D'ACTIVITÉ
- SENSIBILISER LA POPULATION À L'APPORT DES PERSONNES IMMIGRANTES

### Immigration francophone

- Considérations :
  - Milieux dominés par les anglophones
  - Facteurs à l'échelle du ménage
  - Besoins concomitants
  - Rétention.

### Intégration holistique

- L'intégration holistique est essentielle pour toutes les formes d'intégration (sociale, culturelle, économique, politique)
- De solides réseaux et soutiens sociaux peuvent contribuer à la préparation et à la participation au marché du travail
- La communauté francophone est très diversifiée et multiculturelle, et certains de ses membres sont confrontés à des obstacles traditionnels et à des formes de discrimination
- Les bibliothèques publiques, les établissements d'enseignement, la culture récréative et les espaces de loisirs jouent un rôle important dans la création de réseaux et soutiens sociaux qui mènent à l'emploi ou à de l'aide concernant la garde d'enfants.

### Intersectionnalité

- L'occupation joue un rôle important dans la manière dont les espaces sont utilisés et occupés
- Les espaces peuvent être physiques, virtuels ou symboliques
- Les espaces symboliques font référence aux espaces informels qui ne sont pas officiellement francophones, mais qui sont utilisés par les francophones.

### Occupations quotidiennes : productivité – soins personnels – loisirs, etc.

- Les personnes qui œuvrent dans l'économie de petits boulots accordent de l'importance à l'autonomie et à la flexibilité dans la gestion de leur temps
- L'emploi doit s'intégrer dans le reste de leur vie et dans ce qu'ils doivent faire pour eux-mêmes, leurs enfants et leur conjoint.

### Thèmes clés dans la recherche sur les francophones

- Invisibilité
- Les espaces de la communauté francophone servent de balise
- Le rôle des CFM dans l'intégration des immigrants est complexe
- Particularité de la côte Ouest et du Grand Vancouver.

### Recommandations

- Collaborer avec les organismes francophones
- Orienter les clients vers des espaces francophones
- Faciliter l'accès à l'information dans les deux langues officielles
- Appliquer le principe de l'offre active
- Reconnaître que pour beaucoup de gens, le français peut être la première langue officielle parlée et non leur langue maternelle
- Reconnaître que les espaces francophones proposent beaucoup plus que la prestation de services et permettent de jouer plusieurs rôles.

# SOMMET D'IRCC DE LA C.B. ET DU YUKON 2023 TIRER PARTI DE LA RECHERCHE POUR ORIENTER LES PROGRAMMES ET DÉFINIR LES PRIORITÉS

PRESENTEUR: VINCE HOPKINS - CENTRE D'ÉTUDES SUR LA MIGRATION DE L'UBC

EST MALLÉABLE  
ELLE PEUT BASCULER  
RAPIDEMENT D'UNE  
POSITION À L'AUTRE

ELLE PEUT INFLUENCER  
LA POLITIQUE

## L'OPINION PUBLIQUE

ELLE PEUT  
INFLUENCER  
L'EXPÉRIENCE  
DE VIE DES  
NOUVEAUX  
ARRIVANTS

ELLE PEUT AVOIR DES  
RÉPERCUSSIONS  
LENTES SUR LA  
COMMUNAUTÉ



Les COMMUNICATIONS RELATIVES à LA POLITIQUE peuvent-elles  
AVOIR une INCIDENCE sur LE SOUTIEN OFFERT aux  
PERSONNES IMMIGRANTES?

LE SOUTIEN DU CANADA  
ENVERS LES PERSONNES  
IMMIGRANTES EST  
CONDITIONNEL

PRÉFÉRENCE ENVERS  
LES PERSONNES IMMIGRANTES  
QUALIFIÉES PAR RAPPORT AUX  
PERSONNES IMMIGRANTES  
MOINS QUALIFIÉES

\* CETTE PRÉFÉRENCE  
EST MALLÉABLE

L'INFORMATION SUR  
LES AVANTAGES DE  
L'IMMIGRATION A UNE  
EFFET IMPORTANT SUR  
L'OPINION ENVERS  
L'IMMIGRATION DE TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS "PEU QUALIFIÉS"

L'OPINION PUBLIQUE  
SUR LES PERSONNE  
IMMIGRANTES "PEU  
QUALIFIÉES" SEMBLE  
PARTICULIÈREMENT  
SENSIBLE AUX  
NOUVEAUX  
RENSEIGNEMENTS

## LEÇONS POUR SUCITER DES ACTIONS CONCRÈTES

LA FAÇON DONT NOUS  
ABORDONS CERTAIN  
SUJETS COMPTE

LA FAÇON DONT  
NOUS PARLONS D'UNE  
QUESTION A DES  
RÉPERCUSSIONS SUR  
LA FAÇON DONT NOUS  
LA PERÇEVONS

LA FAÇON  
DONT LES  
PROBLÈMES SONT  
FORMULÉS A UNE  
INCIDENCE SUR  
LA SOLUTION

### COMMUNICATIONS

- SENSIBILISATION: ADAPTER LES COMMUNICATIONS AU SUJET DES CLIENTS, SANS STÉRÉOTYPES
- MESSAGE: L'IMPORTANCE DE METTRE L'ACCENT SUR LA CONTRIBUTION DES NOUVEAUX ARRIVANTS "PEU QUALIFIÉS"
- S'INTERROGER SUR LA DISTINCTION ENTRE LES PERSONNES "HAUTEMENT QUALIFIÉES" ET "PEU QUALIFIÉES" ET SUR LA MANIÈRE DONT CES TERMES INFLUENCENT LES PERCEPTIONS.

### CONTEXTE STRATEGIQUE

- LA POPULATION CANADIENNE EST MOINS AU FAIT DE L'IMMIGRATION DE PERSONNES "PEU QUALIFIÉES", CE QUI PEUT AVOIR DES RÉPERCUSSIONS SUR LEUR RÉCEPTIVITÉ AUX NOUVELLES INFORMATIONS (POSITIVES ET NÉGATIVES)
- L'ÉDUCATION EST UNE COMMUNICATION SOIGNÉE DES POLITIQUES JOUENT UN RÔLE IMPORTANT

Vince Hopkins, professeur agrégé, Département de science politique, Centre for Migration Studies de UBC, fait une présentation intitulée « La communication politique peut-elle influencer le soutien aux immigrants? Données probantes d'un récent sondage réalisé auprès des Canadiens » et formule des commentaires concernant ce qui suit :

- L'opinion publique peut être malléable
- Confiance des consommateurs par mois
  - L'opinion publique peut changer rapidement ou graduellement. Il est important d'en tenir compte lorsque l'on songe à l'opinion publique concernant les politiques d'immigration au Canada.
- L'opinion publique joue un rôle important dans l'élaboration des politiques publiques
- L'opinion publique peut influencer l'expérience vécue des nouveaux arrivants
- Les communications relatives à la politique peuvent-elles influencer le soutien à l'immigration?
  - Le langage utilisé pour parler des nouveaux arrivants peut avoir une incidence sur l'opinion généralisée à propos de l'immigration au Canada.
- Sommaire d'un sondage sur l'immigration réalisé le mois dernier auprès de 2 000 Canadiens
  - Le langage utilisé pour parler des immigrants peu qualifiés peut façonner l'attitude du public à l'endroit de l'immigration au Canada.
- Approche
  - L'utilisation des termes « hautement » et « peu » qualifiés, utilisés pour faire référence à la scolarité et à l'expérience qui exigent une prime salariale sur le marché du travail
  - Stéréotypes possibles associés à ces termes.
- Soutien de l'immigration au Canada
  - De façon générale, les Canadiens sont en faveur de l'immigration au Canada, mais cet appui est conditionnel.
- Qu'est-ce qui sous-tend les attitudes à l'égard de l'immigration?
  - Écrits scientifiques abondants sur l'« économie politique » de l'immigration
  - Les messages du gouvernement peuvent façonner l'opinion publique.
- La communication politique peut-elle inclure le soutien à l'immigration?
  - La façon dont les membres de l'élite parlent de l'immigration peut influencer le soutien aux politiques d'immigration
  - Cela est particulièrement vrai pour les politiques relatives aux immigrants peu qualifiés.
- Sondage
  - Soutien à l'immigration → Information sur les politiques → soutien à l'immigration
  - Montrer aux gens des renseignements sur les politiques d'immigration, y compris les plans du gouvernement
  - Randomiser les caractéristiques pour permettre des comparaisons équitables
  - Poser la même question à la fin pour voir si le soutien change
  - Les renseignements sur les immigrants peu qualifiés changent le soutien.

- Information sur les politiques :
  - Le problème : « L'économie du Canada dépend de l'immigration. Toutefois, le Canada est aujourd'hui confronté à une grave pénurie de main-d'œuvre, ce qui est source d'incertitude pour les entreprises et les travailleurs. »
  - Compétence : « L'un des projets de réforme consisterait à accorder un statut d'immigrant légal à un nombre record d'immigrants peu ou hautement qualifiés. »
  - Sentiments : Dans le contexte positif : « Les chercheurs affirment que les fortes augmentations en immigration peuvent avoir des effets positifs sur l'emploi. » Dans la situation mixte, les gens lisent également : « Toutefois, d'autres chercheurs affirment que l'immigration peut également avoir des conséquences négatives sur l'emploi. » Ces déclarations étaient basées sur des résultats publiés dans le domaine de l'économie du travail.
- Sommaire
  - Conformément aux études antérieures, les Canadiens déclarent préférer les immigrants plus qualifiés aux moins qualifiés
  - Le fait de fournir des renseignements sur les avantages de la migration a un effet considérable sur le soutien envers les immigrants peu qualifiés.
- Incidences de l'information sur la politique
- Sommaire
  - De façon générale, les Canadiens sont en faveur de l'immigration, mais à certaines conditions
  - L'opinion publique concernant les immigrants moins qualifiés est sensible au langage et à la terminologie employés.

- Leçons pour susciter des actions concrètes
  - Communications
  - Sensibilisation : adapter les communications sur les clients sans les stéréotyper
  - Message : l'importance de mettre l'accent sur les contributions des nouveaux arrivants « moins qualifiés »
  - Contexte stratégique
  - Le manque de connaissance à propos des immigrants peu qualifiés rend les Canadiens plus sensibles aux renseignements contenus dans le langage autour d'eux
  - Des renseignements positifs peuvent renforcer le soutien, mais un langage négatif peut susciter un sentiment anti-immigrants
  - L'éducation, la communication politique et des efforts consciencieux peuvent maintenir le soutien à l'immigration au Canada.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- La théorie du cadrage suggère que la façon dont nous discutons d'une question particulière peut façonner les considérations et les croyances des gens
- Il faut offrir un point de vue équilibré au public et veiller à ce qu'il reçoive des renseignements exacts et véridiques, fondés sur leurs expériences vécues et sur les réalités politiques
- Il faut pratiquer l'analyse critique du discours dans la formation des professionnels de la santé pour permettre aux étudiants de penser au-delà du modèle biomédical traditionnel

- Il faut adopter une approche fondée sur les points forts afin de se concentrer sur le travail entre les langues et les cultures pour trouver des solutions plus appropriées et plus efficaces
- L'immigration est une question complexe, et nous devons l'aborder avec un point de vue équilibré qui tient compte des besoins de tous les intervenants concernés
- Les nouveaux arrivants sont souvent considérés comme inférieurs, mais ils possèdent des compétences égales ou supérieures à celles de professionnels établis
- Le langage utilisé dans le travail et les services d'établissement doit être attentif à ne pas perpétuer les stéréotypes et les préjugés
- Les obstacles bureaucratiques sur le marché du travail canadien empêchent certaines personnes de travailler à leur compte et de devenir entrepreneurs
- Les immigrants qualifiés et les étudiants étrangers font des contributions importantes au domaine de l'ingénierie, et bon nombre d'entre eux démarrent leur propre entreprise
- Il faut plus de soutien et de ressources pour les aspirants entrepreneurs, peu importe leur origine ou leur statut
- Les personnes qui ne parlent ni français ni anglais peuvent se sentir exclues dans des villes où ces langues sont couramment parlées
- Il est important de créer un milieu accueillant pour tous, peu importe leur bagage linguistique
- Il peut être plus difficile d'apprendre le français que l'anglais. C'est pourquoi certains parents inscrivent leurs enfants dans des écoles d'immersion française
- Parler français peut procurer un avantage supplémentaire sur le marché du travail canadien
- Nous ne devrions pas nous contenter d'orienter les personnes francophones vers des ressources francophones, car certaines personnes ne parlent ni le français ni l'anglais, mais souhaitent tout de même avoir accès à ce soutien.

## SÉANCES SIMULTANÉES

## Améliorer l'analyse comparative entre les sexes plus dans le secteur de l'établissement

**Description : L'ACS Plus, un cadre fédéral, s'appuie sur une approche intersectionnelle pour lutter contre les inégalités et favoriser l'inclusion. On recommande au secteur de l'établissement au Canada d'appliquer la lentille de l'ACS Plus dans ses politiques et ses programmes. À cet effet, un projet géré par sept organismes-cadres au Canada a été lancé à l'échelle nationale. Ce projet a pour but de renforcer la capacité du secteur qui dessert les nouveaux arrivants à l'échelle nationale en intégrant le cadre de l'ACS Plus dans leurs provinces et leurs régions respectives. À la suite de la recommandation du gouvernement fédéral d'appliquer de façon permanente la lentille de l'égalité dans les politiques et les programmes organisationnels, il est devenu de plus en plus important pour les fournisseurs de services de démontrer leur engagement envers l'ACS Plus.**

On présente Sandhya Ghai, intervenante en EDI, à titre de modératrice pour la séance de discussion sur l'ACS Plus dans le secteur de l'établissement.

La modératrice présente les panélistes :

- Denise Gareau, directrice, Unité de l'ACS Plus, Femmes et égalité des genres Canada (FEGC)
- Natasha Beg, directrice adjointe, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, IRCC
- Leesha Kanbour, directrice de la participation du secteur national, AMSSA.

Sandhya Ghai donne un aperçu de l'ACS Plus et formule les commentaires suivants :

- L'ACS Plus explore la façon dont les personnes de tous les sexes perçoivent les politiques et les initiatives

- Le Plus indique que l'analyse va au-delà des sexes biologiques et explore d'autres différences socioculturelles comme la race, la culture, le handicap et d'autres facteurs identitaires intersectionnels
- Il s'agit d'un cadre qui doit être mis en œuvre à toutes les étapes du cycle de conception des politiques et programmes
- La première étape consiste à définir le contexte et à se demander de quelle manière il pourrait avoir un impact sur les gens
- La deuxième étape consiste à réfléchir aux défis et aux obstacles auxquels les gens peuvent être confrontés à différents niveaux d'accès
- Il faut ensuite rassembler les faits au moyen de la recherche et de la consultation
- Enfin, il faut effectuer une surveillance continue et une évaluation en adoptant le point de vue de l'ACS Plus
- L'ACS Plus est un investissement visant à améliorer et à optimiser l'efficacité et la gestion, et qui remet en question l'inclusion.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- L'ACS Plus et l'EDI ont en commun la reconnaissance du fait que la représentation est essentielle pour la prise de décision
- L'EDI se concentre sur les chiffres, tandis que l'ACS Plus se sert d'approches intersectionnelles qui reconnaissent qu'aucun groupe n'est homogène
- L'ACS Plus porte moins sur le facteur identitaire que sur les problèmes systémiques et les normes culturelles qui créent des obstacles à la diversité des facteurs identitaires



- Tant l'EDI que l'ACS Plus veillent à ce que l'ensemble des personnes et des groupes soient valorisés, respectés et soutenus dans un milieu sûr sur le plan culturel
- L'ACS Plus est un processus analytique fondamental appliqué du point de vue de la politique ou du programme pour atteindre les objectifs et mieux comprendre les inégalités subies
- Les employés du secteur de l'établissement aux origines diversifiées intègrent naturellement de nombreux principes de l'ACS Plus dans leurs programmes, et la mise en œuvre de l'ACS Plus fournit un cadre plus rigoureux
- L'ACS Plus est essentielle pour comprendre les nuances de l'expérience humaine
- Les décideurs politiques doivent tenir compte des circonstances uniques dans les populations
- Le « Plus » permet de travailler avec les organisations afin d'aborder le changement de manière plus efficace
- Le genre n'est pas le seul point d'entrée; il est important de comprendre l'intersectionnalité
- La discrimination survient à différentes intersections d'identités et de circonstances
- L'ACS Plus fournit le cadre et les outils pour veiller à ce que la conception des programmes et des politiques atteigne les objectifs désirés
- L'ACS Plus est un processus d'amélioration continue qui contribue à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes en utilisant diverses sources et informations
- Cette analyse favorise la participation avec de nouveaux points de vue et a permis d'élaborer des politiques plus humbles, ouvertes à d'autres modes de connaissance et à d'autres points de vue
- L'ACS Plus est intégrée dans le processus fiscal et budgétaire fédéral depuis 2019 et oriente les financements pour les attribuer là où ils seront utilisés le plus efficacement afin de cibler les personnes les plus touchées
- D'autres ministères fédéraux ont adopté l'orientation de l'ACS Plus, et l'accent a été mis de plus en plus sur l'application d'un point de vue ACS+ à l'élaboration des politiques dans tous les domaines et dans le continuum politique
- Dans le contexte des programmes d'établissement, les efforts se poursuivent en vue d'améliorer l'utilisation de l'ACS Plus pour comprendre les différentes expériences et les résultats des programmes et des politiques
- Un groupe dédié étudie ces efforts et fournit des données éclairées par l'ACS Plus sur les programmes d'établissement, qui sont utilisées pour concevoir de meilleures politiques
- L'ACS Plus existe depuis près de 30 ans et a fait l'objet de plusieurs vérifications fédérales
- La mise en œuvre efficace de l'ACS Plus dans les politiques et programmes présente encore des lacunes
- Les données ventilées peuvent présenter un défi, mais ce n'est pas toujours l'objectif; il s'agit de comprendre le jeu final et de disposer de données probantes pour combler les lacunes dans les politiques et les programmes
- L'ACS Plus doit être mise en œuvre à titre de compétence essentielle d'un organisme, pas seulement à titre de responsabilité d'un groupe spécialisé
- Les ressources, le temps et la capacité sont essentiels, et les organismes doivent renforcer leur capacité à l'interne afin d'intégrer l'ACS Plus à leur travail quotidien

- La surveillance et l'évaluation sont des éléments essentiels pour comprendre les lacunes en matière de capacité et d'autres contraintes pouvant empêcher l'intégration de l'ACS Plus
- Le projet national d'ACS Plus est une initiative collaborative visant à améliorer la capacité de l'ACS Plus dans le secteur de l'établissement et de l'intégration
- AMSSA est l'un des organismes-cadres qui participent à ce projet national
- Le but est de créer conjointement à l'échelle nationale en partageant des pratiques exemplaires et des idées dans tout le secteur
- Les principaux objectifs sont d'améliorer la capacité du secteur, de tirer profit des connaissances et initiatives existantes, de célébrer les forces du secteur et d'éliminer les lacunes et obstacles en place
- La première étape consiste à évaluer à l'interne les approches pilotes avant de proposer aux organismes d'établissement financés par IRCC une évaluation et des projets pilotes adaptés au secteur
- L'approche sera flexible et non prescriptive
- La documentation et les études de cas sont importantes pour trouver ce qui fonctionne là où se posent les problèmes, pour démontrer que les outils de l'ACS Plus entraînent des changements et que les besoins fondamentaux des personnes sont pris en compte
- L'ACS Plus doit devenir un réflexe intégré à l'échelle d'un organisme et d'activités plutôt qu'une approche en silo
- La collaboration contribuera à renforcer ce réflexe. Poser continuellement des questions sur ce qui fonctionne ou non n'est pas la clé
- Le projet à l'échelle canadienne visant à mettre en œuvre l'ACS Plus dans le secteur de l'établissement contribuera à sa généralisation
- Les organismes peuvent se parler, échanger des pratiques exemplaires et apprendre les uns des autres ainsi que par le biais de leurs clients. Il est important que ce travail soit fait tôt et fréquemment.

### VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

# PRENDRE SOIN DE SOI

dans un environnement en constante évolution



Des symptômes  
causés  
pour des systèmes  
biologiques

À quelle fréquence  
validons-nous nos  
émotions



Résister  
aux discours  
NÉFASTES

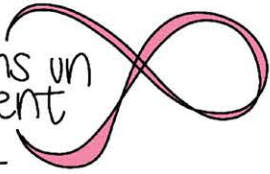
Nous devons normaliser  
le fait de ne pas  
bien nous sentir



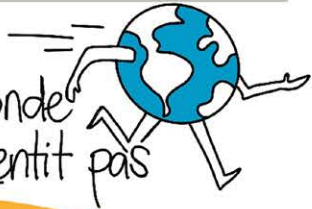
L'autosoins  
n'est pas un  
pansement



Survivre dans un  
environnement  
en constant  
changement



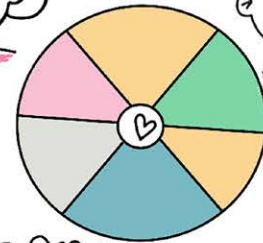
notre monde  
ne ralentit pas



Avoir des émotions  
est humain...  
pas un  
manque de  
professionnalisme



Il est important  
d'être capable  
d'identifier nos  
émotions



On donne des  
étiquettes à nos  
sentiments  
sans réfléchir à  
ce qui se passe en  
—NOUS—



VS.



Soyez radicalement  
honnête en ce qui  
concerne les soins  
personnels



Affectée

VS.

Affaiblie

## SÉANCES SIMULTANÉES

## Les autosoins dans des contextes changeants

**Description :** Cette séance s'adresse aux travailleurs de première ligne victimes d'épuisement professionnel dans un secteur de l'établissement en continuelle évolution. La séance proposera des conseils pratiques sur la façon de prendre soin de soi et d'éviter un épuisement professionnel. Entre autres, la séance visera à réduire les préjugés à l'égard de l'épuisement professionnel et à améliorer la sensibilisation au bien-être des praticiens et des praticiennes du secteur dans une optique féministe et intersectionnelle. Elle décrira la façon dont les autosoins sont politiques, révolutionnaires et essentiels pour survivre aux contextes en évolution et pour créer un changement visant à améliorer nos milieux.

Jennifer Hollinshead, fondatrice et directrice clinique, Peak Resilience, passe en revue une présentation intitulée « Les autosoins dans des contextes changeants » et met en relief ce qui suit :

- Les expériences négatives sont causées par un système pathologique, non par une personne
- L'autocontrôle et l'autogestion sont essentiels, en particulier dans les secteurs liés aux soins et à l'assistance
- Il est préjudiciable de qualifier les autosoins de bons ou de mauvais, et nous devons remettre en question les idées néfastes qui entourent les autosoins
- Les autosoins peuvent être un luxe pour certains, et ils diffèrent d'une personne à l'autre
- Les autosoins à long terme sont plus difficiles à mettre en œuvre que les évasions à court terme, et on souligne l'importance de l'autocompassion
- La première étape des autosoins consiste à être vrai, à comprendre vos capacités et leurs effets sur les autres, et à reconnaître où se trouve la ligne entre être touché et être affecté.

- On invite les participants à examiner les questions qui suivent lors de la discussion en ligne :
  - Quelles formes d'autosoin vous font éprouver de la honte?
  - Quelles formes d'autosoin vous font éprouver de la fierté?
  - Comment pouvez-vous entrer en contact avec des personnes suffisamment sûres pour parler des autosoins et des soins communautaires?
  - Que faites-vous si vous avez besoin de soutien supplémentaire?

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Il faut valider l'émotion de déception et comprendre les limitations de ce qui peut et ne peut pas être fait
- Le fait de qualifier les stratégies d'adaptation de « bonnes » ou de « mauvaises » peut être préjudiciable et conduire à l'autojugement
- Toutes les étiquettes peuvent avoir un impact négatif
- Tout travail d'autosoins est une résistance active aux systèmes nocifs, oppressifs et mortels
- Les différentes communautés qui font l'expérience des autosoins peuvent façonner l'avenir de la manière dont les gens prennent soin d'eux-mêmes en général.

## VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dirc-c-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>

SOMMET D'IRCC DE LA C.-B. ET DU YUKON 2023

# RÉSULTATS DU RECENSEMENT

## SUR LES PERSONNES IMMIGRANTES EN C.-B ET YUKON



LE RECENSEMENT VISE À RECENSER TOUTES LES PERSONNES VIVANT AUX PAYS IL A LIEU TOUS LES 5 ANS LES ANNÉES SE TERMINANT PAR 1 ET 6

IL PRÉSENTE DES **DONNÉES DE HAUTE QUALITÉ** D'UN GRANDE IMPORTANCE POUR LES CANADIENS ET CANADIENNES

CES DONNÉES SONT PRÉCISES OBJECTIVES NEUTRES ET PEUVENT ÊTRE INTERPRÉTÉES

SE RENSEIGNER SUR les POLITIQUES et LES SERVICES

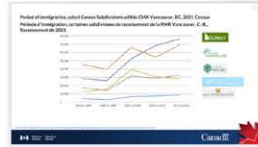
FAVORISER UNE CHANGEMENT SOCIAL INNOVANT

APPLIQUER DES CONNAISSANCES

TRANSFORMER L'INCERTITUDE en des POSSIBILITÉS PLUS GRANDES

LES DONNÉES SONT UN OUTIL ESSENTIEL POUR COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ

PLUS DE **11,000 TABLEAUX** DISPONIBLES 24/7 [STATCAN.GC.CA](http://STATCAN.GC.CA)



SUIVEZ LES CHIFRES et vous **OBTIENDREZ** des **RÉPONSES**

TABLEAUX de DONNÉES

QUELLES SONT DOMAINES D'ACTION URGENTS?

DANS QUELS DOMAINES RÉUSSISSIONS-NOUS?

QUELLES SONT LES LACUNES?

*soigneusement* MISES À JOUR POUR RENDRE COMPTE DES ENJEUX ET DES TENDANCES ACTUELLES

- par ex.
- ÉCRATS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
  - EXPÉRIENCE DES VÉTÉRANS
  - LANGUES MINORITAIRES

À NOTER:  
\* LES DONNÉES PERSONNALISÉES SONT DISPONIBLES  
\* STATISTIQUE CANADA RESPECTE DES PROTOCOLES DE CONFIDENTIALITÉ STRICTS

NOMBRES + IDÉES  
CONTEXTE  
↓  
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

LES QUESTIONS DU RECENSEMENT FOURNISSENT DES DONNÉES COMPARABLES AU FIL DES ANS

## SÉANCE PLÉNIÈRE

## Résultats du Recensement de 2021 sur les immigrants et les immigrants récents en Colombie-Britannique et au Yukon

Francisco Luna, Statistique Canada, fait une présentation intitulée « Résultats du Recensement de 2021 sur les immigrants et les immigrants récents en Colombie-Britannique et au Yukon » et formule des commentaires sur ce qui suit :

- À propos de Statistique Canada
- Recensement de la population de 2021
- Géographie
- Population et variation en pourcentage, statut d'immigrant, 2016 à 2021 en Colombie-Britannique et au Yukon
- Population et variation en pourcentage de 2016 à 2021, certaines RMR et agglomérations de recensement (AR) en Colombie-Britannique et au Yukon
- Population immigrante et d'immigrants récents, variation en pourcentage de 2016 à 2021, certaines RMR et AR en Colombie-Britannique et au Yukon
- Population immigrante, Colombie-Britannique et Yukon, recensements de 2001, 2006, 2011, 2016 et 2021.

Francisco Luna met en évidence les résultats du Recensement de 2021 en ce qui a trait à la Colombie-Britannique et au Yukon, notamment ce qui suit :

- Population par statut d'immigrant pour certaines RMR et AR
- Nombre d'immigrants par période d'immigration
- Population immigrante par période d'immigration pour certaines RMR et AR
- Population immigrante et d'immigrants récents dans certaines municipalités au sein de la RMR de Vancouver

- Population immigrante et d'immigrants récents : les cinq principales municipalités dans la RMR de Vancouver
- Période d'immigration dans une subdivision de recensement sélectionnée au sein de la RMR de Vancouver (C.-B.)
- Population immigrante et d'immigrants récents, Whitehorse et AR de Whitehorse (Yukon)
- Période d'immigration, Whitehorse (Yukon)
- Cinq principaux lieux de naissance, population immigrante et d'immigrants récents
- Population immigrante et d'immigrants récents, trois principaux lieux de naissance, certaines RMR et AR
- Répartition des immigrants récents par groupes d'âge, certaines RMR et AR
- Catégorie d'admission et type de demande pour la population immigrante et d'immigrants récents admis entre 1980 et 2021
- Expérience avant admission pour la population immigrante et d'immigrants récents admis entre 1980 et 2021
- Immigrants récents, réponses sur la langue maternelle, certaines RMR et AR
  - Les trois langues non officielles les plus parlées à la maison.
- Plus haut certificat, diplôme ou grade par statut d'immigrant
  - Les trois principaux domaines d'études, statut d'immigrant, population de 15 ans et plus
- Situation d'activité, statut d'immigrant, population âgée de 15 ans et plus dans un ménage privé

- Immigrants récents, statistiques sur la population active dans certaines RMR et AR
  - Les trois principaux secteurs
  - Les trois principaux emplois par statut d'immigrant et dans certaines RMR et AR.
- Revenu total médian en 2020 par statut d'immigrant, bénéficiaires de revenus âgés de 15 ans et plus dans des ménages privés
- Prévalence des faibles revenus sur la base de la mesure des faibles revenus, après impôt, par statut d'immigration, personne dans des ménages privés dans des logements privés occupés
- Trouver les données sur le Recensement de 2021 sur le site Web de Statistique Canada.

Une période de questions et réponses suit, au cours de laquelle les commentaires suivants sont émis :

- Statistique Canada s'assure de l'équité dans la collecte de données en proposant des formulaires officiels en anglais, en français et en d'autres langues
- Des services de traduction sont offerts pour aider avec le Recensement et d'autres besoins
- Statistique Canada vise à favoriser l'inclusivité et encourage tout le monde à demander de l'aide au besoin
- Plusieurs options sont offertes pour répondre au questionnaire du Recensement, y compris une assistance en ligne et des traductions dans différentes langues
- Des enquêteurs et des assistants sur le terrain assistés par téléphone sont également disponibles pour ceux qui préfèrent une assistance en personne

- Les questions du Recensement sont modifiées au fil du temps pour correspondre aux nouveaux enjeux et aux changements sociétaux tout en maintenant la comparabilité avec les anciennes versions
- Un guide des définitions existe pour aider à interpréter et à utiliser les données
- L'approche est prudente, et équilibre la comparabilité avec la nécessité de suivre les changements de la société
- On a ajusté les questions se rapportant au genre et au statut d'ancien combattant dans le Recensement de 2021
  - D'autres questions peuvent avoir été modifiées ou ajoutées.
- Il existe des produits de données utiles découlant du recensement de 2021, y compris le Profil du recensement
- Le Profil du recensement fournit des données se rapportant au revenu des nouveaux immigrants qui se sont établis au Canada entre 2016 et 2021
  - Des renseignements sur les aspects géographiques et économiques des nouveaux arrivants, ainsi que sur leur diversité culturelle, sont également accessibles.
- Le profil de la population autochtone fournit des renseignements démographiques détaillés, y compris l'identité autochtone, l'histoire et la diversité socioéconomique des populations autochtones
- Visitez le site Web pour parcourir ces ressources et en savoir plus sur la croissance des populations qui vous intéressent
- Pour mettre en évidence la pauvreté des jeunes enfants, il est essentiel de prendre en compte les facteurs sociaux et financiers qui contribuent à cette situation
  - Statistique Canada n'est pas en mesure de fournir un commentaire définitif en raison de la complexité de la question, mais des faits intéressants sur les revenus ont été recueillis.

- La mesure de faible revenu après impôt est un seuil officiel utilisé pour déterminer le statut de pauvreté
  - D'autres recherches pourraient être menées dans ce sens afin de résoudre ce problème
  - Afin de mieux comprendre comment Statistique Canada définit le faible revenu et son lien avec la pauvreté chez les 0 à 5 ans, visitez le site Web pour de plus amples renseignements et définitions.
- La mesure du faible revenu est déterminée à l'aide de différentes mesures
  - Visitez le site Web pour de plus amples renseignements.
- Les profils du recensement et les métadonnées peuvent aider à comprendre les données
- Vous trouverez les définitions de différentes mesures de faible revenu dans la section des remarques
  - Choisissez l'option la plus appropriée en fonction de vos besoins.
- Le processus de reconnaissance des titres de compétences peut être lent et coûteux pour les immigrants récents
- On ignore si les immigrants récents restent dans leur domaine d'activité
- Des ressources sont à la disposition de ceux qui ont fait leurs études à l'étranger et qui désirent occuper la même profession au Canada
  - Il faut réaliser des recherches plus poussées afin de fournir une réponse plus complète.
- Un cadre stratégique national relatif aux données existe pour la fonction publique fédérale
- Les fournisseurs de services peuvent obtenir les données dont ils ont besoin sur des fichiers de microdonnées ou dans un centre de données de recherche

- Les fichiers de microdonnées sont publics
- Le centre de données de recherche permet d'avoir accès aux microdonnées, aux enquêtes et aux données sur des programmes
  - Ces options sont à la disposition du grand public et peuvent permettre de trouver les données nécessaires et d'y avoir accès.
- Statistique Canada et BC Statistics collaborent étroitement pour partager les ressources
  - Les renseignements circulent dans les deux sens entre Statistique Canada et BC Statistics
  - Ils travaillent ensemble pour échanger des données importantes
  - Ils ont à cœur de former des alliances statistiques de plus grande qualité avec l'ensemble des provinces et territoires
  - Ils peuvent atteindre plus facilement leurs objectifs communs grâce à des partenariats avec des organismes en particulier.

On informe les délégués qu'ils peuvent avoir accès aux ressources mises en valeur dans le cadre de la présentation en cliquant sur les hyperliens fournis sur chaque diapositive. Ces hyperliens mènent aux ensembles de données utilisés dans la présentation.

**VISIONNER L'ENREGISTREMENT INTÉGRAL DE LA SÉANCE ICI:**

<https://www.amssa.org/fall-2023-ircc-bcy-summit-sommet-dircc-de-la-c-b-et-du-yukon-2023/#contentfr>



## Allocution de clôture d'AMSSA

Katie Crocker invite la chanteuse sud-africaine Maju Maju et le chœur ukrainien à se produire à la clôture du Sommet.

Le Sommet d'IRCC de la C.-B. et du Yukon des 26 et 27 septembre 2023 : *Envisager collectivement l'avenir du secteur de l'établissement et de l'intégration*, se termine le 27 septembre 2023 à environ 16 h 5.

# Annexes

Les éléments suivants sont joints à ces remarques :

## **ANNEXE 1 : PROGRAMME DU SOMMET**

Vous pouvez consulter le programme complet du Sommet [en ligne ici](#). L'ordre du jour du Sommet est également présenté aux pages 56 et 57.

## **ANNEXE 2 : LISTE DES ACRONYMES**

Détaillé à la page 58.

## ANNEXE 1 ORDRE DU JOUR 1

● Discours liminaire

● Séance plénière

● Séance en personne

● En mode virtuel

|                   |                                                                                                                                                                                                                               |                            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 8 H 30 - 9 H 30   | <b>Discours d'ouverture + accueil autochtone d'AMSSA et d'IRCC</b><br>Katie Crocker, AMSSA - Anastasia Chyz-LeSage, IRCC - Sabrina Dumitra, AMSSA - Mary Point                                                                | Salles de réception B et C |
| 9 H 40 - 10 H 55  | <b>Favoriser les relations entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes autochtones</b><br>Norm Leech, Frog Hollow Neighbourhood House - Mary Point - Sharon Jinkerson-Brass                          | Salles de réception B et C |
| 10 H 55 - 11 H 30 | Pause et réseautage                                                                                                                                                                                                           |                            |
| 11 H 30 - 12 H 30 | <b>Évolution du paysage des services d'établissement</b><br>Anastasia Chyz-LeSage, IRCC                                                                                                                                       | Salles de réception B et C |
| 12 H 30 - 13 H 45 | Pause-repas et réseautage                                                                                                                                                                                                     |                            |
| 13 H 45 - 15 H 05 | <b>Examen de l'accessibilité à des services et à des programmes inclusifs</b><br>Adrienne Fitch, Disability Foundation - Nigel Scott, Vancouver Community College                                                             | Salle Fraser               |
|                   | <b>Comprendre la lutte contre le racisme et agir en faveur de l'équité dans le secteur de l'établissement et de l'intégration</b><br>Leanne Hodaly, IRCC - Jared Soanes, IRCC - Jennifer Reddy                                | Salle de réception A       |
|                   | <b>La prestation de services en mode hybride : la transformation numérique du secteur de l'établissement et de l'intégration</b><br>Cansu Ekmekcioglu, University of Toronto - Manjeet Dhiman, ACCES Employment - Jim Brennan | En mode virtuel            |
|                   | <b>Reconnaître et prendre en compte les comportements difficiles dans les cours d'anglais langue seconde et prévoir des mesures d'adaptation</b><br>Jessica Leslie, ISANS - Azza Daba, Consultant                             | En mode virtuel            |
| 15 H 05 - 15 H 35 | Pause et réseautage                                                                                                                                                                                                           |                            |
| 15 H 35 - 16 H 50 | <b>Survol des données et des rapports de l'Unité d'analyse des résultats d'IRCC</b><br>Jeslyn Thibedeau, IRCC                                                                                                                 | Salles de réception B et C |
| 16 H 50 - 17 H    | <b>Allocution de clôture d'AMSSA</b><br>Katie Crocker, AMSSA                                                                                                                                                                  | Salles de réception B et C |

## ANNEXE 1 ORDRE DU JOUR 2

● Discours liminaire

● Séance plénière

● Séance en personne

● En mode virtuel

|                   |                                                                                                                                                                                                                                           |                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 8 H 30 - 9 H 30   | <b>Discours liminaire : Penser mieux- comment entraîner notre cerveau à mieux réfléchir</b><br>Dr. Shahana Alibhai                                                                                                                        | Salles de réception<br>B et C |
| 9 H 40 - 11 H 10  | <b>Les Perspectives du marché du travail de 2021 à 2030</b><br>Matt Ayres, <i>Ministry of Post-Secondary Education and Future Skills</i>                                                                                                  | Salles de réception<br>B et C |
| 11 H 10 - 11 H 50 | Pause et réseautage                                                                                                                                                                                                                       |                               |
| 11 H 50 - 13 H 05 | <b>Rapprocher les stratégies de collaboration et les pratiques exemplaires du secteur de l'établissement avec celles du secteur privé</b><br>Zara Esmail, <i>Vantage Point</i> - Laura Guzman & Najib Raie, <i>Primacorp</i>              | Salle Fraser                  |
|                   | <b>Tirer parti de la recherche pour orienter les programmes et définir les priorités</b><br>Hongxia Shan, Suzanne Huot & Vince Hopkins, <i>UBC Centre for Migration Studies</i>                                                           | Salle de réception A          |
|                   | <b>Promouvoir l'analyse comparative entre les sexes plus dans le secteur de l'établissement</b><br>Natasha Beg, <i>IRCC</i> - Sandhya Ghai - Denise Gareau, <i>Women and Gender Equality (WAGE) Canada</i> - Leesha Kanbour, <i>AMSSA</i> | En mode virtuel               |
| 13 H 05 - 14 H 20 | <b>Prendre soin de soi dans un environnement en constante évolution</b><br>Jennifer Hollinshead, <i>Peak Resilience</i>                                                                                                                   | En mode virtuel               |
|                   | Pause-repas et réseautage                                                                                                                                                                                                                 |                               |
| 14 H 20 - 15 H 45 | <b>Résultats du recensement de 2021 sur les personnes immigrantes en Colombie-Britannique et au Yukon</b><br>Francisco Luna, <i>Statistics Canada</i>                                                                                     | Salles de réception<br>B et C |
| 15 H 45 - 16 H    | <b>Allocution de clôture d'AMSSA</b><br>Katie Crocker, <i>AMSSA</i>                                                                                                                                                                       | Salles de réception<br>B et C |

## ANNEXE 2

# Liste des acronymes

Les acronymes suivants sont utilisés dans le présent rapport :

|               |                                                                      |               |                                                                  |
|---------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>ADP</b>    | Appel de propositions                                                | <b>IA</b>     | Intelligence artificielle                                        |
| <b>AMSSA</b>  | Affiliation of Multicultural Societies & Service Agencies            | <b>IRCC</b>   | Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada                      |
| <b>AR</b>     | Agglomération de recensement                                         | <b>PANDC</b>  | Personnes autochtones, noires et de couleur                      |
| <b>ASL</b>    | Langue des signes américaine                                         | <b>PAR</b>    | Programme d'aide à la réinstallation                             |
| <b>CLIC</b>   | Cours de langue pour les immigrants au Canada                        | <b>PLI</b>    | Partenariats locaux en matière d'immigration                     |
| <b>CVR</b>    | Commission de vérité et réconciliation                               | <b>RAMORP</b> | Rapport annuel sur la mise en œuvre et les résultats des projets |
| <b>DNUDPA</b> | Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones | <b>RH</b>     | Ressources humaines                                              |
| <b>EDI</b>    | Équité diversité et inclusion                                        | <b>RMR</b>    | Régions métropolitaines de recensement                           |
| <b>EERH</b>   | Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail       | <b>SRNA</b>   | Sondage sur les résultats des nouveaux arrivants                 |
| <b>EPA</b>    | Enquête sur la population active                                     | <b>TEE</b>    | Travailleurs d'établissement dans les écoles                     |
| <b>FFADA</b>  | Femmes et les filles autochtones disparues et assassinées            | <b>TET</b>    | Travailleur étranger temporaire                                  |
| <b>FS</b>     | Fournisseurs de services                                             | <b>TI</b>     | Technologie de l'information                                     |

# Contacter AMSSA

4445 Norfolk Street, Burnaby, BC V5G 0A7  
604-718-2780 | 1-888-355-5560  
amssa@amssa.org | amssa.org

Aimez notre page [Facebook](#)  
Suivez-nous sur X [@amssabc](#)  
Suivez-nous sur [LinkedIn](#)