UN PLAN COMMUNAUTAIRE POUR PROMOUVOIR L'ÉTABLISSEMENT ET L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS DANS LE COMTÉ DE WINDSOR ESSEX

Soumis à Citoyenneté et Immigration Canada

Soumis par la ville de Windsor et Le conseil du partenariat local d'immigration de Windsor Essex

Une initiative du Partenariat local d'immigration

Février 2010

windsor essex
local immigration
partnership

Table des matières

Remerciements 2
Sommaire exécutif 3
Panorama 5
Profil du Partenariat local d'immigration 8
Formation du conseil du Partenariat local d'immigration 10
Processus de recherche 10
Profil d'immigration du comté de Windsor et Essex 12
Sommaire des trouvailles de recherche 14
Panorama des problèmes reliés à l'employabilité 24
Accès à l'information et aux services 26
Renforcer la sensibilisation locale des problèmes d'immigration 43
Planification des services aux immigrants dans le comté d'Essex 45
Planification des services aux immigrants francophones 49
Planification des services aux demandeurs d'asile 51
Stratégies et plan d'action d'établissement recommandés 52
Appendice A : Conseil du Partenariat local d'immigration 54
Appendice B : Horaire des réunions 55
Appendice C : Inventaire des services aux nouveaux venus 56

Remerciements

Un plan communautaire pour promouvoir l'établissement et l'intégration des immigrants dans le comté de Windsor Essex fut un effort de collaboration.

Il eu de l'utilisation extensive d'un rapport créé par Dr Uzo Anucha et Alex Lovell contenant les trouvailles des recherches du Partenariat local d'immigration: «Les problèmes d'établissement dans le comté de Windsor Essex» la recherche de Dr Anucha centrée sur les clients identifie et fait un sommaire des problèmes clés sur lesquels Windsor Essex doit se concentrer pour créer un plan stratégique où chaque personne se sent appréciée comme contributrice et membre de notre communauté.

La Planification intégrée du marché local du travail (PIMLT) est un plan stratégique basé sur l'évidence pour le développement de la main-d'œuvre dans Windsor Essex. Il fut créé en consultation avec la communauté par le conseil de la main-d'œuvre de Windsor Essex sous la direction de Diane Soucie et le président Tony Paniccia et financé par le ministère de la formation, collèges et universités. La vision de ce plan fut référée à travers ce rapport et sert de fondation pour la stratégie d'employabilité de PLI.

De la part de l'initiative PLI, notre gratitude va à toutes les personnes, en particulier les nouveaux venus, qui ont participé au processus de la collection d'information à travers la soumission d'une histoire d'établissement, ou en assistant à un groupe de focus ou une session de consultation communautaire.

Nos sincères remerciements sont aussi dus à tous les membres du conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex et au groupe Ressource pour vos contributions à l'avancement de la planification locale.

J'aimerai remercier Citoyenneté et Immigration Canada pour le financement de l'initiative du Partenariat local d'immigration et pour avoir fournit cette communauté l'opportunité de diriger de la planification locale pour les services aux nouveaux venus.

Je remercie également les Corporations de la ville de Windsor et du comté d'Essex pour leur support de cette initiative.

Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

Ce rapport peut être librement cité et reproduit sans permission à condition que le Conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex et la ville de Windsor soient reconnus comme les auteurs. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression.

Les Plans communautaires sont plus que la collection d'idées et de statistiques. Ils peignent un portrait de l'apparence d'une communauté et préparent le terrain pour l'apparence potentielle de la communauté. Nous espérons que ce plan encourage tous les partis prenants à considérer chaque manière possible pour que Windsor Essex puisse maximiser son potentiel pour assurer une haute qualité de vie pour tous ses résidents.

Mary Ellen Bernard
Gérante de projet
Partenariat local d'immigration de Windsor Essex
Janvier 2010

Des copies supplémentaires peuvent être obtenues en contactant Mary Ellen Bernard, Département de services sociaux et de santé, Ville de Windsor. 519 255-5200 Poste 5270 ou mbernard@city.windsor.on.ca. Des version PDF de ce rapport complet et sommaire exécutif sont disponibles en français et en anglais.

Sommaire exécutif

Un plan communautaire pour promouvoir l'établissement et l'intégration Des immigrants à l'intérieur du comté de Windsor Essex

Partenariat local d'immigration
Le Partenariat local d'immigration (PLI) est une initiative de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour encourager les communautés à travers l'Ontario à développer des plans compréhensifs pour la livraison de services aux nouveaux venus. Les buts de l'initiative de PLI de Windsor Essex incluent:

- Comment améliorer les résultats des immigrants sur le marché de travail; et
- Comment renforcer la sensibilisation locale et la capacité d'intégrer les immigrants.

L'initiative de PLI n'a pas été une évaluation d'agences ou de programmes spécifiques. Ce fut un processus qui examina le système de livraison de service en entier avec la considération de comment le système pourrait être renforcé pour promouvoir l'établissement et l'intégration à court et long terme des nouveaux venus dans Windsor Essex.

Conseil du Partenariat local de Windsor Essex
La ville de Windsor a signé, au mois de novembre 2008, un accord avec la CIC pour servir de gérant de projet pour l'initiative PLI de Windsor Essex. En janvier 2009 le Conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex fut fondé pour servir de support consultatif durant le processus de recherche et dans le développement de stratégies recommandées et de plans d'action. L'adhésion du conseil est variée et comprend des partis prenants de 34 organisations comprenant la Formation d'établissement linguistique et les secteurs reliés à l'employabilité, ainsi que les organisations dominantes et individus intéressés à l'amélioration et l'intégration des nouveaux venus.

Processus de recherche
Afin de construire une fondation, la ville de Windsor fit un contrat avec un conseiller de recherche, Dr Uzo Anucha, d'organiser et faciliter la collection d'information du Partenariat local d'immigration (PLI). La recherche fut dirigée entre mars et octobre 2009 et fut divisée en quatre parties.

1) Plus de 100 histoires furent soumises par les nouveaux venus dans lesquelles ils décrivaient leurs expériences d'établissement dans le comté de Windsor Essex;
2) Vingt (20) groupes de focus furent dirigés avec 132 nouveaux venus et 47 partis prenants de la communauté; et
3) Dix (10) entrevues détaillées furent dirigées avec la direction d'agences d'établissement et de partis prenants principaux; et
4) Quatre demi-journées de consultations publiques furent tenues et assistées par 128 personnes. À ces sessions, les fournisseurs de services, employeurs, entreprise, soins de santé et immigrants furent invités à partager leurs idées sur comment former les services aux nouveaux venus dans le comté de Windsor Essex.

Développement de stratégies et plans d'action
À la fin de la phase de recherche, le conseiller de recherche soumis un rapport de travail au conseil PLI qui résumait une série de problèmes qui impactent la livraison de services aux immigrants. Un sommaire de ces problèmes est représenté dans la charte suivante «Sommaire des problèmes clés d'établissement». Ces problèmes furent alors examinés en relation avec d'autres recherches et planification d'activités, le plus remarquable «La Planification intégrée du marché local du travail» créé par la main d'œuvre Windsor Essex. L'examen résultat dans le Plan recommandé de stratégies et d'action, également résumé ci-dessous, qui furent conçus pour être la base pour que le plan relève les défis auxquels font face les nouveaux venus qui s'établissent dans le comté de Windsor Essex et les organisations qui s'efforcent de répondre aux besoins.

Sommaire des problèmes clés d'établissement

NIVEAU- INDIVIDUEL	NIVEAU COMMUNAUTAIRE ET DU PROGRAMME	NIVEAU SYSTÉMIQUE
Employabilité 1. Reconnaissance d'éducation et d'expérience à l'étranger –le dilemme de «l'expérience Canadienne» 2. Haut prix des examens de licences 3. Immigrants hautement vulnérables à cause de la récession 4. Besoin de formation plus spécifique d'après les «demandes du marché»	**Accession d'Information** 1. Besoin d'information meilleure, plus compréhensive lors de l'arrivée 2. Difficile de localiser des nécessitées telles que hôpitaux, mails, dentistes, docteurs 3. Information sur les sévices pour nouveaux venus devrait être plus claire pour ceux à l'extérieur du secteur 4. Information pour réussir l'établissement est rare et dure à trouver	**Model de financement actuel** Structure de financement 1. Besoin de financement principal et de plusieurs années de la CIC pour que le secteur d'établissement puisse fournir un service stable et consistent 2. Financement requis pour augmenter les effectifs et améliorer les aptitudes de développement professionnel du personnel actuel pour gérer les besoins complexes des nouveaux venus
Langue 1. L'importance d'apprendre/ améliorer son anglais comme partie de l'expérience d'établissement/ Apprendre l'anglais est nécessaire 2. Le besoin de leçons d'anglais taillées à leur secteur d'occupation 3. Services d'interprétation/ traduction 4. Barrières linguistiques à l'accès de services (ex : santé)	**Coordination dans le secteur d'établissement** 1. Besoin de meilleure collaboration, plus de transparence, confiance et moins de compétition dans le secteur d'établissement 2. Les agences de secteurs devraient partager l'information et travailler ensemble pour fournir et coordonner la provision de services 3. Le leadership est nécessaire pour réunir les agences	**Besoin de leadership au niveau municipal** 1. Leadership au niveau municipal (ville et comté) pour promouvoir les avantages de nouveaux venus et la diversité communautaire 2. Leadership dans la gestion et le support de la campagne de défense sur l'importance des services d'établissement sur tous les niveaux du gouvernement.
Problèmes/défis psycho-sociaux de l'intégration 1. Les difficultés de laisser la famille/patrie et s'adapter à un nouvel entourage 2. S'habituer à la vie au Canada et comment se font les choses ici 3. Nouveaux venus à haut risque de problèmes de santé mentale dus à l'isolation sociale et au stress post-traumatique 4. Le power shift prend place entre les parents et leurs enfants lorsque les enfants apprennent l'anglais plus rapidement 5. Dur de contacter certaines familles ex : maisonnées dominées d'hommes	**Changer les attitudes du public envers les immigrants/ Les nouveaux venus ont besoin de compréhension et de respect de la part de la communauté** 1. Recadrer la façon dont les nouveaux venus sont dépeints 2. Promouvoir les «histoires de réussite» et les contributions qu'apportent les nouveaux venus à la communauté/ Nouveaux venus comme atouts 3. Communiquer la valeur de la diversité et le multiculturalisme/ Adresser le racisme/ discrimination	**Défis à travers les trois niveaux** 1. Accès aux services de garde abordables 2. Pénurie de logement abordable 3. Accès à la transportation 4. Accès au système de soins de santé : problèmes linguistiques/ de traduction, période d'attente de 3 mois, différences culturelles non adressées par le système, stigma/ manque de sensibilisation ex : services de santé mentale.
DÉFIS SPÉCIFIQUES		
Comté d'Essex 1. Manque de transportation régionale présente des défis d'accessibilité de services pour les nouveaux venus (tel que les soins de santé), programmes (tel que formation linguistique ou de travail) ou opportunités d'emplois dans le comté de Windsor Essex 2. Défi pour les agences de fournir des services aux nouveaux venus dans un environnement rural, à basse densité/ Difficile d'offrir de la formation de langue plus avancée avec nombre d'étudiants limité	**Services Francophone** 1. Manque de services disponibles dans e comté Windsor Essex pour les nouveaux venus francophones même si le Canada est officiellement bilingue 2. Périodes d'attente longues et choix limités	**Demandeurs d'asile** 1. Le système d'immigration est difficile à naviguer et comprendre/ Doit être plus flexible concernant la provision de documents 2. Stress durant la période d'attente de recevoir le statut et la séparation de la famille 3. Barrières à l'accès d'opportunité de reformation et d'éducation

Stratégies et plans d'action d'établissement recommandés

Pour accomplir les but de l'initiative du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex, il est recommandé de :

1) Que Citoyenneté et Immigration Canada stabilise les allocations de financement aux Organisations de fournisseurs de services (OFS) dans le comté Windsor Essex;
2) Que Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et tous les financeurs font référence aux trouvailles de ce rapport comme partie de leur processus d'allocation;
3) Que Citoyenneté et Immigration Canada finance le conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex (PLI) pour qu'il continue de travailler à améliorer les services aux nouveaux venus dans le comté de Windsor Essex; et
4) Que Citoyenneté et Immigration Canada et tous les partenaires de financement continuent de participer au processus de planification du Partenariat local d'immigration pour établir fermement un environnement de confiance et de communication ouverte entre tous les partis prenants

Afin d'améliorer l'accès aux, et coordination des, services pour immigrants, le conseil PLI Windsor Esex recommande les priorités suivantes :

Pour relever les défis individuels et communautaires

- Promouvoir 211WindsorEssex comme la principale source d'information locale à jour pour les nouveaux venus, fournisseurs de services et tous les partenaires communautaires;
- Planifier une approche coordonnée pour que les nouveaux venus reçoivent de l'information et gestion de cas concernant tous les services, incluant les réseaux culturels et religieux;
- Égaler la capacité de services d'établissement aux besoins de clients à travers l'usage d'un model de service •
- Améliorer l'accès aux services linguistiques pour immigrants habitant le comté Windsor Essex;

Pour relever les défis systémiques

- Informer le Réseau local d'intégration de santé (RLIS) des défis reliés à l'accès de services de soins de santé par les immigrants et exhorter le ministère de la santé d'adresser ces défis.
- Défendre avec le comté d'Essex les gouvernements régionaux et municipaux concernant l'importance de système de transportation et télécommunication de comté pour améliorer l'accès aux services et opportunités d'emplois pour immigrants résidant le comté d'Essex;
- Améliorer la capacité de fournir des services de traduction et d'interprétation abordable; et
- Continuer de contacter les groupes de planification francophones locaux et provinciaux pour améliorer les services et les opportunités d'emplois pour les nouveaux venus francophones.

Afin d'améliorer les résultats de main d'œuvre pour les immigrants, le conseil PLI de Windsor Essex recommande les priorités suivantes:

Pour relever les défis individuels

- Exhorter tous les financeurs à fournir des supports de services de garde et de transportation pour laisser tous les nouveaux venus accéder et bénéficier de programmes d'établissement et de langue;

Pour relever les défis de programme et de communauté

- Développer des stratégies spécifiques pour promouvoir les bénéfices d'engager des immigrants pour l'employeur de petite ou moyenne taille;
- Développer une série d'ateliers éducationnels pour fournir l'information d'emploi aux partenaires communautaires; et
- Coordonner des programmes de mentorat et comblement pour promouvoir l'usage facile d'employeurs et d'immigrants

Pour relever les défis systémiques

- Intégrer les immigrants à la main d'œuvre Windsor Essex en influençant les aptitudes de connaissances et d'expérience, résumé comme priorité dans la Planification intégrée du marché local du travail

Afin de renforcer la sensibilisation locale et la capacité d'intégrer les immigrants, le conseil PLI de Windsor Essex recommande les priorités suivantes:

Pour relever les défis de programmes et de communauté

- Promouvoir la participation communautaire et engagement civique parmi les immigrants du comté Windsor Essex

Pour relever les défis systémiques

- Développer et coordonner une campagne de sensibilisation publique qui fait la promotion du multiculturalisme et les bénéfices de l'établissement et l'intégration dans le comté Windsor Essex.

Membres du conseil du Partenariat local d'immigration Windsor Essex

Établissement
- Collège Boréal
- Conseil Multiculturel du comté de Windsor Essex
- New Canadians' Centre of Excellence Inc
- South Essex Community Council
- YMCA du comté de Windsor Essex
- Windsor Women Working with Immigrant Women
- Women's Enterprise Skills Training Of Windsor Inc.

Éducation
- Conseil Scolaire de District Des Écoles
- Catholiques Du Sud-Ouest
- Greater Essex County District School Board
- Centre de ressources d'évaluation linguistique
- University of Windsor- Department of Sociology
- Windsor-Essex Catholic District School Board

Relié à l'employabilité
- Chambre des Commerces du district de Leamington
- Chambre des Commerces du district et Windsor
- Commission de développement Windsor Essex
- Main d'oeuvre Windsor Essex

Autres partis prenants
- Newcomer Representative
- Windsor Community and Rehabilitation Center
- Essex County Library System
- Mayor's Youth Advisory Committe
- Armée du salut
- Clinique bilingue Windsor Essex
- Corporation de logement communautaire Windsor Essex
- St. Mary's Family Learning Centre
- Windsor Essex County Public Health Unit
- Windsor Public Library

Groupe de ressources
- Ministère de Citoyenneté et Immigration d'Ontario Windsor
- Citizenship and Immigration Canada -Bureau de Windsor
- Fondation du trillium d'Ontario
- Ministère de Citoyenneté et Immigration d'Ontario
- comté d'Essex
- Ministère de collèges et d'universités de formation d'Ontario
- United Way /Centraide of Windsor and Comté d'Essex
- Ville de Windsor, Services sociaux et de Régional santé

Remerciements
Nous aimerions remercier Citoyenneté et Immigration Canada pour leur support de l'initiative du Partenariat local d'immigration à Windsor et au comté d'Essex incluant les ressources pour produire ce document.

Ce rapport peut être librement cité et reproduit sans permission à condition que le Conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex et la ville de Windsor soient reconnus comme les auteurs. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression.

Je suis une immigrante. Voici mon histoire d'établissement.[1]

Je suis venue au Canada en 2003, avec mon mari et trois enfants. Ma famille et moi savions parler l'anglais. Nous avons atterris è l'aéroport de Toronto où de la parenté est venue nous chercher et nous a conduit jusqu'à Windsor.

Nous ne pouvions pas ouvrir un compte bancaire car nos papiers n'étaient pas complétés alors nous devions apporter tout notre argent avec nous partout. Nous étions pressés de louer pour pouvoir enregistrer nos enfants dans une école. La plupart des propriétaires refusait de nous louer un appartement ou une maison par contre un propriétaire s'est finalement mis en accord à condition que mon frère lui donne tout son information et une carte de crédit valide.

Nous nous sentions sous pression de trouver tous les services nécessaires, alors j'ai plutôt demandé de l'aide de ma famille et des amis. C'est difficile de s'établir et de s'habituer au système. Il a besoin de temps et de compréhension de la part de la communauté.

La plupart des organisations qui offrent de l'aide aux immigrants donnent beaucoup de services pas nécessaires. Ils m'ont inscrit à des cours d'ordinateur, anglais, etc…même si je n'en avais pas besoin. D'après moi ces organisations peuvent être plus utile si elles se concentrent sur les besoins des immigrants formés ce qui est trouver un travail le plus tôt possible. Je me suis enregistrée avec une agence pour commencer un cours de formation pour un poste dans ma spécialité. Ces cours ne vous mettent pas dans la main d'œuvre. J'ai placé mon enfant dans des services de garde et j'ai payé beaucoup d'argent pour ceci, et le cours n'était pas très bon, j'ai dépensé presque 700$ pour la garderie. Le marché de travail est très différent de ce que l'on pense.

Mon mari trouva un emploi dans une usine à Leamington, et il n'était pas satisfait de son emploi. Puis il trouva un autre emploi dans une usine de fromage à Windsor. Il se sentait trop qualifié pour ces emplois. Il a une maîtrise dans un (champ spécialisé) d'une université en Europe. Après quelques temps il fut débauché. Nous sommes allés sur le bien-être et à ce point là nous n'en pouvions plus, notre argent, notre argent était parti. Les problèmes commencèrent à ce point là et nous ne pouvions pas continuer, nous nous somme séparés et puis nous nous sommes divorcés.

Je me suis prit un diplôme d'un collège privé en Administration d'entreprise puis j'ai réalisé que le collège privé n'est pas aussi bon que le collège communautaire. Même là je ne pouvais pas trouver un emploi. Personne ne vous avise des collèges privés, que les employeurs préfèrent le collège communautaire. N'est ce pas que c'est le rôle de l'organisation de vous dire et de vous aviser?

Mes amis me dirent que j'ai besoin de changer mon nom et de le faire sonner différent. Comme vous le savez, après le 11 septembre tout a changé dans le monde concernant la façon dont les gens voient le monde musulman. Je sentais qu'il y avait beaucoup de racisme.

Après cinq ans, il était difficile pour les enfants et moi de retourner à mon pays car je sens que ceci est mon pays maintenant. Mais nous avons besoin d'un emploi. Nous avons besoin d'être plus impliqués dans la communauté. Windsor a de différentes communautés, Arabe, Chinoise, Italienne etc, mais la plupart de ces communautés n'interagissent pas avec les autres communautés. Afin d'aider les immigrants ne faites qu'accepter nos expériences telles qu'elles et dites-nous ce qu'on doit faire plus honnêtement pour réussir au Canada, je ne peux pas retourner à l'université et faire mon degré encore, c'est trop tard pour moi.

Pour aider les immigrants à s'établir comme il faut, s'il vous plaît mettez les informations nécessaires concernant le logement, finances, les services pour recevoir leur NAS, carte de santé, carte d'immigrants reçus etc. dans les aéroports et aux frontières. Premièrement aidez-les à trouver un appartement ou une maison à louer et traitez leurs papiers rapidement.

Pour encourager les immigrants à s'établir dans une communauté, s'il vous plaît avisez-nous comment trouver un emploi permanent concernant notre expérience.

---

[1] Histoire d'établissement soumise comme partie de «Racontez-nous votre histoire» de la recherche du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex, février 2009. L'histoire fut changée pour enlever n'importe quels détails personnels et/ou information menant è l'identification. Histoire fut réimprimée avec la permission de l'auteur.

Panorama

Afin d'atteindre les résultats comme identifiés par Citoyenneté et Immigration Canada, ce rapport représente une fusion d'idées. La recherche originale fut dirigée par Dr Uzo Anucha et soumise au conseil du Partenariat local d'immigration (PLI) de Windsor Essex rapport sommaire «Problèmes d'établissement des nouveaux venus à Windsor et au comté d'Essex.» Le rapport sommaire présenta un série de défis qui furent catégorisés dans trois niveaux; problèmes auxquels font face les nouveaux venus, par la communauté dans un sens plus large et le système de service au complet. Les défis furent couplés avec des idées de la communauté sur les façons que Windsor Essex pourrait adresser les défis afin de retenir et complètement encourager l'établissement et l'intégration des immigrants.

La recherche originale de Dr Anucha fut entrelacée avec la recherche d'autres sources pertinentes, incluant la Planification intégrée du marché local de travail (Workforce WindsorEssex Août 2009), Consultations sur les besoins d'établissement et de formation linguistique des nouveaux venus (Interquest Consulting, Septembre 2006) l'Évaluation de besoins de la clinique juridique bilingue de Windsor Essex (2009). Cette méthode fut utilisée pour identifier les problèmes qui sont uniques à notre communauté ainsi qu'un moyen d'utiliser ce processus pour améliorer l'intégration des immigrants à Windsor et au comté d'Essex à un niveau systémique plus profond et élargis, ce qui est la fondation pour un changement à long terme.

Ce rapport est divisé en neuf (9) sections. La première section fournit un profil de l'initiative du Partenariat local d'immigration en général et spécifiquement pour Windsor et le comté d'Essex. Elle inclut aussi un description de la formation du conseil du Partenariat local d'immigration et met en emphase ses Termes de référence.

La section deux décrit le processus de recherche et la méthodologie incluant l'information sur le consultant et l'équipe du projet PLI.

La section trois est le profile immigrant qui illustre le profil de la population changeante et la croissance dans Windsor et le comté d'Essex. La section peint un portrait des immigrants qui sont arrivés et se sont établis dans notre communauté: la croissance et les locations choisies de la population immigrante, un aperçu des pays d'origine, la connaissance des langues officielles, l'affiliation religieuse, l'achèvement éducatif et l'information reliée aux immigrant telle que les occupations catégoriques et prévues. Cette section inclut également un aperçu des motifs d'établissement dans la ville et le comté.

La section quatre fournit un sommaire des thèmes identifiés dans la recherche du Partenariat local d'immigration (PLI) à trois niveaux; individuel, niveau du programme/ communautaire et le niveau des défis systémiques. Tandis que grand nombre des problèmes sont communs pour d'autres communautés en Ontario, ceci ne n'annule pas le besoin de considérer leur résolution dans la communauté de Windsor Essex.

La section cinq se concentre sur le problème d'employabilité, identifié dans la recherche de PLI comme problème central pour l'établissement et l'intégration réussie des nouveaux venus dans notre communauté. L'employabilité va main dans la main avec la qualité de vie. Afin de développer une stratégie pour «améliorer les résultats du marché du travail», la communauté doit considérer des façons d'intégrer les besoins d'employabilité des immigrants avec la planification récemment développée du marché de travail local. Cette approche fut faite par exprès avec la considération de la

transition économique majeure qui doit prendre place à Windsor Essex et la contribution majeure que les immigrants peuvent apporter, avec l'assistance appropriée, envers le changement économique.

La section six est divisée en deux sous-sections : L'Accès à l'information et aux services, et la Coordination de services. Bien que liées entre-elles, chaque sous-section requiert de la discussion indépendante. Dans cette section, le statu de l'établissement et des services linguistiques est révisé de la perspective du système de services (plutôt que les agences individuelles) et avec la considération de comment ces services supportent la qualité de vie et les efforts d'opportunités d'employabilité. La seconde partie des cette section est une brève discussion d'accès au services qui furent identifiés dans le processus de recherche comme étant inadéquats. Ces services incluent l'accès aux soins de santé et les services pour les femmes immigrantes.

La section sept examine des façons de renforcer la sensibilisation locale des problèmes des immigrants et la capacité de la communauté è intégré ces immigrants. Comme tous les problèmes sous discussion, les stratégies pour adresser ces deux composantes sont interconnectées avec les stratégies pour adresser l'employabilité, l'accès au service et la coordination du service.

La section huit parle des problèmes d'immigrants reliés aux habitants du comté d'Essex et les immigrants francophones de Windsor et du comté d'Essex. Les problèmes de délivrance de services pour chaque population sont uniques en comparaison à d'autres immigrants et la planification et l'amélioration proposée des services à ces populations doivent alors également être uniques.

La section neuf recommande des stratégies et des plans d'action d'établissement pour adresser les problèmes adressés à travers ce rapport. Une fois implémentés, ils créeront un système de services pour nouveaux venus à Windsor et au comté d'Essex amélioré qui favorisera l'établissement et l'intégration dans la communauté.

À travers ce document, les citations de personnes qui ont participé dans le processus de recueillement d'information sont en italique. L'information obtenue d'autres sources détient des références et des notes en bas de page.

Profil du Partenariat local d'immigration

L'initiative Partenariat local d'immigration (PLI) fut créée par collaboration entre Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le Ministère de Citoyenneté et Immigration de l'Ontario (MCI) comme une initiative sous l'Accord d'immigration Canada-Ontario (AICO). L'accord AICO est une reconnaissance de l'importance de l'immigration pour le futur de l'Ontario. Elle reconnaît les contributions sociales et économiques que font les immigrants dans la province et le pays. Le but de l'initiative du Partenariat local d'immigration (PLI) est d'améliorer la capacité des fournisseurs de services dans les secteurs d'établissement et de formation linguistique pour pouvoir répondre aux besoins actuels et émergeants des nouveaux venus.

En novembre 2008, le Département de la santé et des services sociaux, la ville de Windsor entra en accord avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) sous l'initiative du Partenariat local d'immigration. Le but de l'initiative locale était de développer une vision communautaire pour les services aux nouveaux venus dans Windsor et le comté d'Essex qui inclurait des stratégies pour :

1. Améliorer l'accès aux, et la coordination des, services d'intégration d'immigrants;
2. Améliorer les résultats de marché du travail pour les immigrants;
3. Renforcer la sensibilisation locale et la capacité d'intégrer les immigrants.

L'initiative PLI n'était pas une évaluation d'agences ou de programmes spécifiques. Ce fut un processus pour examiner le système en entier de services actuellement disponibles pour les nouveaux venus et de faire des recommandations de comment le système pourrait être renforcé pour promouvoir l'établissement et l'intégration pout tous les nouveaux venus de Windsor et du comté d'Essex.

Formation du conseil du Partenariat local d'immigration

Afin d'impliquer la communauté dans l'initiative, Citoyenneté et Immigration Canada fit un aperçu de la création d'un conseil du Partenariat prévu d'être «un groupe d'intervenants pertinents de la communauté qui se réunissent régulièrement pour développer une approche coordonnée, compréhensive et stratégique à l'immigration et l'intégration qui s'intègre à la communauté.»[2]

Au départ, l'objectif de la ville de Windsor était d'être aussi inclusif que possible et d'inviter des organisations qui dirigent la majorité de leurs services visés aux nouveaux venus ainsi que les services généraux auxquels les nouveaux venus sont une composante de la clientèle. Un dépliant fut distribué à travers tout le secteur de l'établissement et affiché sur le site web d'Immigration (www.immigration.windsor-essex.info) invitant les nouveaux venus à soumettre une lettre d'intérêt de faire partie des représentant du conseil. Un total de dix-neuf partenaires de la communauté et sept membres de ressources on assisté à la première réunion du conseil du Partenariat local d'immigration au mois de janvier 2009. Les noms et les affiliations organisationnelles des membres du conseil du Partenariat sont attachés sous l'Appendice A. Les organisations de financement qui répartissent les ressources aux services pour nouveaux venus furent invitées à attendre comme membre de Ressources du conseil du Partenariat.

[2] CIC- Accord de contribution de la ville de Windsor -Horaire 1, Page 1.

Un brouillon des Termes de référence fut distribué à la 2e réunion du conseil du Partenariat et des révisions furent demandées. La troisième réunion du Conseil fut annulée faute d'arrêt de travail à la ville de Windsor, qui malheureusement résultat en une pause des réunions du conseil du Partenariat de 4 mois. Il eut un accord éventuel concernant le contenu des Termes de référence à une réunion du mois de novembre, sous la condition que si le conseil du Partenariat continue dans la Phase 2 de l'initiative PLI, les Termes de référence devraient être révisés afin de refléter les rôles et objectifs continus pour le conseil du Partenariat et loin des biens livrables de la CIC. Les composantes clés des Termes de référence comprennent :

Les Valeurs opérantes du conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex :

- Se dévouer à participer dans un environnement qui favorise l'approbation, l'honnêteté, la responsabilisation, la confiance et l'équité;
- D'encourager et supporter les nouvelles idées et les stratégies créatives qui amélioreront la délivrance des services pour nouveaux venus/immigrants dans notre communauté;
- Promouvoir et encourager l'inclusivité, à travers l'adhésion au conseil et dans toutes les facettes de cette initiative; et
- Être champion de l'initiative du Partenariat local d'immigration –aux réunions du conseil du Partenariat et dans la communauté

Rôle des membres du conseil du Partenariat

- Fournir du leadership dans le développement de la stratégie et plan de travail pour les services de nouveaux venus/immigrants pour Windsor et le comté d'Essex;
- Se concentrer sur l'achèvement des biens livrables à l'intérieur des dates limites;
- Se présenter aux réunions régulièrement et contribuer d'après vos expériences avec les besoins communautaires et/ou les besoins de la population ciblée;
- Suggérer des façons d'assurer l'usage efficace des ressources afin d'atteindre les objectifs; et
- Respecter les opinions de tous les intervenants clés et son processus de décision

L'initiative PLI fut administrée à travers le Département de Santé et de Services Sociaux, ville de Windsor. Le département fournit un service régional pour les résidents de Windsor et le comté d'Essex qui inclut la provision de services reliés à Ontario au travail ainsi qu'aux Services aux enfants et de logement.

La ville de Windsor fur responsable financièrement pour CIC de tout argent et biens livrables, et fut considérée l'autorité finale pour prendre des décisions pour le projet à n'importe quel sujet relié à l'accord de contribution. La ville de Windsor fut responsable pour tous les rapports financiers et les rapports de biens livrables. Le Gérant de projet présida le conseil du Partenariat, dirigea la gestion quotidienne de l'initiative et dirigea tous les activités d'autre personnel relié au projet pour la durée de l'accord avec Citoyenneté et Immigration Canada. L'accord avec Citoyenneté et Immigration Canada commença en octobre 2008 et finit en Mars 2010. Il eut une interruption dans l'accord entre mi-avril et le 1er août 2009 faute d'un arrêt à la ville de Windsor.

Windsor Essex Local Immigration Partnership Council – Back Row (l-r): Mary Ellen Bernard, Jean Foster, Margaret Villamizar, Delores Maillot, Rose Anguino Hurst, Janet Woodbridge, Ina Berard, Steve Spanos, Glynis George, Line Lauzon. Front Row (l-r): Christine Chopchik, Ghislaine Brodeur, Diane Holden, Carolyn Warkentin, Lisa Kolody, Colleen Mitchell. Absent from photo: Kathy Thomas, Reza Shahbazi, Iole Iadipaolo, Jacqui Rumiel, Padmini Raju, M. Esdras Ngenzi, Frédéric Rivière, Debra DiDomenico, Jane Ku, Zulfiqar Ali, Diane Soucie, Donna Marentette, Fatima Abdu-Rabin, Amarjit Chahal, Linda Edwards, Denny Timm, Jessie Iwasiw, Jim Steele, Mark Lukaniuk, Rob Bruce, Brian Gregg, Yvonne Ferrer, Irene Kent, Sandy Braendle, Sheila Wisdom, Lorraine Goddard, Teresa Piruzza, Ronna Waush, Beth Malfara

Processus de recherche

Le recueillement d'information de projet du Partenariat local d'immigration inclut un recueillement d'information à plusieurs couches qui incluent les quatre composantes suivantes:

1. Questionnaires Racontez-nous votre histoire
2. Groupes de discussion
   a. Groupes de discussion pour nouveaux venus
   b. Groupes de discussion pour intervenants de la communauté
3. Entrevues d'informateurs clés
4. Consultations communautaires

Questionnaires Racontez-nous votre histoire

Cent cinq (105) nouveaux venus ont complétés un questionnaire Racontez-nous votre histoire partageant leurs expériences initiales lorsqu'ils sont arrivés à Windsor et au comté d'Essex et ce qu'ils pensent sont les services les plus importants pour les nouveaux venus Les questions demandaient :

- Pourquoi êtes-vous venus au Canada?
- Pourquoi avez-vous choisis Windsor?
- Quels défis avez-vous fait face lorsque vous êtes arrivés à Windsor?
- Qu'avez-vous fait pour surmonter ces défis?
- Quels services trouvez-vous importants?
- Conseils pour les autres nouveaux venus

Le questionnaire était disponible en anglais, en français et dans sept autres différentes langues. Les nouveaux venus pouvaient également écrire leur histoire dans la langue qu'ils se sentaient le plus à l'aise. Ce questionnaire et les mises à jour sur l'initiative du Partenariat local d'immigration furent affichés sur le site web d'immigration de Windsor Essex (www.weimmigrationpartnership.com)

Groupes de discussion

Vingt groupes de discussion furent tenus avec des intervenants de la communauté -13 groupes de discussion avec 132 nouveaux venus de Windsor Essex et sept (7) avec 47 intervenants de la communauté.

Groupe de discussion de nouveaux venus
Des 13 groupes de discussion tenus avec 132 nouveaux venus, neuf groupes de discussion furent tenus dans la ville de Windsor tandis que quatre groupes de discussion furent avec les nouveaux venus dans le comté. Cinq des neufs groupes de discussion qui furent tenus dans la ville de Windsor furent en anglais et un dans chacune des langues suivantes : arabe, français, mandarin et punjabi. Deux des groupes de discussion dans le comté d'Essex furent en espagnol; un fut en anglais tandis qu'un fur en bas-allemand. Deux des groupes de discussion dans la ville de Windsor furent visé vers les jeunes nouveaux venus, un avec les nouveaux venus âgés; deux groupes de discussion furent pour les professionnels formés à l'étranger tandis qu'un groupe de discussion ne fut que pour les femmes.

Groupes de discussion pour intervenants communautaires
Des sept groupes de discussion avec 47 intervenants communautaires, un groupe de discussion fut avec le personnel d'établissement dans la ville de Windsor; deux groupes de discussion furent avec le personnel d'établissement du comté; un groupe de discussion fut avec les membres du Windsor Essex Non-Profit Employment Group et le Tri-Country LINC Group, un groupe de discussion fut à la Chambre des commerces tandis que deux groupes de discussion furent avec des représentants communautaires d'autres secteurs (éducation, santé, etc). Les discussions des groupes furent enregistrées et transcrites mot à mot.

Méthodologie du groupe de discussion
Les discussions des groupes et les entrevues d'informateurs clés (avec l'exception d'une entrevue) furent enregistrées avec la permission des participants, transcrites mot à mot et analysées en utilisant le processus décrites par McCracken (1988). Tout les précautions nécessaires furent pries pour assurer la fiabilité et la crédibilité de l'information, telles que des notes détaillées, des pistes d'audits and de la description en profondeur pour assurer la transférabilité. L'analyse du groupe de discussion et de l'entrevue des informateurs clés ont révélés plusieurs défis qui empêchent l'établissement de nouveaux venus dans Windsor Essex. Les trouvailles sont supportées par des citations et descriptions pour garantir la conformité et la fiabilité (Lincoln 1995).[3]

Démographe des participants du groupe de discussion
Tous les participants nouveaux venus du groupe de discussion ont complété un formulaire démographe. Des 132 participants qui ont prit partie dans les groupes de participants, la majorité (64%) sont des femmes, tandis qu'environ la moitié des participants (50,8%) sont âgés entre 26 et 45 ans. La majorité des participants (61,4%) étaient soit mariés ou ont un(e) conjoint(e) de fait tandis que juste u peu plus d'un quart furent identifié comme étant célibataires. Les deux statuts immigrants les plus commun furent les immigrants reçus (55,3%) et les citoyens (20%).

Un peu plus de 35 pourcent des participants reportèrent détenir soit des crédit universitaires ou collégiaux; environ 16 pourcent reportèrent que l'école secondaire était leur niveau d'éducation le plus élevé; 16 pourcent reportèrent ne pas avoir obtenu une éducation d'école secondaire tandis que très peu des participants furent identifiés comme possédant un autre type d'achèvement éducationnel. Environ vingt pourcent reportèrent avoir reçu de la formation d'anglais comme langue seconde. Plus de 70 pourcent des participants étaient chômeurs tandis que seulement un petit pourcentage des participants a reporté avoir un emploi à temps plein (14,4%) ou un emploi à temps partiel (9,1%). Du 55 pourcent des participants qui ont choisi de divulguer leur revenu familial, plus de 50% avaient un revenu familial de 20,000$ ou moins.

Entrevues d'informateurs clés

Dix entrevues d'informateurs clés furent tenues avec des gérants séniors d'organisations d'établissement et d'autres organisations clés de Windsor. Sept entrevues furent tenues avec les directeurs exécutifs d'organisations d'établissement – Collège Boréal; Conseil Multiculturel (MCC); Centre d'excellence pour nouveaux canadiens Inc(NCCE); Conseil communautaire d'Essex Sud (SECC); Windsor Women Working with Immigrant Women(WWWWW), Women's Enterprise Skills Training (WEST) et le YMCA. Trois entrevues furent avec le personnel de gestion sénior de United Way; un exécutif avec la ville de Windsor; et le gérant des ressources humaines d'une corporation de grand secteur privé dans la ville de Windsor.

Consultations communautaires

Quatre consultations communautaires publiques furent tenues dans la ville de Windsor qui furent assistées par 128 fournisseurs de services et nouveaux venus. Les trouvailles de leurs premières trois parties du processus de recueillement d'information à plusieurs couches furent présentées et revues aux consultations. Les assistants furent alors demandés de développer des stratégies pour adresser les défis et les écarts identifiés par la recherche.

Équipe de projet

Dr Uzo Anucha fut la Consultante de recherche pour le partenariat local d'immigration de Windsor Essex. Elle est membre du groupe de Applied Social Welfare Research and Evaluation de l'université de York. En tant que notre consultante, Dr Anucha révisa, organisa, mena et analysa tout l'information recueillie de la part de l'initiative PLI. Dr Anucha (PHD) et Alex Lovell, PHD (C) ont écrit et soumis un rapport sommaire «Settlement Issues for Newcomers in Windsor and Essex County», qui servi comme fondation pour ce plan communautaire.

La Directrice de projet pour l'initiative du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex fut Mary Ellen Bernard (MA), la Coordinatrice de recherche pour le projet fut Beth Malfara (BA) et le support financière administratif fut fournit par Diane Gaudette (BA, Comm.), chacune d'elles fait partie du Ministère de la Santé et des Services Sociaux, ville de Windsor. Teresa Piruzza, Directrice exécutive des Services de support social et Ronna Warsh, Commissaire de développement et de santé communautaire pour la ville de Windsor, servi de support consultatif.

[3] Lincoln Y.S. 1995. Emerging Criteria for Quality in Qualitative Interpretive Research. Qualitative Inquiry. 1(3): 275-289.

Profil d'immigration de Windsor et du comté d'Essex[4]

Les plus grandes villes du Canada sont connues de plus en plus comme passerelles d'immigrants –villes mondiales où les immigrants de partout dans le monde arrivent et aident à former et à donner de l'énergie au futur du Canada. Le recensement canadien 2006 rapporte que plus de 14,5 millions d'immigrants sont arrivés au Canada dans le dernier siècle, avec plus de 1,1 millions arrivant depuis seulement 2001. De plus, les immigrants au Canada sont plus susceptibles dans les dernières décennies de venir de pays qui incluent une multiplicité de caractéristiques culturelles et linguistiques. Le recensement montre que 73 pourcent des immigrants qui sont arrivés dans les années 90 furent des minorités visibles.

Un fait moins bien connu, par contre, est que les nouveaux venus canadiens s'établissent de plus en plus dans des régions non traditionnelles, telles que des villes de «second rang» ainsi que dans les trois villes recevant le plus d'immigrants – Toronto, Montréal et Vancouver. Même si la politique d'encourager les immigrants à s'établir à l'extérieur de grandes villes et régions se rapporte à plusieurs décennies, Citoyenneté et Immigration Canada a récemment remis en emphase l'effort de répandre le flux d'immigrants de façon plus égale à travers le pays (CIC 2002).

Le comté de Windsor Essex a émergé comme une des destinations d'établissement importantes de second rang pour l'Ontario. Entre 2001 et 2006, plus de 12,000 nouveaux venus se sont établis dans Windsor Essex, constituant environ 6% du total de la population, et représentant une bonne partie des immigrant de l'Ontario qui se sont établis à l'extérieur de Toronto. Récemment les immigrants de Windsor, comme ceux des villes de premier rang, sont arrivés de partout dans le monde.

Ce profil résume l'information récente du Recensement sur les immigrants et immigrants récents dans Windsor Essex. Ce profil couvre une gamme de sujets incluant des figures et descriptions de base de la population d'immigrants et de nouveaux venus établis. Il inclut également des détails sur les caractéristiques linguistiques, religieuses, de revenu, d'employabilité et d'éducation. Même si les détails courants sur certains aspects de la population d'immigrants ne sont pas encore disponibles du Recensement 2006 tels que l'achèvement éducationnel de populations spécifiques d'immigrants, ce profil fournit un portrait des variations dans la région en mettant en emphase les figures des municipalités du comté.

Croissance de la population et d'immigration du comté Windsor Essex

D'après le Recensement 2006, la région de Windsor et du comté d'Essex a une population de 393,402 habitants. Un peu plus que la moitié de la population de la région (55%) habite la ville de Windsor. Dans le comté d'Essex, il existe 7 municipalités (en ordre alphabétique) : Amherstburg, Essex, Kingsville, Lakeshore, LaSalle, Leamington et Tecumseh. L'île Pelée, même si localisée à l'intérieur de la région géographique, n'est pas membre de la structure gouvernementale du comté d'Essex.

Parmi les sept municipalités du comté, Lakeshore est la plus grande (33,245), suivie de Leamington (28,833) et LaSalle (27,652), Tecumseh (24,224), Amherstburg (21,748) et Kingsville et Essex (20,908 et 20,032 respectivement). Entre 2001 et 2006, la ville de Windsor connu une croissance (3,5%) par contre la majorité de la croissance dans la région fut dans le comté d'Essex. Lakeshore fut la municipalité à croissance la plus rapide dans la région avec une hausse de près de 16% suivi par LaSalle à 9,4%. Amherstburg Kingsville et Leamington ont toutes connues une hausse entre 6 et 7% tandis qu'Essex et Tecumseh ont connues une baisse minimale de croissance (-0,3%).

[4] Extrait complet prit de 'Settlement Issues of Newcomers in Windsor Essex County'; Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell, Novembre 2009; Pgs 11-18

D'après les figures de densité (net) de population, la plupart des municipalités de la région ont des caractéristiques de banlieues avec moins de 1000 habitants par km2. La ville de Windsor est la seule exception avec approximativement 1,500 habitants par km2, une municipalité assez dense pour les standards canadiens.

TABLEAU 1: CHANGEMENT DE POPULATION ET DENSITÉ DANS WINDSOR ESSEX

	2001	2006	% Change-ment	Area (km2)	Population /km2 (2006)
Comté Windsor-Essex	374,975	393,402	4.9	1,851	212.5
Ville de Windsor	209,218	216,473	3.5	147	1473.5
Amherstburg	20,339	21,748	6.9	186	117.1
Essex	20,085	20,032	-0.3	278	72.1
Kingsville	19,619	20,908	6.6	247	84.7
Lakeshore	28,746	33,245	15.7	530	62.7
LaSalle	25,285	27,652	9.4	65	423.8
Tecumseh	24,289	24,224	-0.3	95	255.8
Leamington	27,138	28,833	6.2	262	110.1
Pelée	256	287	12.1	42	6.9

Source: Recensement du Canada 2006

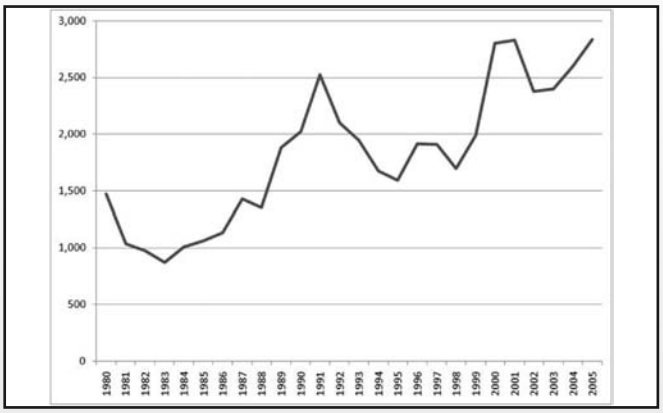
Des détails de la Base de données d'immigrants reçus, un registre de tous les nouveaux venus recueillis par Citoyenneté et Immigration Canada lors de leur arrivée, indique que le nombre de nouveaux venus arrivant à Windsor a augmenté depuis 1980.

Au cours du début des années 80, les nombres de nouveaux venus identifiant Windsor comme leur région d'établissement initiale fluctua sous 1,500 personnes. Depuis 1990, les nombres ont augmentés avec bien plus de 2,000 arrivées identifiant Windsor depuis 1999.

Comme démontré dans le Tableau 2, d'après le Recensement 2006, plus de 22% de la population du comté de Windsor Essex –environ 87,000 habitants –sont nés à l'extérieur du Canada. De ce nombre la majorité de la population immigrante de la région (68,7%) habite la ville de Windsor où les immigrants forment plus de 28% de la population. Tandis que les immigrants sont également une présence importance dans le comté d'Essex, leurs nombres fluctuent entre les municipalités. La deuxième plus grande région d'établissement pour immigrants est Leamington avec plus de 26% d'habitants nés à l'étranger, de bonnes proportions d'immigrants sont également présentes à LaSalle et Tecumseh (17% respectivement).

Ce tableau démontre également que la grande majorité d'immigrants récents, personnes arrivées au Canada dans la période de recensement de 5 ans entre 2001 et 2006, décident d'habiter Windsor au cours de leur période d'établissement initiale. Les immigrants récents de la ville de Windsor forment 5,7% de la population de la ville. Dans le comté d'Essex, les immigrants récents représentent de petites proportions de la population avec le plus grand regroupement à Leamington avec un pourcentage de 3,3%.

FIGURE 1: NOMBRE DE NOUVEAUX VENUS QUI IDENTIFIENT LA VILLE DE WINDSOR COMME LEUR DESTINATION INITIALE (1980 – 2005)



Source: Base de donnés d'immigrants reçus 2005

TABLEAU 2: NOMBRES D'IMMIGRANTS ET D'IMMIGRANTS RÉCENTS DANS WINDSOR-ESSEX

	Population Totale	Immigrants	%	Immigrants Récents	%
Comté Windsor-Essex	389,590	87,170	22.4	15,165	3.9
Ville de Windsor	214,260	59,855	27.9	12,280	5.7
Amherstburg	21,600	2,440	11.3	200	0.9
Essex	19,820	1,920	9.7	125	0.6
Kingsville	20,495	2,955	14.4	275	1.3
Lakeshore	33,105	3,605	10.9	410	1.2
LaSalle	27,565	4,710	17.1	555	2.0
Tecumseh	24,200	4,160	17.2	385	1.6
Leamington	28,275	7,485	26.5	935	3.3
Pelée	265	35	13.2	0	0.0

Source: Recensement du Canada 2006

Établissement d'immigrant et période d'arrivée

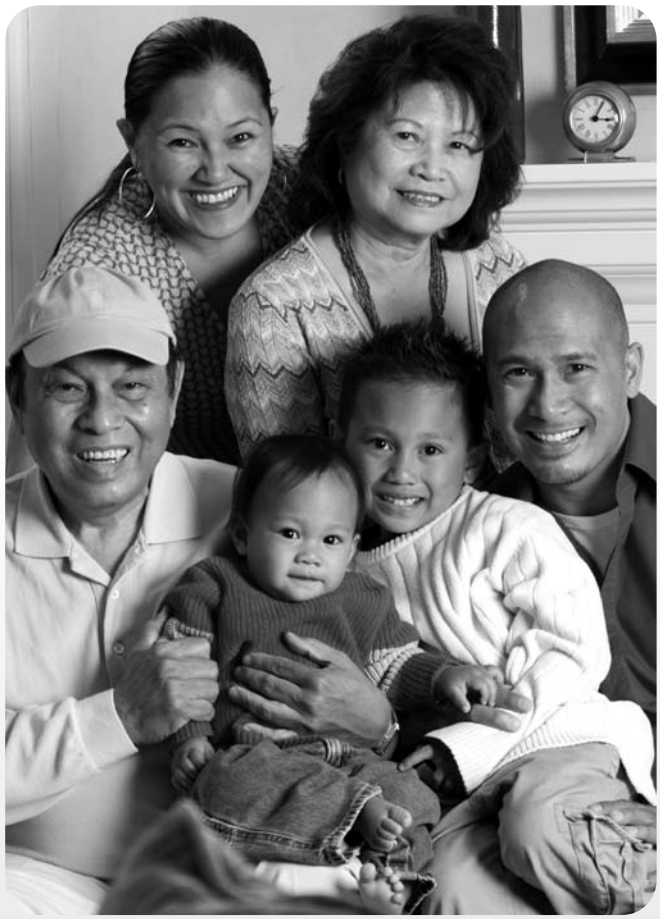
D'après les figures sur les immigrants et leur période d'arrivée au Canada, les populations nées à l'étranger dans plusieurs municipalités du comté sont formées d'immigrants établis pour longtemps.

TABLEAU 3: COMPOSITION DE POPULATION D'IMMIGRANT PAR PÉRIODE D'ARRIVÉE

	Avant 1961	1961 – 1970	1971 – 1980	1981 – 1990	1991 – 1995	1996 – 2000	2001 – 2006
Comté Windsor-Essex	16.0	14.2	13.3	13.1	11.6	14.3	17.4
Ville de Windsor	13.8	11.9	10.9	12.7	13.3	16.9	20.5
Amherstburg	31.4	25.8	18.6	6.8	2.9	6.6	8.2
Essex	31.4	22.1	19.5	10.9	4.9	4.4	6.5
Kingsville	31.0	17.9	17.4	11.3	9.3	3.6	9.3
Lakeshore	16.1	18.3	18.9	16.1	8.6	10.4	11.4
LaSalle	15.3	19.8	19.4	13.3	10.0	10.5	11.7
Tecumseh	18.3	22.0	23.7	14.1	6.6	6.0	9.3
Leamington	17.6	15.8	15.7	17.8	9.4	11.2	12.5
Pelée	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Source: Recensement du Canada 2006

Tableau 3 illustre qu'à Essex, Kingsville et Lakeshore respectivement, plus de 30% de la population immigrante est arrivée au Canada avant 1961. Même si le nombre d'immigrants est petit, dans le canton de Pelée, toute la population immigrante est arrivée au Canada avant 1970. Comme cité plus tôt, la ville de Windsor a la plus grande proportion d'immigrants récents puisque plus de 1 sur 5 habitant de la ville né à l'étranger est arrivé depuis 2001. La ville a également les nombres les plus hauts et plus substantiels d'immigrants sont arrivés entre 1996 et 2000 (16,9%).



Sous populations d'immigrants et immigrants récents dans Windsor Essex

Le tableau suivant fournit des détails dus les groupes d'immigrants principaux dans Windsor Essex. Les pourcentages font référence à la grandeur de chaque groupe comme proportion de la population totale d'immigrants dans la région pour chaque municipalité. Les immigrants italiens sont la plus grande population d'immigrant dans Windsor Essex. Environ 60% de la population immigrante italienne habite la ville de Windsor mais il existe d'assez grandes populations à LaSalle, Tecumseh, Leamington, Lakeshore, Amherstburg et Kingsville. Les immigrants des Etats-Unis et du Royaume-Uni sont également assez dispersés dans la région mais la majorité de ces groupes sont également localisé dans la ville de Windsor.

TABLEAU 4: PAYS D'ORIGINE PRINCIPAUX DES IMMIGRANTS DE WINDSOR ESSEX

	Total des Immigrants	Italie	É-U	R-U	Inde	Liban	Mexique	Roumanie	Chine	Rés Non-Perm
Comté Windsor-Essex	87,170	8,940 10.3%	7,635 8.8%	6,390 7.3%	4,310 4.9%	4,265 4.9%	4,130 4.7%	3,890 4.5%	3,150 3.6%	5,745 6.6%
Ville de Windsor	59,855	5,635 6.5%	4,320 5.0%	3,355 3.8%	3,645 4.2%	3,225 3.7%	275 0.3%	3,540 4.1%	2,485 2.9%	3,105 3.6%
Amherstburg	2,440	655 0.8%	510 0.6%	515 0.6%	15 0%	30 0%	20 0%	20 0%	35 0%	55 0.1%
Essex	1,920	50 0.1%	310 0.4%	365 0.4%	0 0%	35 0%	90 0.1%	10 0%	90 0.1%	80 0.1%
Kingsville	2,955	290 0.3%	310 0.4%	395 0.5%	0 0%	40 0%	645 0.7%	15 0%	50 0.1%	675 0.8%
Lakeshore	3,605	315 0.4%	605 0.7%	520 0.6%	235 0.3%	50 0.1%	110 0.1%	35 0%	135 0.2%	145 0.2%
LaSalle	4,710	745 0.9%	720 0.8%	425 0.5%	210 0.2%	160 0.2%	25 0%	145 0.2%	130 0.1%	65 0.1%
Tecumseh	4,160	725 0.8%	475 0.5%	485 0.6%	185 0.2%	105 0.1%	40 0%	40 0%	160 0.2%	140 0.2%
Leamington	7,485	515 0.6%	355 0.4%	315 0.4%	20 0%	630 0.7%	2920 3.3%	90 0.1%	60 0.1%	1,430 1.6%
Pelée	35	0 0%	35 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	55 0.1%

Source: Recensement du Canada 2006

Les immigrants de l'Inde, du Liban, de la Roumanie et de la Chine sont de façon écrasante concentrés dans la ville de Windsor, avec un très petit montant localisé dans d'autres municipalités, Une exception est le grand nombre d'immigrants mexicains habitant Leamington, ce qui est un centre important de travailleurs étrangers pour le secteur d'agriculture. Les résidents non permanents[5] forment un groupe assez grand à Leamington, possiblement reflétant la dépendance sur la main d'œuvre migrante de l'économie locale. Entre 2001 et 2006 la majorité de nouveaux venus «récents» au comté de Windsor Essex est arrivée des Etats-Unis (11,1%) suivi par l'Inde (9,5%), la République populaire de la Chine (9,3%) et le Mexique (5,7%).

[5] D'après Statistiques Canada, un «résident non permanent» est définit comme «gens qui viennent d'un autre pays qui ont l'autorisation d'emploi et d'étudient, un permis ministériel ou furent demandeurs d'asile lors du recensement, ainsi que les membre de la famille habitant avec eux.

TABLEAU 5: PAYS D'ORIGINE MAJEURS D'IMMIGRANTS RÉCENTS DANS WINDSOR ESSEX

	Immigrants Récents	É-U A	Inde	Chine	Mexique	Pakistan	Roumanie	Iraq
Comté Windsor-Essex	15165	1680 11.1%	1435 9.5%	1410 9.3%	860 5.7%	780 5.1%	715 4.7%	645 4.3%
Ville de Windsor	12280	980 6.5%	1305 8.6%	1275 8.4%	125 0.8%	770 5.1%	665 4.4%	610 4.0%
Amherstburg	200	150 1.0%	0 0%	0 0%	10 0.1%	0 0%	0 0%	0 0%
Essex	125	65 0.4%	0 0%	10 0.1	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Kingsville	275	35 0.2%	0 0%	10 0.1	170 1.1%	0 0%	0 0%	0 0%
Lakeshore	410	105 0.7%	30 0.2%	10 0.1	20 0.1%	0 0%	0 0%	0 0%
LaSalle	555	220 1.5%	15 0.1%	45 0.3%	0 0%	0 0%	10 0.1%	15 0.1%
Tecumseh	385	125 0.8%	75 0.5%	15 0.1%	15 0.1%	10 0.1%	35 0.2%	0 0%
Leamington	935	10 0.1%	10 0.1%	50 0.3%	525 3.5%	0 0%	0 0%	10 0.1%
Pelée	0	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

Source: Recensement du Canada 2006

Les nouveaux venus du Pakistan (5,1%), la Roumanie (4,7%) étaient également d'importantes populations dans la région. En considérant l'importance de la ville de Windsor comme destination d'établissement pour nouveaux venus il n'est pas surprenant que les pays d'origine principaux pour la région étaient généralement éminent dans la ville également, par contre il y a des exceptions. Les immigrants récents des Etats-Unis sont trouvés en assez grand nombre à LaSalle, Amherstburg et Tecumseh, tandis que les immigrants récents du Mexique sont établis principalement à Leamington.

Caractéristique de langue dans Windsor Essex

Un nombre relativement petit de la population de la région est incapable de parler une des langues officielles. Le tableau suivant liste le pourcentage de chacune des municipalités de la région qui ne parle pas une langue officielle.

TABLEAU 6: POURRCENTAGE DE POPULATION SANS CONNAISSANCE DE LANGUE OFFICIELLE

	Population totale	Ni anglais ni français	%
Comté Windsor-Essex	389,585	6,465	1.7
Ville de Windsor	214,255	3,875	1.8
Amherstburg	21,600	60	0.3
Essex	19,820	100	0.5
Kingsville	20,500	460	2.2
Lakeshore	33,105	85	0.3
LaSalle	27,565	115	0.4
Tecumseh	24,200	100	0.4
Leamington	28,275	1,635	5.8
Pelée	265	35	13.2

Source: Recensement du Canada 2006

Le tableau 6 montre que moins de 2% de la population dans tout Windsor Essex rapporte une incapacité de parler l'anglais ou le français, avec le plus haut nombre à Leamington où presque 6% des habitants sont incapable de parler une des langues officielles, suivi de loin par Kingsville (2,2%). Le pourcentage de le canton de Pelée est plus haut (13,2%) mais le nombre absolu est petit (N=35).

Même si peu d'habitants du comté de Windsor Essex sont incapable de parler une langue officielle, beaucoup parle une langue non officielle à la maison. La langue parlée à la maison est une indication de la langue dans laquelle les gens se sentent le plus confortable de parler, par contre elle peut aussi indiquer une langue de conversation commune dans les foyers où certains membres de la famille ne parlent pas l'anglais. En général, l'anglais est clairement la langue dominante à la maison dans Windsor Essex (86,9%). Le pourcentage de foyers dans le comté d'Essex où l'anglais est la langue parlée augmente aussi haut que 97% à Amherstburg et Essex, et baisse à 83% à Windsor et baisse encore à 78,4% à Leamington, ce qui veut dire que plus de 1 habitant sur 5 parle une langue non officielle à la maison.

TABLEAU 7: LANGUES PRINCIPALES PARLÉES LE PLUS SOUVENT À LA MAISON

	Réponse unique	Anglais	Langues non officielles	Arabe	Italien	Allemand	Chinois	Espagnol	Polonais	Pendjabi	Serbe	Roumain
Comté Windsor-Essex	382,080	332,025 86.9%	46,935 12.3%	6,895 1.8%	4,195 1.1%	3,840 1.0%	3,735 1.0%	3,395 0.9%	2,025 0.5%	1,845 0.5%	1,560 0.4%	1,500 0.4%
Ville de Windsor	208,590	172,580 82.7%	34,435 16.5%	6,180 3.0%	2,900 0.8%	340 0.1%	3,320 0.9%	1,360 0.4%	1,700 0.4%	1,515 0.4%	1,270 0.3%	1,260 0.3%
Amherstburg	21,465	20,830 97.0%	510 2.4%	30 0.1%	230 0.1%	0 0%	35 0%	0 0%	15 0%	25 0%	0 0%	0 0%
Essex	19,745	19,120 96.8%	595 3.0%	0 0%	10 0%	135 0%	10 0%	30 0%	35 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Kingsville	20,305	18,920 93.2%	1,340 6.6%	25 0.1%	110 0%	555 0.1%	0 0%	365 0.1%	20 0%	0 0%	10 0%	20 0%
Lakeshore	32,650	30,815 94.4%	1,000 3.1%	35 0.1%	65 0%	120 0%	45 0%	15 0%	125 0%	130 0%	65 0%	25 0%
LaSalle	27,270	25,540 93.7%	1,650 6.1%	255 0.9%	290 0.1%	35 0%	215 0.1%	15 0%	75 0%	65 0%	20 0%	100 0%
Tecumseh	23,895	22,105 92.5%	1,455 6.1%	10 0%	330 0.1%	0 0%	40 0%	80 0%	25 0%	105 0%	190 0%	95 0%
Leamington	27,895	21,880 78.4%	5,915 21.2%	370 1.3%	245 0.1%	2,655 0.7%	65 0%	1,490 0.4%	20 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Pelée	260	2308.5 %	35 13.5%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	30 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

Source: Recensement du Canada 2006

Diversité religieuse dans Windsor-Essex

Les détails sur l'affiliation religieuse du Recensement 2001[6] indiquent la diversité religieuse dans la région.

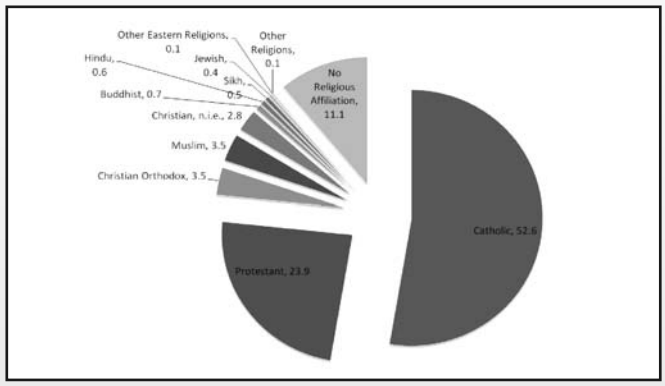
Il y a plus de 34 différente fois pratiquées à Windsor Essex, mené par les dénominations chrétiennes et l'Islam. Ceux qui sont reportés sans religion forment environ 1/10e de la population de la région.

TABLEAU 8: AFFILIATIONS RELIGIEUSES PRINCIPALES DANS WINDSOR-ESSEX COUNTY

Religions	Population	Pourcentage
Catholique	160,525	52.6
Protestant	72,950	23.9
Orthodoxe Chrétien	10,825	3.5
Musulman	10,745	3.5
Christian, n.i.e.	8,600	2.8
Bouddhiste	2,110	0.7
Hindou	1,885	0.6
Sikh	1,630	0.5
Juif	1,335	0.4
Autres religions de l'Est	255	0.1
Autres Religions	360	0.1
Aucune affiliation religieuse	33,730	11.1
Total	304,950	100

Source: Recensement du Canada 2001

FIGURE 2: AFFILIATIONS RELIGIEUSES PRINCIPALES DE WINDSOR-ESSEX COUNTY



[6] La question sur l'affiliation religieuse est demandée à chaque 10 ans plutôt qu'à chaque Recensement. Il n'y a donc aucune nouvelle information sur la religion depuis le Recensement 2006.

Acèvement éducationnel d'immigrants

Une comparaison des niveaux d'éducation illustre que les immigrants sont plus probables d'avoir un diplôme collégial ou universitaire ou un diplôme plus avancé que les habitants de Windsor Essex nés canadiens.

A un certificat ou diplôme universitaire[7]
- Ontario: 24.6%
- Habitants de Windsor Essex : 19.4%
- Immigrant à Windsor/Essex[8]: 46.4% (18-64 ans)

A un certificat ou diplôme collégial/ non universitaire
- Ontario: 18.4%
- Habitants de Windsor Essex : 18.1%
- Immigrant à Windsor Essex: 12.6% (18- 64 ans)

A reçu un apprentissage ou certificat métier
- Ontario: 8.0%
- Habitants de Windsor Essex: 8.3%
- Immigrant à Windsor Essex: DK

A un diplôme ou certificat d'études secondaires
- Ontario: 26.8%
- Habitants de Windsor Essex: 30.0%
- Immigrants à Windsor Essex: 29.9%

Aucun diplôme ou certificat
- Ontario: 22.2%
- Habitants de Windsor Essex : 24.2%
- Immigrants à Windsor Essex sans Éducation formelle 3.2%

Classes et catégories d'immigration

Presque la moitié (46,9%) des immigrant nouvellement reçus du comté d'Essex de 2002 à 2007 était dans la classe Économique, qui est reliée aux niveaux élevés d'éducation.
- Trente pourcent (30.2%) sont immigrants de la classe Famille qui fut parainé par un membre de la famille proche au Canada; et
- Le reste (22,9%) est formé de réfugiés et de toutes les autres classes et catégories d'immigration.[9]

Niveaux d'âge

Soixante-et-onze pourcent (71,1%) d'immigrants de Windsor Essex sont âgés entre 18 et 64 ans, 25,8% sont des enfants et des jeunes de 17 ans ou moins et 3% sont séniors, agés de 65 ans et plus.[10]

Il est aussi à noter que, entre 2001 et 2006, la région de Windsor Essex a attiré un nombre important d'immigrants de 15 ans et mois et ceux âgés entre 25 et 34 ans, en comparaison avec le reste de l'Ontario.[11] La région est comparable au profil démographique de l'Ontario pour les nouveaux immigrants avec une distinction significative en le fait que une bien plus grande partie d'immigrants récents aux comtés Essex-Kent sont âgés de moins de 15 ans.[12]

Occupations prévues –Professions et métiers réglementés

La majorité des immigrants au comté de Windsor (53,4%) dans le groupe d'âge de 18 à 64 ans sont arrivés avec l'intention de travailler dans des professions et métiers non réglementé.
- Presqu'un tiers (31,4%) d'immigrants ne travaillent pas; et
- Les immigrants à la communauté qui prévoient travailler dans une profession ou un métier réglementé consistent 12,6% du total.[13]

Habileté de langue officielle

Les immigrants au comté de Windsor Essex dans le groupe d'âge de 18 à 64 ans entre 2002 et 2007 indiquent les points suivants:
- 60,5% ont au moins un peu de connaissance de l'anglais;
- 4,7% ont une connaissance limitée de l'anglais et du français; et
- 33,3% ne peuvent pas communiquer en anglais ni en français.[14]

En résumé, tandis que les habitants nés canadiens de Windsor Essex sont moins probables de posséder un diplôme universitaire que la moyenne de l'Ontario (19,4% comparé à 24,6%), les immigrants de cette communauté sont beaucoup plus probable (46,4%) de posséder un diplôme (ou diplômes) universitaire. Les hauts niveaux d'éducation sont presque certainement reliés au fait que presque la moitié d'immigrants reçus furent catégorisés comme partie de classe Économique. Presque la moitié des immigrants arrivent avec l'intention de travailler dans une profession ou métier non réglementé et la majorité indique qu'ils sont arrivés avec une connaissance limitée d'anglais ou d'anglais et de français.

---

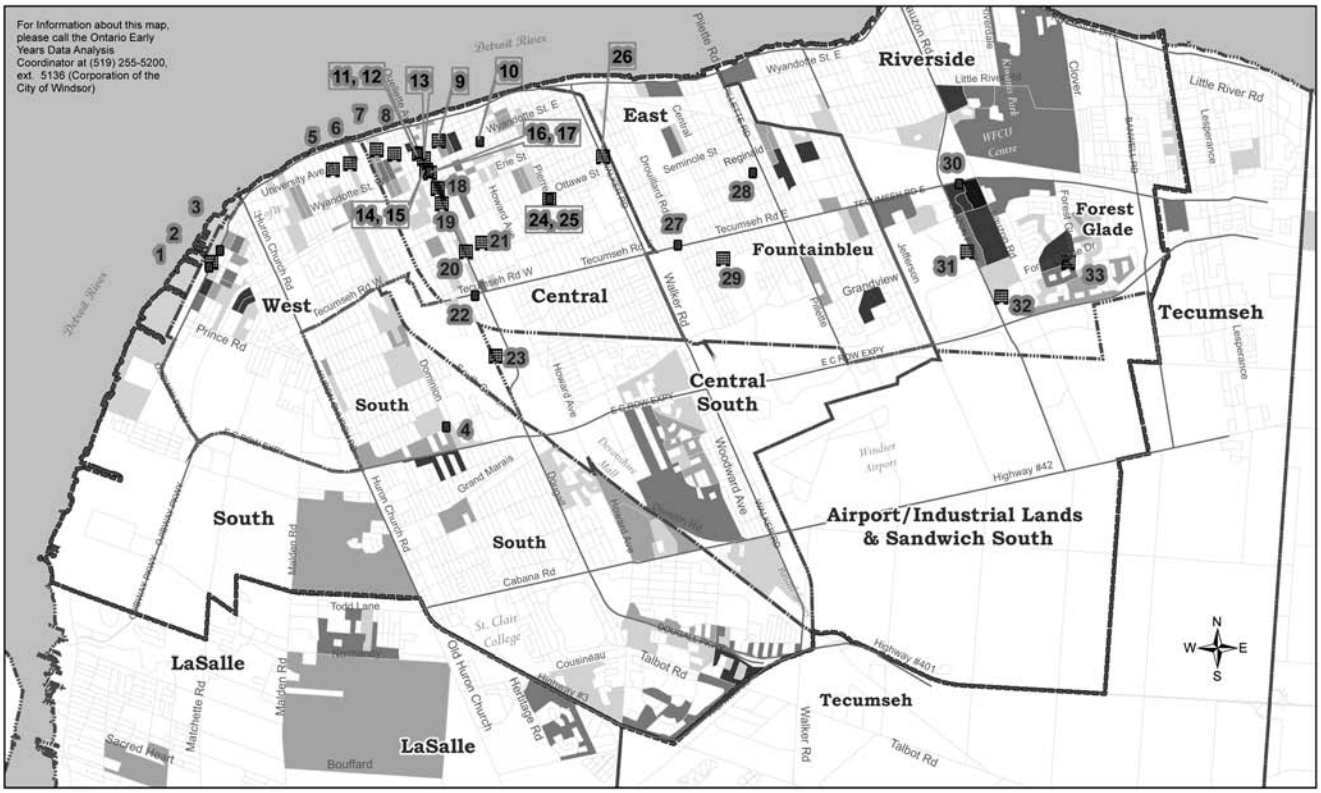
[7] Workforce WindsorEssex; Planification intégrée du marché local du travail; Août 2009; Pg 16
[8] CIC, Statistiques Canada; Recensement 2006; Profil démographique régional de Windsor
[9] CIC, Statistiques Canada; Recensement 2006; Profil démographique régional de Windsor
[10] Ibid
[11] Workforce Focus, Dane Rice, Decembre 2007
[12] Workforce Focus, Dane Rice, Decembre 2007
[13] CIC Statistiques Canada;; Recensement 2006; Profil demographique regional de Windsor
[14] Ibid

Cartographie de motifs d'établissement

Map 06RI2
Created Jan 2010
Also see Map 06RI1 Essex County

Recent Immigration (2001-2006): Population and Agencies
City of Windsor

Immgrant Population
0 - 1, 2 - 7, 8 - 14, 15 - 27, 28 - 47, 48 - 80, 81 - 205, 206 - 350
Source: 2006 Census



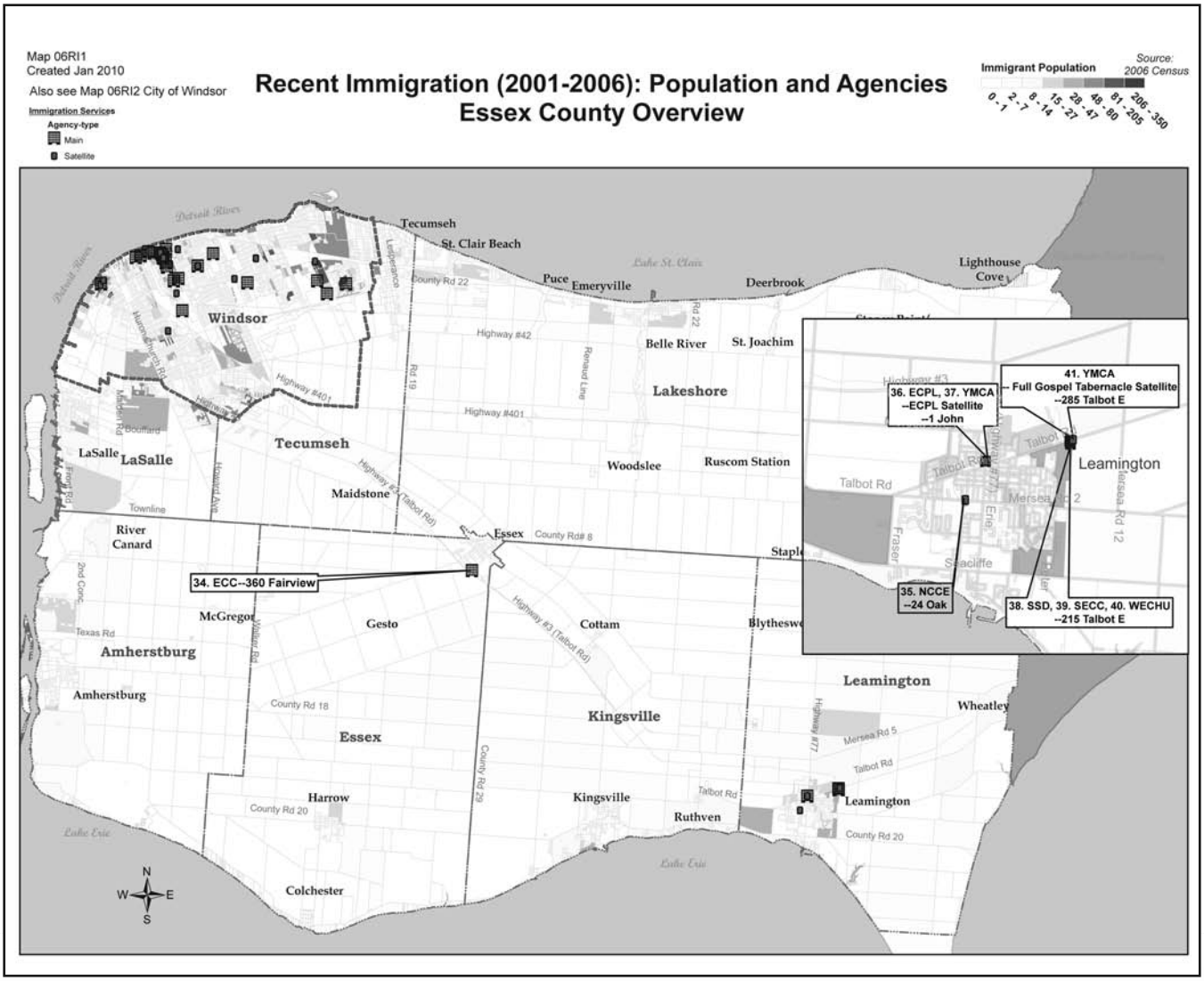
LEGEND

Immigration Services

Agency-type

- Main
- Satellite

1. WPL--Sandwich, 3312 Sandwich
2. Bedford United Church, 3340 Sandwich
3. NCCE--West, 3235 Sandwich
4. YMCA--The Windsor Mosque, 1320 Northwood
5. GECDSB--Mason Centre, 284 Cameron W
6. Refugee Office, 1041 University W
7. MCC, 245 Jeanette
8. S/A, 355 Church
9. SSD, 400 City Hall Sq E
10. Sudanese Community Centre, 729 Wyandotte E
11. GECDSB--Newcomer Reception, 443 Ouellette
12. NCCE--Ouellette, 443 Ouellette
13. W5, 500 Ouellette
14. College Boreal, 633 Ouellette
15. WEST, 647 Ouellette
16. NCCE--YRC, 658 Ouellette
17. NCCE, 660 Ouellette
18. WPL--Central, 850 Ouellette
19. WECHU, 1005 Ouellette
20. GECDSB--Assessment Centre, 1410 Ouellette
21. CHMA, 1400 Windsor
22. South Asian Community Centre, 175 Tecumseh W
23. CHR, 2470 Dougall
24. NCCE--Ottawa, 1214 Ottawa
25. WECDSB--Reception Centre, 1214 Ottawa
26. CIC, 1250 Walker
27. NCCE--GBC, 2800 Tecumseh E
28. Ska:na FLC, 1684 Ellrose
29. HIS, 3450 Ypres
30. MCC, 7651 Tecumseh E
31. UHC, 6955 Cantelon
32. College Boreal, 7515 Forest Glade
33. WPL--Forest Glade, 3211 Forest Glade



En addition aux statistiques, la diversité culturelle riche de Windsor et du comté d'Essex fut aussi illustrée sur deux cartes: *Recent Immigration (2001-2006) Population and Agencies, City of Windsor (06RI2) et deuxièmement, Recent Immigration (2001-2006): Population and Agencies Essex County Overview (06R11)*. Les régions mises en évidence sur les deux cartes en variations de jaune et brun (d'après la légende de couleurs dans le coin en haut à gauche de chaque carte) indiquent le nombre d'immigrants récents habitant la ville et le comté. Comme noté plus tôt dans cette section, le Recensement 2006 reporta 15,165 immigrants récents dans toute la ville de Windsor et au comté d'Essex et de ce nombre, 12,280 habitent Windsor. Le but de cet exercice de cartographie est de superposer où les immigrants récents habitent en relation à la localisation des services.

À Windsor, les immigrants récents sont plus probables d'habiter les régions suivantes (pas en ordre) :

- Riverside et Forest Glade;
- Centre-ville;
- Windsor Ouest
- Sud et Sud-Central de Windsor

Dans le comté d'Essex les immigrants récents sont plus probables d'habiter les régions suivantes :

- Leamington
- LaSalle

Il y a beaucoup de raisons pourquoi ces motifs d'établissement ont évolués, incluant la présence de famille et/ou d'amis, la disponibilité de logement à bas-revenu –soit des appartements ou des logements à seule famille, accès aux routes d'autobus (à Windsor) et accès aux organisations culturelles ou religieuses.

Comme noté sur la carte de Windsor, les services pour immigrants récents sont groupés dans le centre-ville, le Centre de référence d'évaluation linguistique, un des centres d'accueil pour nouveaux venus et pratiquement tous les services principaux. Il y a peu d'agences localisées à Riverside/ Forest Glade, y compris une agence d'établissement anglaise et une française ainsi que la majorité des services francophones localisés à Place Concorde. Il y a aussi quelques services localisés tels qu'une succursale d'un bureau d'établissement. Également noté sur la carte sont les succursales de bibliothèques publiques de Windsor à travers la ville qui offrent le Programme d'établissement de bibliothèque. Le seul programme de support dans Sud-Central ou Windsor Sud est un programme linguistique satellite qui est tenu dans une mosquée.

Comme indiqué dans la notice dans la carte du comté d'Essex, il y a deux agences à Leamington, ainsi qu'un programme satellite offert par une agence d'établissement dans la bibliothèque de Leamington. Une des agences d'établissement est co-localisée avec les Services sociaux de la ville de Windsor, ServiceOntario, ServiceCanada et un satellite de l'Unité sanitaire du comté de Windsor Essex dans le centre commercial communautaire de Leamington. Il n'y a pas de services de support aux immigrants distincts à LaSalle.

Tandis que ce n'est pas compris dans ce rapport, les motifs d'établissement de tout les immigrants (non seulement ceux qui sont récents) du comté de Windsor Essex reflètent les motifs ci-dessus à l'exception de l'enclave émergeant dans la région Windsor Sud/ LaSalle ce qui n'était aussi évident avant 2001.

Résumé des trouvailles de recherches[15]

Les données recueillies des groupes de discussion et des entrevues d'informateurs clés du Partenariat local d'immigration ont révélé plusieurs thèmes qui affectent l'établissement et l'intégration de nouveaux venus dans le comté de Windsor Essex. Ces thèmes sont résumés et catégorisés dans trois niveaux de défis : Niveau individuel; Niveau de programme et de communauté; et Niveau systémique.

Niveau individuel –Défis de l'établissement

Employabilité–Problèmes clés:

- Reconnaissance de crédits étrangère et d'expérience –le dilemme de «L'Expérience canadienne»
- Haut coût d'examens de licences
- Immigrants plus vulnérables dans la récession courante que les canadiens
- Besoin de formation plus spécifique d'après les «demandes du marché du travail»

La langue –Problèmes clés :

- L'importance d'apprendre/améliorer son anglais fait partie de l'expérience d'établissement/ Apprendre l'anglais est un service nécessaire pour les nouveaux venus
- Le besoin pour des classes d'anglais taillées à leurs champs d'occupation
- Services d'interprétation : Manque de services/ Difficile de trouver des interprètes (dans les prix et dans la recherches de personnes qui parlent certaines langues/ les interprètes changent souvent –ce qui rend difficile la tâche de bâtir des relations) (les utilisateurs des services doivent répéter leur histoire plusieurs fois)/ Pas assez d'interprètes ce qui décourage les gens de prendre accès aux services
- Barrières linguistiques en accédant les services (ex. : soins de santé)

Problèmes psycho-sociaux/ Défis d'intégration – Problèmes clés

Problèmes psycho-sociaux

- Les difficultés de laisser son foyer et s'habituer à un nouvel entourage
- S'habituer à la vie au Canada et comment se font les choses ici peut être très difficile
- Laisser la famille en arrière fut difficile

Défis d'intégration

- Isolation sociale, particulièrement pour les femmes
- Les familles réfugiées font face à des défis spécifiques – isolation, stress post-traumatique; affecte la façon dont les parents élèvent les enfants
- Le Power shift prend place entre les parents et leurs enfants lorsque les enfants apprennent l'anglais plus rapidement.
- Dur de contacter certaines familles ex : familles réfugiées maisonnées dominées d'hommes

Niveau du programme et communautaire –Défis de l'établissement

Accès à l'information –Problèmes clés

- Besoin d'information meilleure et plus compréhensive lorsque les nouveaux venus arrivent
- Difficulté de localiser les nécessités telles que les hôpitaux, centres commerciaux, dentistes, docteurs etc.
- Information concernant les services disponibles pour les nouveaux venus devrait être plus claire pour ceux à l'extérieur du secteur d'établissement
- Information nécessaire pour s'établir avec succès est rare et difficile à trouver

Coordination à l'intérieur du secteur d'établissement – Problèmes clés

- Besoin de meilleure collaboration, plus de transparence, confiance et moins de compétition à l'intérieur du secteur d'établissement/ Il y a des tensions et des problèmes de confiance

[15] Extrait complet prit de 'Settlement Issues of Newcomers in Windsor Essex County'; Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell, Novembre 2009; Pgs 19-20

- Apprendre à partager l'information et travailler ensemble comme fournisseurs de services, coordonner les services; être conscient de ce que font les autres agences
- Besoin de quelqu'un pour diriger ceci et rassembler les gens, mais ça devrait être quelqu'un de l'extérieur et non dans le secteur d'établissement

Besoin de services de santé mentale compétents culturellement –Problèmes clés
- Besoin de services de santé mentale compétents culturellement pour les nouveaux venus
- Besoin d'améliorer les services de santé mentale pour nouveaux venus
- Gouvernement fédéral ne finance pas car la santé est une question provinciale

Changer les attitudes publiques envers les immigrants/ Augmenter la sensibilisation communautaire –Problèmes clés
Les nouveaux venus ont besoin de plus de compréhension et de respect de la part de la communauté
- Recadrer comment sont vus les nouveaux venus
- Promouvoir les «histoires de succès» et les contributions qu'apportent les nouveaux venus à la communauté;
- La communauté était plus accueillante et valorisante de la diversité mais avec les changements dans la démographie des nouveaux venus et le 11 septembre, il y a plus de peur et de idées fausses des nouveaux venus
- Racisme/ discrimination

Les possibilités de l'immigration
- La communauté a besoin de faire plus pour attirer et conserver les nouveaux venus
- Nous avons besoin d'avoir une communauté qui valorise les nouveaux venus et les voit comme actifs et ce qu'ils peuvent emporter/ offrir
- Les gens ont besoin d'être plus éduqués concernant les réussites de nouveaux venus (pas seulement vus comme réfugiés/ nouvellement arrivés)

Niveau systémique –Défis de l'établissement

Les «défis» du Model courant de financement –Problèmes clés
- *Structure de financement*
  - Besoin de financement de base pour habiliter la consistance
  - Plus de financement multi-an
  - «*La durabilité est un énorme problème*» -Le financement du secteur d'établissement est souvent non permanent/ soutenable; favorise la compétition entre les agences
  - Nouveau financement devrait être utilisé pour améliorer les services existants plutôt qu'implémenter un programme nouveau (et compétitif) du début

- *Problèmes de capacité*
  - Plus de personnel nécessaire
  - Beaucoup de financement alloué aux services de devant mais pas assez pour le développement professionnel/de compétences pour que le personnel puisse s'occuper des besoins complexes des nouveaux venus
  - Manque de support financer pour l'administration
  - Besoin d'augmenter la capacité des organisations d'évaluer

Le besoin de leadership au niveau municipal – Problèmes clés
- Besoin de leadership au niveau municipal pour que les nouveaux venus se sentent voulus
- Leadership dans la coordination et le support de la défense de l'établissement est important
- Les municipalités ont besoin d'être plus impliquées/engagées

Problèmes spécifiques au comté –Problèmes clés
- Le défi de fournir des services aux nouveaux venus dans un environnement à basse densité, rural sans bon système de transportation publique
- La difficulté de transportation contribue à l'isolation de nouveaux venus
- Le grand besoin de services d'établissement comme les cours de langue à l'extérieur de Windsor/ Listes d'attente pour assister aux cours
- Trouver un endroit ou une école pour améliorer leur anglais est difficile

Problèmes spécifiques aux francophones –Problèmes clés
- Même si le Canada est officiellement bilingue, peu de services en français
- Long temps d'attente pour rendez-vous
- Choix limité pour éducation postsecondaire en français
- Aucun docteur francophone

Défis spécifiques aux réfugiés –Problèmes clés
- Le système d'immigration est difficile à naviguer et à comprendre
- Le système d'immigration doit être plus flexible concernant la provision de documents
- Les stress d'attente et de recevoir le statu et la séparation des familles surtout les enfants
- Barrières à l'accès aux opportunités de reformation et d'éducation

Panorama des problèmes reliés à l'employabilité

Une consultation nationale sur les besoins d'établissement et de formation linguistique des nouveaux venus dirigée par la CIC en 2006 trouva que «l'employabilité est la plus grande priorité pour presque tous les nouveaux venus. Les immigrants économiques, en particulier, recherchent un bon emploi qui est en ligne avec leur éducation, habiletés et expériences. Le besoin pour un emploi est relié de près à trois autres barrières perçues.

- Obtenir l'équivalence d'éducation ou certification professionnelle acquiert dans d'autres pays;
- Obtenir de la reconnaissance pour de l'expérience de travail précieuse à l'extérieur du Canada;
- Obtenir des références pour le travail, logement et autres fins.[16]

La recherche de PLI a confirmé ces trouvailles au niveau local comme il fut clairement exprimé que l'employabilité est un problème central qui touchait tous les aspects des vies des nouveaux venus et est souvent la première étape dans l'expérience d'établissement.[17]

«Les défis auxquels nous faisons face, la première priorité est un emploi. Lorsque vous trouvez un emploi, vous avez du support financier et le support financier est tout.»

Trouver un emploi, en particulier dans leur champs, est un défi majeur pour beaucoup de nouveaux venus. Une partie de ce problème vient du manque de reconnaissance de crédits étrangers de la part d'employeurs canadiens. Les participants aux groupes de discussion de nouveaux venus ont exprimé beaucoup de frustration concernant le fait que leur expérience précédente n'est pas reconnue au Canada :

«Même si vous êtes un expert dans votre pays, [lorsque] vous venez ici, vous êtes rien.»

Il y a une perception que les employeurs refusent d'apprendre, comprendre ou accepter l'expérience ou l'éducation qui n'est pas canadienne et que les employeurs (y compris les employeurs nouveaux venus) peuvent être hésitants d'accepter des nouveaux venus au travail. Un défi majeur est de trouver plus de façons d'accepter les nouveaux venus et de travailler avec les employeurs, pour qu'ils soient plus réceptifs d'engager des nouveaux venus. Une région de suggestion fut que la CIC ou le gouvernement a besoin d'assister les nouveaux venus à trouver des emplois et de travailler avec les employeurs pour y arriver :

«Le gouvernement canadien devrait éduquer les employeurs. Les employeurs ne sont pas préparés et ne sont pas ouverts aux travailleurs. La communauté n'est pas réceptive. Parce que le gouvernement nous encourage à venir ici, mais n'essaie pas de dire aux employeurs que les gens qui arrivent ici ont de la bonne expérience et qu'ils peuvent améliorer leur expérience.»

Les participants ont parlé de la déconnexion entre leurs attentes avant qu'ils sont venus et la réalité à laquelle ils ont fait face lorsqu'ils sont arrivés. Tandis que les immigrants sont acceptés au Canada à cause de leurs qualifications et expérience, les difficultés qu'ils confrontent en arrivant pour trouver un emploi dans leur secteur mène clairement à beaucoup de frustration :

«Avant que tu arrives comme immigrants reçu, ils examinent et respectent ton éducation, par contre lorsque tu arrives ici, ils ne considèrent pas ton éducation et c'est comme tu n'en avais pas.» Même ces nouveaux venus qui ont reconnu que l'établissement ne serait pas facile l'ont trouvé plus difficile qu'ils l'avaient imaginé :

[16] Interquest Consulting; 'Consultations on the Settlement and Language Training Services Needs of Newcomers. In support of the Canada-Ontario Immigration Agreement; Sept 2006; Financé par Citoyenneté et Immigration Canada

[17] Dr Uzo Anucha et Alex Lovell; "Settlement Issues for Newcomers in Windsor and Essex County". Novembre 2009; Pgs. 24-28

«Nous savions que nous [allions] devoir travailler fort et nous nous attendions à cela, nous comprenions que le luxe que nous avions chez nous ne serait pas le même ici. Mais, nous n'avions aucune idée qu'une période si difficile nous attendait. J'ai atterri au Canada en 2007 et jusqu'à maintenant, je recherche n'importe quel emploi. Le fait est combien de temps allons-nous survivre avec nos épargnes.»

D'autres défis confrontés par les nouveaux venus recherchant un emploi ont inclus : le désir des employeurs pour de l'expérience «canadienne»; difficultés d'accéder des emplois qui sont syndiqués; plus de focus sur les nouveaux venus non professionnels; plus grande vulnérabilité des nouveaux venus dans le climat économique présent (ex : être les derniers à être engagés et les premiers à être mis à pied).

Tandis que la reformation est une option pour les nouveaux venus de gagner des qualifications et de l'expérience canadiennes, ceci est problématique et n'est pas une option que tous les nouveaux venus peuvent se payer, soit en argent ou en temps :

«Beaucoup de personnes me disent de retourner à l'école et je dis que j'ai passé beaucoup de temps à aller à l'école. J'ai déjà finit l'université et comment puis-je retourner au collège et réétudier la même chose encore? Nous avons les habiletés, l'expérience. C'est un gaspillage de temps et d'argent.»

De plus la reformation ne garanti pas d'emploi pas après. Un participant de groupe de discussion qui fut formé comme docteur note :

«Maintenant, je suis au Canada pour plus d'un an et demi et je ne peux rien faire. Mes épargnes s'épuisent et si je veux aller chercher une license, le coût pour un seul examen est 5000$. Si je dépense cet argent tout en même temps, et je ne suis pas certain de lorsque j'aurais un emploi ni dans quel secteur, peut être dans un an ou deux. Alors je ne peux pas faire un grand saut comme ça.»

Les participants ont exprimé un désir pour plus d'opportunités de formation visées à leur secteur (tels que dans la forme de stages ou d'apprentissages), plutôt que devoir recommencer complètement, par exemple, recommencer un baccalauréat du début. Le défi est d'identifier et de créer plus de façons pour les professionnels formés à l'étranger d'utiliser leurs habiletés aussi tôt que possible, ainsi que des façons pour les employeurs et la communauté de voir comment les habiletés et expériences des nouveaux venus peuvent être utilisés comme actifs.[18]

Les Consultations communautaires de PLI Windsor Essex ont plus exploré la question d'employabilité lorsque les participants furent demandés de répondre la question suivante : *«En addition à ce qui se fait déjà par le secteur d'établissement pour améliorer les opportunité d'emploi pour les nouveaux venus, que peut-on faire de plus?» Les réponses ont fournit une variété d'options et d'idées.*[19]

- Développer des programmes d'emploi pour nouveaux venus
- Programmes où les immigrants peuvent faire du bénévolat à l'endroit de travail
- Créer des opportunités de marketing pour immigrants qui ont de petites entreprises (ex. : objets d'arts)/ Micro-entreprise à travers le micro-crédit de travail indépendant avec crédits d'impôt, etc
- Créer un site web d'emploi où les gens peuvent enregistrer leurs habiletés/ employeurs peuvent enregistrer des emplois.
- Usage des médias pour promouvoir les immigrants au marché du travail
- Besoin d'incitations financières pour que les employeurs engagent les immigrants;
- Cours ALS ne sont pas aussi avancés qu'ils devraient l'être
- Stages adultes avec les programmes CLIC
- Employeurs sont clés dans tout ceci –continuer de trouver des façons d'impliquer les employeurs –éduquer, incitations, programmes –égalité d'accès aux stages; plus de travail doit être fait avec les employeurs pour engager les immigrants.
- Crédits –Professionnels formés à l'étranger –plus a besoin d'être fait pour qu'ils puisse concurrencer dans les secteurs qu'ils sont formés; et
- Incitations financières pour les gens en placements/ Subventionner pour supporter les qualifications qui sont reconnues et la reformation si nécessaire

En résumé, les réponses des consultations ont suggérées que le plan stratégique d'adresser tous les défis reliés à l'employabilité doit être se concentrer sur plusieurs choses avec les stratégies visées envers :

- Les employeurs
- Les immigrants
- L'implication de la large communauté de Windsor Essex

[18] Extrait complet tiré de l'ouvrage de Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell; 'Settlement Issues in Windsor and Essex County", Nov 2009

[19] Ibid; pgs 41-42

Stratégies d'employabilité pour améliorer les résultats de main d'œuvre pour les immigrants

Le développement de stratégies qui aura un effet profond et à long terme sur les résultats de main d'œuvre pour les immigrants à Windsor et au comté d'Essex est une tâche énormément complexe. Même à cela, c'est une tâche qui vaut la peine d'entreprendre. Comme l'information démographique et de marché du travail nous le dit clairement, les immigrants joueront un rôle dominant dans le futur du Canada.

L'initiative du Partenariat local d'immigration se déplie à un temps sans précédents en Ontario. Les buts globaux de l'initiative PLI : d'améliorer l'accès aux services pour immigrants et de renforcer la sensibilisation locale et la capacité de l'intégration pour les immigrants, tous les défis sous des circonstances économiques optimales, sont maintenant en train d'être approchés dans une séquelle de récession globale.

«Clairement, aucune communauté ne fut affectée par l'impacte de la globalisation sur l'économie de l'Amérique du Nord plus que Windsor Essex. Dans une communauté où la fabrication représente 30% du Produit intérieur brut (PIB) comparé à la moyenne canadienne de 14%, le déclin de la fabrication et de l'impacte résultant sur la chaine de réserve directe et indirecte et les entreprises du secteur de services fut ressentit par chaque famille dans la communauté.»[20]

Lorsque les problèmes sont gros, les solutions ont besoins d'être grosses. Une stratégie pour assister les immigrants dans cette communauté doit dépasser de la nouvelle programmation. Pour réussir, ces programmes doivent être créés dans le contexte d'une planification de large communauté conçue pour adresser les problèmes de marché de travail qui affectent tous les habitants y compris les immigrants. Au crédit de cette communauté, de la recherche profonde sur le marché du travail et l'élaboration de stratégies ont déjà été complétés par WorkForce WindsorEssex. En tissant les résultats achevés par la recherche PLI avec les recherches PLI avec les recherches du Marché du travail dirigées par WorkForce WindsorEssex, une stratégie pour améliorer les résultats du marché du travail pour les immigrants peut être développée ce qui est basé dans la recherche et puis bâtit à l'entours d'un but commun : que les immigrants puissent jouer un rôle significatif dans la revitalisation de l'économie de Windsor et du comté d'Essex.

Planification intégrée du marché local du travail (PIMLT)

En 2008, le Ministère de formation, des collèges et universités (MFCU) annonça que Windsor Essex serait un de sept projets de démonstration à travers l'Ontario pour le développement de la Planification intégrée du marché local du travail (PIMLT). La PIMLT est «un processus de développement communautaire qui identifie, analyse et met en priorité les besoins d'habiletés et de connaissances de la part des clients –la communauté, les employeurs et les participants individuels et les apprenants –dans le marché local de travail.[21] Les résultats de ce processus sont traduits dans une planification approuvée du marché local du travail». Pour assurer que la planification du marché local du travail est basée sur de l'évidence, quatre sources d'information furent utilisées :

1. Révision de littérature de recherche de pointe internationale et nationale du développement du secteur de main d'œuvre;
2. Soixante (60) entrevues d'informateurs clés avec leaders locaux;
3. Données de statistiques; et
4. Un sondage de recherche du marché pour recueillir les vues des habitants de Windsor Essex fut dirigé en avril 2009 et recueilli 641 réponses, ce qui est considéré d'avoir une chance de 95% de représenter la population de Windsor Essex en entier.

La Planification intégrée du marché local de travail fut créé par le comité de WorkForce Windsor Essex et paru en août 2009. Les statistiques suivantes du rapport de la PIMLT sont présentées comme la gamme de facteurs qui sont reliés au ralentissement du marché local de travail :

- En juillet 2009, Windsor Essex a le taux de chômage le plus élevé dans tout le Canada (15,2%);
- En mai 2009, il y avait 24,409 individus recevant de l'assurance-emploi et plus de 9000 individus recevaient de l'assistance de Ontario au travail pour un total de 33,519 individus au comté de Windsor Esse recevant de l'assistance sociale;
- Depuis le début de l'année 2008, une estimation de 5,700 emplois ont été perdus dans la région de Windsor.

[20] Workforce WindsorEssex " Planification intégrée du marché local du travail; Août 2009; Pg 15

[21] Ibid pg 1

Beaucoup de la perte d'emploi est centrée dans la fabrication. Tandis que le secteur de fabrication comprenait 31% de la main d'œuvre en 2002, leur part fut réduit à 23% en 2008;[22]

- Depuis le recensement 2006 où la population du comté d'Essex (y compris Windsor) était de 392,402 habitants, la population du comté d'Essex a diminué. En septembre 2008, Statistiques Canada a diffusé une étude de 33 Régions métropolitaines de recensement (RMR) à travers le Canada et identifia que la RMR de Windsor a souffert la pire baisse de population de toutes les RMR canadiennes majeurs en 2006-2007
  - Entre 2006 et 2007, 2,911 individus ont déménagé à une autre communauté en Ontario et 3,428 sont déménagés à l'extérieur de l'Ontario;[23]
  - Ce déménagement de personnes résultat en une émigration de 6,339 personnes et une augmentation nette de population de 5,269 individus;
  - Ces données représentent la quatrième année de suite de migration nette négative, diminution de 0,2% de 2007 dans cette région géographique[24]

Par conter, de 2002 à 2007, la population de la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Windsor grandit de 11,608 personnes. Cette croissance fut générée par une augmentation naturelle de 5,939 combinée avec 5,669 de migration internationale nette. Par conséquent, 49 pourcent de l'augmentation de la population dans cette région fut le résultat de la migration internationale.

Windsor est la troisième plus grande destination pour les immigrants en Ontario avec 23,3 pourcent ou presque un sur quatre résidents né à l'extérieur du Canada. Par contre, comme reporté dans la PIMLT, l'avantage démontré par Windsor Essex dans l'habileté d'attirer les nouveaux venus, pourrait déraper :

- Environ 2,261 nouveaux venus sont venus à Windsor en 2007, 27 pourcent de moins que deux avant;
- Tandis que l'immigration au Canada a diminué de 10 pourcent au total, d'autres villes de taille moyenne purent attirer des nombres croissant de nouveaux venus ainsi moins de nouveaux venus choisirent de grandes villes
- Ce déclin comparatif peut être attribué à l'économie locale et l'incapacité des nouveaux venus de trouver du travail à Windsor Essex.[25]

Migration secondaire

Le phénomène d'immigrants récents qui déménagent de leur premier endroit d'établissement quelques semaines, mois ou années après leur arrivée s'appelle la «seconde migration». Dans l'édition 2008 de l'Étude de qualité de vie dans les villes et communautés canadiennes, dirigée par la Fédération des municipalités canadiennes, une comparaison pendant 5 ans (2001 à 2006) prit place entre les données de réception de la CIC et les données du Recensement national de la population pour les 24 communautés participant à l'étude de qualité de vie (EQV). Ces données indiquent que la RMR de Windsor eut une perte nette de 5% d'immigrants au cours de la période de 5 ans. Sur un niveau plus large, les données suggèrent que un sur dix immigrants étant reçu dans une des 24 communautés ont migré à une deuxième destination dans le reste du Canada au cours de la période de 5 ans.[26]

En résumé, presque la moitié de la croissance dans Windsor Essex au cours de cette décennie peut être attribuée aux immigrants, qui constituent maintenant environ un quart de la population régionale. La force de la capacité de cette communauté d'être une destination secondaire a diminué au cours des dernières années, probablement due en grande partie au déclin de l'économie ce qui résultat en un haut taux de chômage parmi la population générale et ce qui est, comme démontré par les statistiques, encore plus haut chez les immigrants. Le comté de Windsor Essex perd ses habitants à d'autres communautés en Ontario et d'autres provinces comme des milliers d'emplois permanents ont été perdus dans le secteur local de fabrication, ce qui a alors touché pratiquement tous les aspects de l'économie locale. Les défis du marché de travail dans notre communauté sont grands, mais une bonne compréhension des facteurs démographiques et du marché de travail qui ont un impacte sur notre communauté, sert aussi comme une fondation pour le changement.

---

[22] Ibid pg 18

[23] Rapport PIMLT; Pg 11- Données d'impôt sont utilisées pour identifier la population migrante. Ceci est de l'information fournit à Statistiques Canada par l'Agence Revenu Canada (ARC) basé sur la ville qu'un individu identifie comme leur communauté foyer lorsqu'il i soumis son impôt annuel. Les données de migration sont diffusées par Statistiques Canada chaque 18 mois. Ceci ne comprend pas les individus qui habitent hors de chez eux pour trouver un emploi.

[24] Ibid; Craig S. Fleischer, Pulse of the Region 2009.

[25] "Fewer immigrants choosing Windsor," Rebecca Turcotte, Windsor Star, 25 juillet 2008

[26] Fédération des municipalités canadiennes – Quality of Life In Canadian Communities; Immigration & Diversity in Canadian Cities & Communities; theme Report #5; 2008 Pg .6

En addition à l'identification de la profondeur des problèmes, la Planification intégrée du marché local de travail identifie et illustre également les régions et les options les plus forts pour la croissance et la diversification économique dans notre communauté. Comme perçu en profondeur dans la rapport PIMLT, les régions clés pour la diversification et la croissance à Windsor Essex sont :

- Fabrication (notamment non-automobile);
- Entreprise d'agriculture;
- Chaînes de support et de transportation;
- Construction;
- Soins de santé et Sciences de la vie; et
- Hospitalité et tourisme.

Avec l'identification de secteurs émergeants dans l'économie changeante, il est bien de prendre en considération les habiletés et connaissances demandées des travailleurs pour acquérir des emplois dans ces secteurs. Le rapport PIMLT confirme les recherches précédentes qu'une économie énergisée demande des employés qui sont bien éduqués avec de la formation spécifique à l'occupation.

En bref, la nouvelle économie demande des travailleurs bien éduqués, avec de bonnes habiletés et qui sont adaptables qui sont capables de converser dans un marché global et qui travailleront probablement dans des entreprises de taille petite à moyenne. Pour pouvoir remplir les demandes des secteurs, le comté de Windsor Essex doit maximiser ses ressources pour assurer qu'un nombre adéquat de travailleurs avec les bonnes habiletés et qualifications sont disponibles pour remplir les besoins de la nouvelle économie locale.

La Planification intégrée du marché local de travail (PIMLT) résume une stratégie pour bouger l'économie envers la revitalisation, une stratégie qui inclut le besoin «d'adresser l'écart de connaissances et d'habiletés entre notre main d'œuvre courante et l'économie changeante».[27] Tandis que l'identification des régions avec potentiel de croissance est cruciale, c'est seulement une partie de la solution. L'autre côté est d'élaborer une stratégie pour fournir les habiletés nécessaires aux travailleurs pour que l'entreprise réussis. Il est proposé que la stratégie pour améliorer les résultats de marché de travail pour les immigrants est d'intégrer le travail de PLI avec les stratégies de marchés locaux de travail plus larges. Pour améliorer toutes les facettes du marché de travail dans la région de Windsor Essex, il est nécessaire d'améliorer les résultats de marché de travail pour les immigrants.

Le rapport PIMLT identifie cinq priorités:

- **Adresser les écarts de connaissance et d'habiletés entre la main d'œuvre à Windsor Essex et l'économie locale changeante:**
  - Diversifier dans de nouveaux marchés, les employeurs ont besoin de travailleurs qualifiés dans l'équipement d'ordinateur, nouveaux types de matériaux et travailler dans les marchés globaux;
- **Le besoin d'accéder l'information de marché de travail pertinente et opportune;**
  - Présentement, il n'y a pas «de site web national intégré, facile à utiliser pour trouver des projections occupationnelles. Les sentiers aux carrières manquent et nous manquons des programmes de comblement, en particulier pour les adultes et les travailleurs en transition.»[28]
  - Le sondage d'opinion publique dirigé comme partie de la PIMLT démontra que la personne en moyenne «pense» que l'information est disponible, mais en réalité ne l'est pas facilement;
- **L'importance de l'Attitude, Qualifications et Connaissances (AQC) à l'endroit de travail;**
  - Deux de chaque trois leaders locaux interviewés ont identifié l'importance de qualifications techniques incluant, communications, habiletés d'ordinateurs et de mathématiques ainsi qu'en ventes, habiletés de gestion et d'anglais technique pour les nouveaux venus. Par contre, la plupart des employeurs mettent le plus d'emphase sur les attitudes et comportements au travail incluant la flexibilité et adaptabilité, travailler avec les autres, la pensée critique et la résolution de problèmes.»[29]
- **Support d'entreprenariat, recherche & développement et la croissance**
  - Les entreprises de petite taille et de taille moyenne (EPM) sont l'énergie de la plupart des nations;
  - «La moitié de tous les emplois en Ontario sont dérivés d'EPM et plus de 90% des 340,000 entreprises de petite taille et de taille moyenne de l'Ontario emploient moins de 50 personnes. Presque la moitié de ces entreprises emploient moins de cinq personnes.»[30]

[27] Workforce WindsorEssex; Integrated Local Labour Market Plan; Août 2009; Pg 44

[28] Workforce WindsorEssex; PIMLT; Août 2009; Pgs 43-48

[29] Ibid ; Pg 47

[30] Ibid, Pg 50- http://www.sbe.gov.on.ca/ontcan

– Ceci est une considération clé dans une communauté où les opportunités d'emplois ont été historiquement dominées par la présence des «trois grands». Il est aussi un important facteur pendant que Windsor Essex est en transition envers une nouvelle économie.

- **Les immigrants intégrants dans la main d'œuvre de Windsor Essex font face aux connaissances, habiletés et expériences de valeur.**
  – L'habileté de Windsor Essex d'attirer des immigrants fournit un avantage de compétition significatif dans les termes d'habiletés, connaissances, expérience et esprit d'entreprenariat, et sensibilisation culturelle et compétences linguistiques peuvent être utilisés pour renforcer les réseaux d'exportation.
  – Envirion 60% des immigrants sont dans la classe économique;
  – Les immigrants sont plus probables que les canadiens nés d'être des apprentis à vie;
  – Seulement 40% des immigrants trouvent un emploi dans leur champ choisi dans 2 ans;

Le Partenariat local d'immigration de Windsor Essex recommande que les immigrants au comté de Windsor Essex sont une partie vitale de la solution. En examinant les résultats du processus PLI en concert avec la PIMLT et d'autres recherches locales, nous en tant que communauté doivent développer des stratégies pour assurer que les employeurs locaux ont les travailleurs nécessaires et que les habitants locaux ont des emplois qui améliorent leur qualité de vie et favorise l'établissement à long terme et la rétention dans notre communauté.

La recherche du Partenariat local d'immigration démontre que l'employabilité et par extension, la qualité de vie, sont des questions centrales pour les immigrants à Windsor et au comté d'Essex.

«Pour bien s'intégrer, tu dois travailler, et la récession présente, tandis qu'elle complique les choses pour les canadiens, complique les choses encore plus pour les immigrants. Comment aide-t-on les nouveaux canadiens à trouver du travail dans une récession? Tu dois maîtriser la langue et avoir des connections sur le marché de travail. Si tu ne travaille pas et ne peux pas utiliser ta nouvelle langue, tu l'oublieras et tout la formation que tu as reçu depuis ton arriver sera gaspillée. En tant qu'immigrants nous sommes très vulnérables et le système doit nous protéger.»

Défis individuels reliés à l'employabilité

Tandis que presque la moitié des immigrants ont de l'éducation poste-secondaire en arrivant au comté de Windsor Essex, comme noté environ 13% s'attendent de poursuivre des occupations dans des carrières réglementées. Dépendamment de l'occupation, ces individus peuvent confronter un labyrinthe complexe d'exigences habituellement dirigés par des organismes spécifiques de réglementation provinciaux. La liste de professions qui sont réglementés est longue et inclut des professions de soins de santé (telles que docteurs, dentistes, infirmier(e)s, psychologues et technologistes de laboratoires médicaux) et d'autres (telles que des comptables, ingénieurs, avocats, travailleurs sociaux et enseignants). De plus, «certains métiers sont réglementés en Ontario. Pour travailler dans ces métiers, il faut posséder un Certificat de qualification ou être un apprenti enregistré. Une liste des métiers réglementés inclut mais n'est pas limité aux plombiers, électriciens de construction et d'entretien et coiffeurs».[31]

En arrivant, les immigrants qui souhaitent poursuivre une occupation dans une carrière réglementée rencontrent souvent des défis d'employabilité qui incluent souvent :

- Manque de reconnaissance des crédits de formation à l'étranger;
- Manque d'expérience canadienne;
- Haut coût d'examen et de licences;
- Besoin de formation plus spécifique pour les «exigences du marché»y compris les habiletés en français ou en anglais et la culture canadienne à l'endroit de travail nécessaire à leur occupation; et
- Assistance financière pour les composantes (ex. : prendre les examen) et/ou pour une partie ou pour la période de temps au complet pour accomplir les exigences ci-dessus et sécuriser un emploi.

Comme noté plus tôt, la majorité des immigrant (53%) arrivent à Windsor Essex avec l'intention de poursuivre des occupations non réglementées. «La plupart des professions en Ontario sont non réglementées ce qui veut dire que l'on a pas besoin de license ou de certification pour y travailler.»[32] Ces occupations incluent mais ne sont pas limitées aux ingénieurs chimiques, mécaniques et civils, technologistes électriques et les techniciens ainsi que les interprètes/ traducteurs. Finalement, certains métiers ne sont pas réglementés mais les employeurs et les unions de ces métiers peuvent demander l'individu fournir volontairement une certification ou qualification. Il y a plus de 100 métiers avec certification

[31] Établissement.Org; Site web Bienvenue en Ontario

[32] Ibid

volontaire telles que chef, mécanicien de chantier, ouvrier de pépinière et de serre, outilleurs-ajusteurs et imprimeurs. Ces individus font face à beaucoup des même défis en particulier dans le besoin de se familiariser avec les termes spécifiques à l'occupation dans les environnement de travail canadiens.

Une fois que l'emploi est assuré, les immigrants peuvent exiger de l'assistance pendant les premiers mois de l'emploi pour adresser les défis du travail reliés à l'intégration culturelle et si applicable, assistance pour faire la transition à un emploi plus taillé à leurs qualifications et formation, à un temps futur.

Presqu'un tiers (31%) des immigrants arrivent à Windsor Essex sans emploi. Ces individus ont peut-être une expérience éducationnelle et/ou de travail de leur pays d'origine mais ont peut-être aussi besoin d'habiletés linguistiques et d'expérience de travail canadienne pour assurer un emploi. Il veulent peut-être aussi se concentrer plus sur l'établissement dans leur nouvelle communauté et/ou élever leurs jeunes enfants et ne recherchent pas activement un emploi en arrivant.

Défis communautaires reliés à l'employabilité

- Les immigrants à travers l'Ontario ont été les plus affectés pendant la récession de 2008/2009;[33]
- Windsor et le comté d'Essex a le taux de chômage le plus élevé au Canada;
- Les immigrants dans cette communauté ont de la difficulté comme beaucoup de non-immigrants à trouver un bon emploi dans un marché du travail difficile qui est sous transition;
- Les agences d'établissement ainsi que de différents agences communautaires fournissent des services pré-emploi (tels que les techniques de recherche d'emploi et l'écrit de lettre de présentation et de CV, habiletés d'entrevue). Par contre, la recherche PLI indique que les immigrants recherchent plus d'information concernant le marché du travail, cours de langues spécifiques aux occupations et la culture canadienne de l'emploi et plus de programmes d'employabilité tels que les programmes de mentorat et d'intégration pour assister à l'accès d'emploi.

Le défi communautaire comme décrit par WorkForce Windsor Essex dans la PIMLT est «le développement, rétention et recrutement d'une variété d'ouvrier qualifiés pour remplir les exigences du développement économique et social d'un groupe varié de communautés à Windsor et au comté d'Essex.[34] En plus de détails ceci se traduit pour dire :

- **Développement:** Améliorer les ensembles de qualifications; réduire les barrières; promouvoir l'apprentissage à vie;
- **Recrutement:** Identification des besoins de Ressources humaines pour les entreprises nouvelles/émergeantes et marché du travail courant; créer une «main d'œuvre culturelle» qui peut concurrencer dans une économie globale; et
- **Rétention:** Avoir des opportunités d'emploi et des stratégies qui font usage des habiletés du marché local du travail

De relever les défis auxquels une communauté fait face est un objectif noble pour n'importe quelle organisation mais pas pour une région qui travaille ensemble pour un but commun –sa revitalisation économique.

Problèmes du système relié à l'employabilité

- Un défi commun noté dans la recherche PLI est le besoin pour «le financement de base multi-an pour permettre la consistance de programmation». «*La durabilité est un énorme problème.» L'absence de financement stable favorise la compétition entre les agences. «Du nouveau financement devrait être utilisé pour améliorer les services existants au lieu d'implémenter un programme complètement nouveau (et compétitif)*»;
- Il existe des silos de financement venants de différent financeurs (organisations fédérales, provinciales, municipales, privées et non-lucratives) qui ont de différents critères et éligibilité;
- La capacité des agences de fournir des services est limitée faute de financement insuffisant pour le développement professionnel et formation de personnel pour s'occuper de besoins complexes des nouveaux venus;
- Les agences ont besoin de capacité plus grande pour faire des évaluations de programmes;
- Peu de services sont disponibles pour les habitants francophones. *Nous devrions réviser le processus d'établissement au complet. Un francophone devrait être accueilli et établi par des francophones à son arrivée dans la région.*
- Provision de services reliés à l'emploi pour les immigrants qui habitent le comté d'Essex est un défi faute de la basse densité, l'environnement rural avec un système de transportation publique inadéquat. «*À moins que tu habites au cœur de Leamington, se déplacer est très, très difficile*».

[33] Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario, Unité d'Information, Recherche et d'Évaluation, Département d'Immigration. "The Economic Recession and Immigrants in Ontario's Labour Force." Présentation datée 21 septembre, 2009.

[34] Ibid

Accès à l'information et aux services

Améliorer l'accès à l'information prend soin de défis individuels, de secteurs et de communauté résumés dans la recherche PLI. «*Il doit y avoir une meilleure façon de communiquer avec les nouveaux venus, qui fait quoi, quels services sont disponibles dans la communauté… Même si nous sommes ici depuis 22 ans, à chaque semaine les gens entrent et disent ¨nous ne savions pas que vous étiez ici.*»

Si l'emploi est le problème central pour la majorité des immigrants, la gamme de services linguistiques et d'établissement offert par des agences dévouées ainsi que les institutions principales, représentent au moins, la route à un emploi convenable et servent comme composante intégrale de qualité de vie améliorée pour les immigrants de notre communauté. Dans ce contexte, le but initial de la programmation est de fournir du support pour l'arrivée et le processus d'établissement. Puis lorsqu'ils sont d'abord établis, d'identifier et de fournir autant de support que possible, dans les services qui les assisteront à s'assurer un travail et de surmonter des défis d'établissement qui affectent les membres de leur famille.

La consultation nationale sur les besoins d'établissement et de langue a trouvé que les trois plus grands besoins des nouveaux venus sont : l'emploi, la langue et de meilleure information et orientation. Ces domaines de besoins affectent les nouveaux venus de n'importe quel moment et de la plupart des groupes visés (intégration linguistique et culturelle et éducation pour jeunes).[35]

Il y a sept (7) agences à Windsor et au comté d'Essex qui reçoivent du financement d'établissement (une des six fournit des services d'établissement en français), ce qui veut que leur services sont concentrés principalement sur la provision de services pour les immigrant de cette communauté. Par contre, la complexité et gamme de services exigées des immigrants, dépassent la capacité et l'autorité de ces organisations.

Dans la provision de services sociaux ou linguistiques, ces agences sont jointes par un variété de services incluant mais pas limités aux conseils scolaires, services à l'enfance (services de garde et Centres de la petite enfance de l'Ontario), bibliothèques, services sociaux et services de soins de santé. Les services à l'emploi sont aussi joints par beaucoup de fournisseurs de services principaux y compris les éducateurs privés et publics, employeurs et services sociaux. Ceci veut dire que les stratégies d'amélioration d'accès et de coordination devront se déplacer à travers les secteurs et les silos de financement. Comme noté par un membre du Conseil de Partenariat, «Il faut un village pour établir un immigrant».

Parmi les organisations communautaires clés sont le *Greater Essex County District School Board* (GECDSB) et le *Windsor Essex Catholic District School Board* (WECDSB). Chaque conseil d'éducation a un Centre de réception pour nouveaux venus, ce qui est le point de départ dans la communauté pour les immigrants qui désirent enregistrer leurs enfants dans le système scolaire anglais. Il y a du personnel d'éducation aux deux centres de nouveaux venus qui évaluent chaque enfant avant qu'il entre dans le système scolaire. Le GECDSB place alors les enfants/jeunes nouveaux venus dans une des huit (8) écoles localisées dans différentes parties de Windsor et du comté d'Essex choisies pour leur proximité aux motifs résidentiels des familles immigrantes. Le WECDSB place les enfants et les jeunes immigrants à travers leur système scolaire, avec des services de support fournit à la maison et à

[35] Interquest Consulting; "Consultations on the Settlement and Language Training Services Needs of Newcomers". In support of the Canada-Ontario Immigration Agreement; Sept 2006; Funded by Citizenship and Immigration Canada

l'école. À travers les Centres de réception pour nouveaux venus, les deux conseils scolaires ont du personnel d'établissement qui travaille sous le programme de Travailleurs d'établissement à l'école (SWIS). Ce personnel fournit des références et de l'assistance aux étudiants et /ou aux familles, au centre et à l'école. Le New Canadian Centre for Excellence Inc dirige le programme SWIS dans les deux Centre pour nouveaux venus.

Le *Greater Essex County District School Board* (GECDSB) joue un rôle clé et distinct dans la provision de services de langue et dans la distribution d'information sur les services de langue, puisqu'il dirige le Centre de ressource et d'évaluation linguistique (CREL). Tous les nouveaux venus adultes qui désirent s'enregistrer pour de la formation linguistique (telle que CLIC) doit être évalué à ce Centre où l'évaluation détermine la compréhension et l'expression de l'anglais avec des formulaires écrits et oraux. Une fois qu'un niveau est déterminé pour un nouveau venu, le personnel du centre d'évaluation informe les clients des différentes options à leur portée pour leur niveau de cours d'anglais.

Les bibliothèques publiques sont devenues de plus en plus populaires pour les nouveaux comme endroits d'accès à l'information et pour participer à des programmes familiaux. «Comme les données démographiques locales continuent de changer, le personnel des bibliothèques est obligé d'élargir ses compétences pour pouvoir travailler avec une population de plus en plus diversifiée. Globalement, les bibliothèques sont devenues des centres d'information et d'apprentissage et catalyseurs pour les héritages culturellement diverses des utilisateurs»[36] Aux Bibliothèques publiques de Windsor (WPL) et aux Bibliothèques publiques du comté d'Essex (ECPL), les nouveaux venus demandent l'accès électronique et/ou sur papier aux journaux de leurs pays, à de l'information dans plusieurs langues, accès aux ordinateurs pour de l'information sur l'établissement ou sur des emplois ainsi que l'accès à l'internet/ courriel pour contacter leur famille et leurs amis dans d'autres pays. La Bibliothèque publique de Windsor offre une gamme de services y compris d'établissement/ programmation d'orientation pour nouveaux venus, des collections dans 25 différentes langues, le service Newspaper Direct pour les journaux courants d'à travers le monde, formation d'ordinateur, support parentale/ Centre de la petite enfance de l'Ontario et cercles de conversation ALS.

La Bibliothèque publique de Windsor est partenaire avec le *New Canadian Centre for Excellence Inc* (NCCE) pour livrer le programme de Partenariat d'établissement de bibliothèque (LSP), où le personnel de NCCE est aux bibliothèques Centrale, Forest Glade et Sandwich pour offrir des services aux nouveaux venus y compris des références et de l'information sur l'établissement un à un, des sessions informatives en groupe et la sensibilisation communautaire. Les sessions informatives sont offertes à d'autres succursales de la bibliothèque. Les nouveaux venus sont donnés de l'assistance pour franchir les barrières linguistiques et culturelles afin d'accéder les bibliothèques et d'autres services communautaires. Des services de garde sont également parfois offerts pour les enfants de nouveaux venus qui participent au programme avec le travailleur d'établissement ou assistant à une session informative.

Tandis que la présence des nouveaux venus est largement éparpillée à travers le système de bibliothèques de la ville de Windsor, la bibliothèque publique de Leamington paraît être un endroit principal dans le comté pour les nouveaux venus d'avoir accès à de l'information.

Sous le système de service présent, la programmation d'information est fournit dans une variété de façons. Chaque organisation crée et distribue des livrets, pamphlets ou dépliants qui décrivent un programme spécifique, un groupe de programmes ou tous les programmes disponibles dans l'organisation. Cette information peut être disponible dans plusieurs langues. La plupart des organisations ont également un site web sur lequel ils peuvent promouvoir de l'information sur tous leurs services y compris leur information de contacte (soit par téléphone ou courriel pour recevoir plus d'information).

Toutes les organisations nommées ci-dessus offrent de l'information sur leurs programmes respectifs. Ce ne sont pas toutes les organisations qui ont de l'information disponible pour les clients concernant d'autres programmes. Le problème d'accès principal exprimés par les participants de la recherche PLI fut l'absence d'un endroit où l'on peut trouver de l'information sur toutes les agences, la variété des programmes aux différentes agences et les étapes à suivre pour que les nouveaux venus puissent inscrire leurs enfants à l'école. Il n'y a pas un endroit en particulier où les immigrants peuvent être indiqués pour trouver de l'information à propos des services d'établissement ainsi que les services principaux qu'ils pourraient nécessiter à Windsor ou au comté d'Essex tels que le Centre de référence d'évaluation linguistique

[36] Windsor Public Library Strategic Plan; Rapport brouillon -Octobre 2009. Préparé par Libraries in Transition, A. F. Church & Associates and Monteith Brown Planning Consultants.

(CREL), les Centres d'accueil de nouveaux venus, bibliothèques, soins de santé, logement et services sociaux.

Les participants de la recherche dirigée par la Clinique juridique bilingue ont proposé d'établir un bâtiment à guichet unique au centre-ville de Windsor. Ceci serait un bâtiment partagé qui possèderait plusieurs agences reliées et nécessaires dans un endroit, qui serait accessible et commode pour tous les clients. La convenance pour les agences, et la réalité d'avoir un bâtiment à guichet unique pour les fournisseurs de services pourrait présenter plusieurs difficultés, par contre le point qui ressort est l'idée d'une location unique.[37]

Il y a une variété de façons de recueillir de l'information dans un endroit. Il y a couramment un endroit «virtuel» conçu pour servir de rassemblement pour toute l'information locale d'immigration. C'est le site web qui maintien le portail d'immigration (www.immigration.windsor-essex.info), un site web financé par la CIC conçu pour améliorer l'accès à l'information par potentiel et immigrants existants. Malheureusement il ne paraît pas être fréquemment utilisé par les agences locales pour afficher de l'information sur des services nouveaux et existants et alors ce n'est pas surprenant qu'il ne soit pas fréquemment utilisé par la plupart des immigrants recherchant de l'information sur les services communautaires.

Beaucoup d'organisations manquent de ressources et/ou capacité technologique pour maintenir adéquatement le site web de leur agence avec l'information courante, sans parler assurer que l'information courante est affichée sur le site web communautaire. Il y a souvent de la confusion concernant qui a la responsabilité de communiquer l'information aux administrateurs du site web. Par extension, sans la présence d'un gérant de système de services qui prend ce rôle, il peut avoir de la mauvaise information, telle que l'information sur le site web Établissement.org pour les services d'établissement à Windsor et au comté d'Essex.

Les membres du conseil PLI étaient plus enthousiasmés pour l'utilisation de 2-1-1 Windsor Essex comme mine d'information sur les principaux services dévoués aux nouveaux venus. 211 Windsor Essex est un effort d'équipe de la part de *United Way et Centraide Windsor Essex*, la ville de Windsor et le comté d'Essex. Il y a de nombreux avantages à utiliser 2-1-1 comme portail principal pour information aux nouveaux venus, y compris :

- Un numéro facile à se rappeller qui fournit l'accès rapide à l'information et références aux services sociaux, de santé et gouvernementaux de la communauté;
- Toujours répondu par une personne;
- Disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine par téléphone ou en ligne (www.211windsoressex.ca)
- Disponible à travers le comté d'Essex en appelant 211 ou un numéro sans frais;
- Facile à utiliser pour nouveaux venus puisqu'il offre du service en plusieurs langues; et
- Disponible pour les sourds ou personnes malentendantes par TTY.

Le but principal d'améliorer l'accès l'information est de faciliter la disponibilité d'information de services existants – ceux reliés à l'établissement et les services principaux –dans la communauté pour les immigrants au comté de Windsor Essex. Les problèmes d'accès à l'information arrivent pour plusieurs raisons :

- Le service n'est pas disponible alors il n'y a pas d'information;
- Le service est disponible mais il y a peu d'information qui décrit spécifiquement le service;
- L'information est disponible mais pas accessible par les utilisateurs pour des raisons telles que l'alphabétisation, langue ou connaissance du système de service; ou
- L'information est disponible et dans le format approprié, mais le fournisseur de service ou l'immigrants est ignorant de son existence et /ou l'information n'a pas bien été distribuée.

Au moins une source d'information communautaire sur tous les programmes et services améliore l'habileté du personnel de fournir l'information aux clients. «*Comment pouvons-nous fournir des opportunité aux gens avec qui on travaille pour les impliquer dans la communauté, si nous ne savons pas ce qui se fait dans la communauté?*»

Coordination dans le secteur d'établissement

La coordination parmi le personnel et les clients dans n'importe quelle organisation peut toujours être améliorée. Les problèmes de coordination dans un secteur en entier entre de nombreuses agences qui essaient toutes d'assister un même groupe de clientèle, sont inévitable. Les raisons principales pour améliorer la coordination dans un secteur incluent un désir d'assurer que les clients sont au courant et peuvent accéder le service qui présente le meilleur ajustement à leurs circonstances, ainsi que créer un système de service

[37] Elikem Baeta; Clinique juridique bilingue de Windsor-Essex Évaluation de besoins; 2009

«sans soudures» qui maximise les ressources courantes et laisse les opportunités se développer en d'autres services actuellement absents du système. Les participants de la recherche PLI ont identifié le besoin pour plus de coordination dans le secteur.

Il fut noté dans la recherche PLI, que le personnel est au courant des tensions et problèmes de confiance dans le secteur d'établissement et le désir de meilleure collaboration, plus de transparence. Les participants ont stressés le besoin de services d'être mieux coordonnés et le besoin des agences de partager l'information et de travailler ensemble.

«Lorsqu'on parle du secteur [d'établissement], je pense qu'il pourrait avoir plus. Il y a une grande opportunité pour une meilleure coordination, ce qui voudrait dire de meilleurs services en général, un meilleur usage des ressources et de meilleures services pour les nouveaux venus, pour sûre.»

Le secteur d'établissement du comté de Windsor Essex consiste de sept (7) agences qui fournissent des services d'établissement pour immigrants (en ordre alphabétique) :
- Collège Boréal (Services Francophone)
- Le Conseil multiculturel du comté de Windsor Essex;
- New Canadians' Centre of Excellence Inc;
- Conseil communautaire Essex-Sud
- Windsor Women Working with Immigrant Women;
- Women's Enterprise Skills Training Of Windsor Inc ; et le
- YMCA du comté de Windsor Essex

Les services suivants pour immigrants sont fournis à Windsor Essex :
- Services d'information et de référence ;
- Programmation d'intégration sociale;
- Gamme de formation linguistique, y compris;
  - Cours d'alphabétisation anglaise
  - Cours d'anglais comme langue seconde (ALS) y compris les Cours de langue pour immigrants au Canada (CLIC) qui sont ouverts aux personnes qui sont résidents permanents; les personnes protégées comme définis dans la Section 95 de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) et les personnes dont leur application pour résidence permanente est en traitement au Canada. Une gamme de cours d'anglais comme langue seconde (ALS) sont disponibles pour les adultes avec de différentes horaires, endroit et à un certain degré, la population visée (ex. : séniors, femmes, et professions occupationnelles).
- Les services de marché de travail qui comprennent les compétences de vie, recherche d'emploi et compétences d'entrevue, ateliers de recherche d'emploi, club d'emploi, Job Connect, assistance avec les processus de certification, mentorat, orientation pour professionnels formés à l'étranger et les services de réseau;
- ¨D'autres¨services sont offerts à plusieurs mais pas toutes les agences y compris : préparation à la citoyenneté, sensibilisation culturelle, Éducation (équivalence d'école secondaire, cours préparatifs au collège, mise à niveau d'alphabétisation et d'éducation); programmes pour enfants, jeunes et séniors; services de traduction et provision d'interprètes;

La plupart des agences d'établissement du comté de Windsor Essex sont en existence depuis plus 20 ans. Elles sont toutes des organisations non-lucratives avec des Conseils d'administration qui surveillent la direction stratégique de l'opération, comme implémenté par le Directeur exécutif et le personnel.

Le Conseil multiculturel du comté de Windsor Essex (MCC) fur créé come véhicule pour promouvoir le multiculturalisme dans la communauté et est l'organisateur du la Campagne du ruban d'harmonie et le Carrousel des nations annuel et la désignation de la part de United Way d'organisation «parasol». C'est la seule agence qui fournit le Programme d'aide à la réinstallation (PAR) pour les Réfugiés assistés de gouvernement (au sens de la convention) qui enveloppe de services les réfugiés qui arrivent à Windsor pour environ un an. MCC a assisté une moyenne de 270 réfugiés au sens de la convention à chaque année pour les derniers 4 ans, ce qui veut dire que juste au dessus de 1000 sont arrivés dans notre communauté depuis 2006. MCC offre également le programme unique Health Connect, des interprètes pour les victimes de violence domestique et de la formation de compétence culturelle.

Le New Canadians' Centre for Excellence Inc. (NCCE) opère un gamme de programmes et de services pour nouveaux venus dans sept endroits de Windsor Essex. Ces programmes comprennent l'unique Global Business Centre qui se concentre sur des placements d'emploi pour les entrepreneurs et les professionnels formés à l'étranger. NCCE fournit également des services d'établissement à travers les travailleurs d'établissement dans les écoles ou dans le programme SWIS dans les Centre d'accueil de nouveaux venus avec les deux conseils scolaires anglais de Windsor Essex. Comme noté plus tôt, NCCE est aussi en partenariat avec la Bibliothèque publique de Windsor grâce au Partenariat d'établissement de bibliothèques (Settlement

Library Partnership –SLP) où le personnel d'établissement assiste les nouveaux venus dans le cadre de la bibliothèque.

Le Conseil communautaire d'Essex-Sud (SECC) fournit des services d'établissement dans le comté d'Essex depuis plus de 30 ans et a une historique de provision d'une variété de programmation sociale pour les habitants du comté. Son programme d'établissement initial était conçu pour assister les mennonites du Mexique qui parlaient le bas-allemand, qui à ce temps formaient la plus grande population d'immigrants de Leamington et Kingsville et sa relation avec le Comité mennonite central continue encore aujourd'hui. Le SECC a aussi commencé le programme «Bridges Through Bicycles» qui évolua dans le programme Migrant Workers Community, qui est maintenant un programme indépendant. Depuis ses origines, le SECC a travaillé pour fournir des programmes diversifiés pour rencontrer les besoins diversifiés de la population immigrante dans la partie sud du comté d'Essex.

Le YMCS du comté de Windsor Essex fournit des services d'établissement pour la communauté depuis plus de 60 ans. Le YMCA a commencé comme endroit social et de récréation pour les nouveaux venus et s'est élargit au cours des années pour répondre aux besoins changeants de la communauté. Les programmes pour nouveaux canadiens aux Y sont complémentés par les programmes de santé, conditionnement physique et de récréation qui inclut une session de conditionnement physique approprié du côté culturel pour les femmes seulement. Le YMCA fut le seul fournisseur du programme ISAP à Windsor jusqu'à environ deux ans passés.

Wiindsor Women Working With Immigrant Women (WWWWW) fut formé en 1982 par un groupe de femmes locales. Elles dirigèrent une étude de faisabilité avec l'objectif de déterminer les besoins de nouveaux canadiens à Windsor. De cette étude, le centre fut fondé et a évolué dans une agence qui fournit des services aux nouveaux venus sans prendre en compte leur sexe, statu ou nationalité.

Women's Enterprise Skills Training Of Windsor Inc (WEST) travaille pour fournir des opportunités et de la formation qui sont d'avantages pour les nouveaux venus et les femmes de minorité visible pour améliorer leur employabilité dans la main d'œuvre et/ou avancer leur éducation. Parmi ses facettes distinctes (Parrainé par le gouvernement fédéral et provincial) qui incluent travailler avec l'université de Windsor, Odette School of Business, Comptables en management accrédités (CMA) et le St-Clair College of the Applied Arts and Technology pour assister les professionnels formés à l'étranger à se joindre au marché du travail dans des emplois qui correspondent à leurs habiletés, éducation et expérience et travailler envers des désignations professionnelles canadiennes. Une autre facette unique à WEST, est le Centre autorisé d'évaluation de spécialistes de Microsoft Office –Microsoft Certified Application.

Comme noté dans la section précédente, ces agences travaillent avec un groupe d'organisations principales, qui travaillent toutes en concert pour fournir de l'établissement, l'intégration, services médicaux et de santé pour la population en large ainsi que les nouveaux venus. Cette liste de base inclut mais n'est pas limité à (en ordre alphabétique)

- Citoyenneté et Immigration Canada
- Services sociaux de la ville de Windsor
- Système de bibliothèques du comté d'Essex
- Greater Essex County District School Board-
  - – Centre pour nouveaux venus;
  - – Centre de ressources et d'évaluation linguistique
- Assistance juridique (à travers des cliniques ou pratiquants privés)
- Service Canada
- Service Ontario
- Windsor Essex Catholic District School Board
  - – Centre pour nouveaux venus
- Unit sanitaire du Comté de Windsor Essex; et
- Bibliothèque publique de Windsor

Il y a beaucoup d'exemples d'agences d'établissement qui travaillent ensemble envers des buts communs, telle est la promotion du multiculturalisme et de problèmes de diversité en donnant leur support aux évènements d'agences et l'effort collaboratif d'accueillir la conférence du Conseil canadien de réfugiés tenue à Windsor en décembre 2009. Le besoin d'améliorer la coordination ne diminue pas du tout les énormes contributions faites quotidiennement par les agences et leur personnel, de la part des immigrants du comté de Windsor Essex.

L'observation fut faite au cours du processus de recherche PLI, que les agences dans le secteur d'établissement, avec quelques exceptions, offrent toutes les mêmes services à la même clientèle. Ce résultat évolua à travers les critères de financement et des allocations faites par le principal financeur d'établissement/ langue, la CIC. Le résultat final est un groupe d'agences rivalisant pour des clients.

«Un très petite étape de la collaboration peut être si au moins les organisations se réfèreraient les clients les unes aux autres qui pourraient avoir le service recherché, ceci répond mieux à leurs besoins… mais

maintenant, je ne pense pas que chaque organisation essai de garder chaque client qui franchit ses portes.»[38]

L'amélioration de la coordination dans le secteur ferait :

- Bénéficier les clients ainsi que les fournir des indications claires pour quelle agence fournit un service spécifique;
- Bénéficier les partenaires communautaires qui sont incertains sur quelle agence serait la plus appropriée pour un client puisque tous les services se ressemblent et oublient les agences moins bien connues;
- Bénéficier les agences puisque les rôles sont clairs, ce qui les laisses se concentrer sur les besoins des clients et ne pas avoir à écrire des propositions pour des services qui sortent des frontières de leur autorité seulement pour assurer que le financement continue.
- Bénéficier le système de services puisqu'il est plus facile de communiquer l'information concernant la localité des services et les changements dans le système de prestation de services.

«…Parce que de la façon que je voie les choses…les organisations servants les immigrants n'ont toujours eut une bonne historique de bien travailler ensemble et cet argent de surplus qui est soudainement arrivée au système, elle n'a pas aidé les choses. Ils ne savent pas si l'argent sera ici, les commencent un peu à paniquer intérieurement… comment est-ce que je fais pour garder mon morceau de gâteau?»

Au cours des derniers 20 ans, la ville de Windsor et le comté d'Essex ont été témoins de nombreux exemples de services qui furent réformé pour améliorer la coordination et le service, y compris l'amalgamation de quatre bureaux des Services sociaux de la ville de Windsor à un bureau au 400 City Hall Square, un édifice qui inclut aussi des bureaux fédéraux et provinciaux et d'autres départements municipaux.

La planification municipale dans le secteur à l'enfance a formé le chemin pour l'introduction du source d'information à guichet unique pour la référence de services spécialisés, l'amalgamation de 2 services à l'enfance (les programmes Child's Place et Child and Infant Program) pour devenir le programme Children's First et la réallocation de ressources aux services avec spécialisation de programmation (comme dans la transition de la programmation à l'enfance à une agence, tous les programmes résidentiels à une agence, tous les programmes de sensibilisation à une agence, etc.…). Un autre exemple évident et pertinent est le réalignement extensif et à long terme des services et ressources qui fut fait dans le système de soins de santé hospitaliers dans notre communauté. Il est important de noter que ces exercices de planification ont tous été fait avec le support et coopération complets des Conseils administratifs.

Il est suggéré que la création de flux de services distincts dans le secteur serait une façon d'améliorer la coordination dans le système de service puisqu'il clarifierait les rôles et la provision de services, pour les clients et les autres fournisseurs de services. Ce type de changement nécessiterait beaucoup d'inspection entre le financeur et les agences dans le secteur puisqu'il impacterait les allocations de financement.

Comme noté plus tôt, il a beaucoup de raisons de travailler envers les changements significatifs dans un secteur, mais deux bonnes raisons sont de fournir un meilleur service à la clientèle sur un niveau systémique et de maximiser les ressources existantes. L'avantage d'extra, est que dans le cas de nouvelles ressources devenant disponibles, leur allocation est déjà établie par des priorités mises en accord à travers un processus de panification communautaire. «Il y a définitivement beaucoup d'argent qui s'y rend [le secteur d'établissement] et je pense qu'il y a beaucoup d'opportunités pour vraiment renforcer le secteur, nous pourrions réduire la duplication, nous pourrions créer de la capacité… il y a beaucoup d'opportunité là.»

Capacité dans le secteur d'établissement

Avec la création de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration (ACOI), en 2005, il y a eut assez de financement aux organisations servant les immigrants à travers l'Ontario. Les agences au comté de Windsor Essex (y compris les fonds pour l'initiative du Partenariat local d'immigration) ont reçu des millions en financement au cours de derniers 5 ans pour améliorer les prestation de services.

Ces niveaux d'allocation, même si nécessaires et appréciés, ont posés des problèmes opérationnels pour beaucoup de petites agences à travers la province qui n'avaient pas le support financier et administratif pour facilement implémenter la programmation financée. Comme noté dans la recherche PLI «Il y a aussi des problèmes de capacité dans le secteur, allant de manque de personnel pour répondre aux besoins des nouveaux venus jusqu'au manque de financement

[38] Extrait prit de "Settlement Issues in Windsor and Essex County"; Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell; Nov 2009

pour l'administration et le développement de professionnalisme/ habiletés des travailleurs de continuer d'être capable de s'occuper des besoins complexes des nouveaux venus.»[39]

«Oui, nous n'avons pas assez de personnel… du personnel d'établissement pour qu'ils puissent courir. Car c'est ce qui se passe avec l'établissement, vous vous occupez de gens qui sont nouveaux au pays, alors leurs besoins sont grands. Vous avez besoin de passer assez de temps avec eux. Je ne suis pas certain que la CIC comprend le montant de temps qui doit être passé avec ces gens, en particulier au début, au cours des premiers mois de leur arrivée.»

Ceux-ci sont des problèmes de capacité à n'importe quelle organisation non-lucrative, y compris les agences d'établissement. Ils peuvent inclure :

- Diminution des fonds des sources alternatives traditionnelles telles que les collectes de fonds, United Way et les sources de financement publiques;
- Abileté d'accéder au fonds des sources non traditionnelles telles que les fondations sont hautement dépendantes sur la capacité de l'agence de préparer et soumettre des propositions de financement pour les fonds nouveaux et continuels. Ce ne sont pas toutes les organisations qui ont le personnel (ou membres du conseil administratif) qui ont l'habileté et le temps d'écrire une proposition détaillée qui répondrait au critères de financement;
- La soumission de nouvelles propositions peut exiger la direction du conseil puisque le but du financement est hors du rôle originel et de l'autorité de l'organisation;
- Une fois que les fonds sont accédés, l'organisation pourrait avoir besoin de réorganiser ses responsabilités de travail parmi le personnel sénior tandis qu'une personne s'occupe de l'implémentation de l'initiative,
- Si du personnel additionnel est nécessaire, la formation, orientation et surveillance continue est également nécessaire pour augmenter la puissance de l'initiative;
- Le flux de financement ACOI a résulté en l'ouverture de un ou plusieurs bureaux de 2 agences alors que d'autres ont élargit leur espace de travail –tout ceci pour améliorer la prestation de services au clients. Plusieurs locations ou extensions étirent la capacité de prestation de services et exige plus de capacité ou de personnel pour surveiller et maintenir la programmation nouvelle ou élargie.

En résumé, les agences dans le secteur d'établissement ont fournit la fondation pour élargir leur prestation de services à travers l'expansion d'espace de travail, soit à leur bureau principal ou en ouvrant plusieurs bureaux. Il y a des exemples d'expansion dans des édifices colocataires (Centres de nouveaux venus dans un centre communautaire), tandis que d'autres édifices sont seuls.

À part considérations concrètes, le secteur d'établissement a exprimé un manque de capacité faute de manque de financement, nombre d'employés d'établissement inadéquat, manque de financement pour le développement professionnel du personnel pour être bien entrainé à répondre aux besoins changeants et complexes de leur clientèle.

D'autres services nécessaires identifiés

La Constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) explique la santé comme «un état complet de bien-être physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie ou infirmité».[40]

Pour les nouveaux venus au comté de Windsor Essex, l'accès au système de santé peut avoir ses défis. Même si ce n'est pas le focus de la recherche du Partenariat local d'immigration, les participants des groupes de discussion et de consultations ont introduits les problèmes reliés à l'accessibilité au système de soins de santé. Ces problèmes ont inclut :

- Le désir pour une plus grande accessibilité (voulant dire un bas prix ou gratuit) aux services d'interprètes ou de traduction pour les gens accédant le système dans la ville ou le comté;
- Le besoin d'information concernant l'accès et la préparation de nourriture saine qui n'était peut-être pas partie de leur diète dans leur pays d'origine;
- Manque de connaissance ou inquiétudes de la part des professionnels de la santé ce qui limite l'accessibilité pour les femmes en particulier (ex. : certaines femmes immigrantes désirent seulement être traitées par des docteurs femmes);
- Connaissance de docteurs qui parlent couramment d'autres langues;

[39] Ibid Pg. 36

[40] World Health Organization Fact Sheet #220; Septembre 2007

- Connaissance de praticiens médicaux qui sont ouverts aux pratiques holistiques ainsi que la médecine de l'ouest; et
- Plus d'accès à une gamme de services de santé mentale –de l'assistance à comment faire la gestion de stress de déménager à un nouveau pays et son isolation aux effets du Trouble affectif saisonnier (TAS) sur les nouveaux venus, jusqu'au traitement de personnes souffrant de stress post-traumatique et/ou des victimes de torture ou d'abus.

«Les immigrant font face à beaucoup de barrières linguistiques et culturelles en accédant aux soins de santé au Canada, mais nous ne sommes pas assez au courant de comment ces barrières affectent les résultats de santé ou le rôle que l'alphabétisation de santé pourrait jouer. Beaucoup de fournisseur de soins de santé ont une compréhension très limitée des besoins de santé des immigrants y compris le besoin d'améliorer la confiance et la communication en addition à la provision d'information de santé utilisant de multiples formes de communication clairs et des compétences culturelles augmentant dans les services sociaux et de soins de santé.»[41]

L'accès aux services de santé mentale a aussi émergé dans la recherche PLI. La position de TAS a définit encore plus la santé mentale comme «un état de bien-être dans lequel l'individu réalise ses propres habiletés, peut faire face aux stress normaux de la vie, peut travailler de façon productive et fructueuse et est capable de faire une contribution à sa communauté».[42]

La définition ci-dessus exemplifie le fait que le terme «santé mentale» implique un large gamme de problèmes qui pourraient être adressés par une large gamme programmation, dépendamment de la sévérité de la situation et les populations ciblées prévues. La recherche PLI a révélé une perception qu'il y a un nombre croissant d'immigrants qui pourraient bénéficier d'un certain niveau de services de santé mentale mais qui sentent confortables d'y accéder à travers le secteur d'établissement mais qui seraient peut-être réticents d'y accéder à travers le système de santé mentale.

«Tous les nouveaux venus ont besoin de travailleurs sociaux… les travailleurs d'établissement… ils disent qu'il ne font pas de counseling, mais tous ces nouveaux venus, ils ont besoin de beaucoup de counseling. Ils devraient faire du financement pour les travailleurs sociaux. Nous devons les envoyer à de différents endroits pour du counseling, mais chaque programme devrait avoir un conseiller en place, ils en ont besoin pour avoir un établissement au Canada en douceur.»

Avec la considération pour la gamme de services qui pourraient être catégorisé comme relié à la «santé mentale», ça fait du sens de catégoriser les fournisseurs des ces services. Par exemple, les agences d'établissement paraissent être des avenues appropriées pour la provision de services conçus pour aider les nouveaux venus faire face aux stress de l'adaptation et l'intégration ou de servir comme service de référence pour les clients qui ont peut-être besoin de formes de soins plus avancées. De l'autre côté, la provision de services pour les nouveaux venus qui des maladies mentales sérieuses et persistantes (MMSP) peut être traités de meilleure façon par les cliniciens professionnels de santé mentale.

Même à cela, des inquiétudes furent exprimées à propos de l'habileté de services principaux de santé mentale de répondre de façon effective aux besoins des nouveaux venus : «Nous pouvons faire toutes les références [aux agences principales de santé mentale] mais s'il n'y a personne aux agences ou aux institutions qui est actuellement compétent, alors nous les [nouveaux venus] recevons à nouveau».

«J'ai entendu parler, à plusieurs occasions, du…besoin de santé mentale des nouveaux venus. Si ce n'est pas sur le radar de l'association canadienne de santé mentale, nous avons besoin de les visiter et de leur parler. Ceci ne garantira encore pas l'intégration d'un réseau local de santé [fournira du financement] mais au moins ça sera sur leur radar.»[43]

Il est noté que la compétence culturelle peut aussi vouloir dire beaucoup de choses y compris comment le personnel est entrainé pour être au courant des problèmes uniques auxquels les nouveaux venus peuvent faire face, y compris le stigma culturel attachés aux services de santé mentale ou aux restrictions d'accès aux services faute de questions de sexe et/ou de temps et d'endroit lorsque les services sont offerts.

Il devrait être noté que le comté de Windsor Essex est considéré une région qui manque de services concernant tous les services de santé mentale, en particulier le nombre de psychiatres par rapport à la population. Les services de santé mentale dans le comté sont encore plus en manque. La

[41] Dr. Laura Simich. "Health Literacy and Immigrant Populations"; Soumis à l'Agence de Santé Publique du Canada et Métropoles Canada. Mars 2009

[42] Ibid

[43] Elikem Baeta; Clinique juridique bilingue de Windsor-Essex Évaluation de besoins; 2009

question des services de santé mentale pour les immigrants également identifiée dans l'Évaluation de besoins dirigée par la Clinique bilingue de Windsor Essex :

«Comme la plupart des problèmes identifiés à travers l'évaluation de besoins, une méthode de faire face aux problèmes de maladie et de santé mentale est d'ignorer le problème et de ne rien faire. Ceci est souvent le cas parmi les nouveaux canadiens et la population immigrante de Windsor. N'importe qui qui pourrait souffrir d'une maladie mentale pourrait peut-être le cacher au lieu de chercher de l'aide. Leur décision de chercher de l'aide dépend souvent de leur situation individuelle : certains gens viennent de culture où la maladie, en particulier la maladie mentale est vue comme un honte et alors personne ne veut en parler. D'autres peuvent venir de pays en guerre et souffrent de problèmes physiques et ne se sentent pas confortables de demander de l'aide. Certains nouveaux venus ont eut des expériences avec les autorités de leur pays, et alors ont de la misère à avoir confiance en les fournisseurs de services et autorités canadiennes. Si les nouveaux venus ne connaissent pas grand chose à propos de quels services sont fournit, ils ne se sentiront pas assez confortables de chercher de l'assistance.

Le Groupe d'études canadien sur les questions de santé mentale affectant les immigrants et réfugiés (1988) conclu que la migration elle-même n'augmente pas l'incidence de problèmes de santé mentale. Par contre, lorsqu'accompagné par une des sept conditions suivantes, elle devient un facteur de risque pour maladie psychiatriques. Ces conditions comprennent :

- Un déclin dans le statut socio-économique suivant la migration;
- Incapacité de parler la langue du pays hôte;
- Séparation de la famille;
- Manque de réception amicale de la part de la population hôte;
- Manque de communauté ethno-culturelle pour fournir du support;
- Une expérience traumatique avant la migration; et
- Migration de la famille pendant l'adolescence ou après l'âge de 65 ans.[44]

Les problèmes d'accès aux services de santé mentale pour immigrant et réfugiés pourraient comprendre : stigma, manque de professionnels de santé mentale qui parlent de différentes langues, différences culturelles concernant comment s'occuper des problèmes de santé mentale, manque de connaissance concernant les systèmes/services de santé mentale.

Services pour femmes immigrantes

La recherche PLI, en conjonction avec une revue de littérature générale, indique que tandis que les immigrantes partagent beaucoup des mêmes défis que les hommes immigrants, leurs défis sont exacerbés faute de problèmes tels que leur sexe, l'alphabétisation et les responsabilités familiales. Une revue des résultats d'intégration pour les femmes immigrantes au Canada fut dirigée en 2007, avec le focus sur l'intégration au marché du travail. Un sommaire des problèmes comprend :

- La décision de qui migre, où et quand, est souvent une décision familiale faite dans le contexte de ce qui est de mieux pour la famille. Le comportement de travail de la femme devrait aussi être vu de cette façon. Sans nier l'impacte négatif du sexisme et du racisme sur les femmes immigrantes et leur participation à la main d'œuvre, il est aussi important de reconnaître que les décisions reliées au travail doivent également être faites dans l'intérêt de la famille;
- La dé-formation du travaille des femmes et la disponibilité de travail humble pour les femmes veut aussi dire les femmes immigrantes sont plus probables d'être employables immédiatement si les maris sont sans emploi ou en attente d'évaluation de crédits ou de récertification;
- Les responsabilités de soins d'enfants des femmes ont aussi un impacte direct sur leur participation au marché du travail et expérience de travail. Manque de services de garde, ou plus important encore des services de garde appropriés à la culture, pourraient forcer les femmes à ne pas travailler ou à prendre un travail humble et un environnement de travail peut-être dangereux;
- Les femmes immigrantes professionnelles font souvent face au poids de devoir à récertifier et reconstruire des carrières professionnelles sans le capital social qui les aida à combiner les soins des enfants et la construction de carrière dans leurs pays d'origine;
- Le travail familial des femmes pourrait aussi affecter leur progrès linguistique;

[44] Association Canadienne de Santé Mentale "Immigrant & Refugee Health"; Avril 2003

- L'intégration sociale des femmes immigrantes, dans les termes de leur participation aux réseaux sociaux et leur engagement civique émerge souvent de leur travail familial et activités de soins familiaux; et
- La violence et l'abus dans les vies des femmes immigrantes peuvent aussi être mieux compris dans les termes de rôles familiaux et de relations. Du stress domestique considérable peut aussi prendre place lorsque les normes culturelles entourant les rôles familiers sont dérangés. Les femmes immigrantes ne souffrent pas l'abus parce qu'elles sont des femmes mais parce qu'elles sont femmes mariées, des filles et des mères.[45]

Les auteurs de la revue ont recommandé les priorités suivantes pour améliorer l'expérience d'établissement des femmes immigrantes :

- Les pratiques de programmation et les polices qui reflètent mieux la centralité des soins fournis par les femmes immigrantes.
- Prestation de services appropriée pour la culture et pour le sexe du client dans les régions de soins de santé, en justice et en éducation qui reconnaît le besoin d'accéder les services pour elles-mêmes et pour leurs familles;
- Des programmes qui bâtissent la capacité sur un niveau communautaire dans les systèmes de support formels et informels pour les familles; et
- Une revue des polices qui peuvent servir à améliorer la vulnérabilité des femmes à la dépendance économique, pauvreté, violence, isolation et manque d'accès aux services.

Women's computer training class

[45] Madine VanderPlaat; St. Mary's University. Integration Outcomes for Immigrant Women in Canada: A Review of the Literature 2000-2007. Working Paper No. 8-2007; Atlantic Metropolis Centres

Renforcer la sensibilisation locale des problèmes

Un autre thème qui émergea dans la recherche PLI fut le manque de sensibilisation communautaire des besoins et avantages de l'établissement des immigrants dans la communauté et la perception de beaucoup d'immigrants que leur contribution n'est pas de valeur pour la communauté. L'inspection de différentes couches de ce problème fait par Anucha et Lovell, ce qui inclut augmenter la sensibilisation dans la communauté en général parmi les employeurs, les leaders communautaires, et même la média et même parmi les immigrants eux-mêmes, est référencé comme il suit :

«Les nouveaux venus ont parlés honnêtement de comment ils sentaient que les autres canadiens les percevaient et leur sens d'exclusion de la part des Canadiens par occasion : Lorsque les canadiens savent que nous sommes des nouveaux venus, ils ne regardent de façon différente, comme si nous étions des citoyens de seconde classe…»

Il était clair de nos discussions qu'il y a grand besoin de compréhension et de respect envers les nouveaux venus de la part de la communauté et de s'assurer que les organisation principales et les intervenants se soucient des valorisent les nouveaux venus. Les participants sentaient qu'il y avait de l'ignorance dans les organisations principales et dans le public envers les nouveaux venus, ainsi que les stéréotypes et assomptions faites concernant tous les nouveaux venus :

«Les gens ne prennent pas le temps d'apprendre au sujet de la personne et d'apprendre d'où vient cette personne. Ils vous mettent dans un groupe parce que vos langues se ressemblent.»

Ceci a peut-être été exacerbé par les changements démographiques des nouveaux venus dans les dernières années, ainsi que les évènements du 11 septembre :

«Les derniers vingt ans, je ne pense pas que nous avons valorisé la diversité autant qu'avant… La communauté, parce que le… visage des nouveaux venus a changé, encore une fois la communauté n'était pas aussi ouverte. Et le 11 septembre est arrivé. Ceci créa beaucoup de crainte envers les nouveaux venus dans notre communauté. Ce n'est pas ce qu'ils nous apportent, mais ce qu'ils nous coûtent. Il y beaucoup de mythes et d'idées fausses. Et…je ne pense pas le leadership du conseil de la ville est ressortis, les municipalités dans toutes les régions étaient là pour créer une sorte de partenariat de rendre la communauté accueillante… et c'est de quoi nous avions besoin. Ce n'est pas ici.»

Même les nouveaux venus eux-mêmes ne sont pas nécessairement ouverts à supporter les nouveaux immigrants : «Nous sommes encore une communauté qui n'accepte pas bien les nouveaux venus, même les immigrants qui sont ici depuis longtemps; ils n'acceptent pas les immigrants eux-mêmes. Certains nouveaux venus disent ¨ça fait vingt ans que je suis ici, j'ai travaillé très fort, pourquoi devrais-je m'efforcer de les aider? Laissez-les le faire tout seul, laissez-les l'essayer eux-mêmes.»

Un thème majeur fut le besoin de recadrer comment les nouveaux venus sont vus et les attitudes publiques changeantes et valeurs envers l'immigration. Les gens ont besoin d'être au courant des «histoires de succès» au lieu de seulement les voir comme des nouveaux immigrants ou des réfugiés qui ont besoin de services. Les nouveaux venus ont besoin d'être valorisés et vus comme des actifs dans les termes de ce qu'ils peuvent apporter ou contribuer à la communauté:

«…nous essayons de mettre en emphase le succès qu'apportent les nouveaux venus à notre région… et je

ne suis pas capable de faire comprendre ceci au Windsor Star… pourquoi vous ne faites pas ressortir les meilleurs, mais non [lorsque] vous devez faire une histoire sur la communauté ethno-culturelle, il…faut regarder comment une personne s'habille… c'est toujours le turban ou quelqu'un qui porte le hijab. C'est ça la photo dans le journal. Vous savez, ce n'est pas la personne de la Suisse, le blond aux yeux bleus qui est venu ici.»

Les employeurs ont besoin d'engager des nouveaux venus qui bénéficieront eux et l'économie. Un participant a aussi parlé de voir l'établissement comme un chemin à eux sens, en voulant dire que les canadiens et les nouveaux venus doivent s'adapter dans ce processus :

«Nous sommes à un impasse où nous avons un système pour les nouveaux venus au Canada et si personne ne bouge, il y a un problème dans les terme de vision de ce qu'est l'établissement. En tant que nouveaux venus…nous avons besoin de nous adapter à la société. Dans une certaine mesure, ils suivent les règles…savoir, trouver des choses à propos du système. Ils s'adaptent dans beaucoup de différentes façons. Nous avons alors également besoin de voir ce qu'est le système canadien, où sont les ouvertures qui pourraient être un peu plus flexibles pour que les nouveaux venus puissent arriver et changer les choses un peu.»

Une grande partie de cet effort est le besoin de favoriser un sens de communauté ou de responsabilité, de personnes qui s'efforcent d'aider les autres et vice versa. Ce sens de communauté doit sortir du secteur d'établissement et signifie encourager les autres secteurs (y compris les secteurs privés et publics) à travailler ensemble et développer des stratégies pour supporter l'établissement des nouveaux venus. Ça comprendrait aussi encourager les immigrants plus établis d'agir comme ressource de support pour les nouveaux immigrants :

«Nous devons dire aux gens, ok, vous êtes ici depuis cinq ans, qu'allez-vous faire pour les gens qui entrent au pays? Nous devons nous demander ça les uns les autres.»

Les participants ont également parlé à propos du besoin de la communauté de faire plus pour attirer et retenir les nouveaux pour son propre bénéfice et croissance :

«Windsor Essex a besoin de faire plus dans les termes d'attirer et retenir les nouveaux venus, autrement, nous perdons des façons d'élargir et diversifier notre base économique.»

Nous avons besoin de quelqu'un pour diriger ceci et rassembler les gens, mais ça devrait être quelqu'un du secteur principal et non du secteur d'établissement.[46]

La perception que les problèmes des immigrants ne sont pas compris par la communauté en général est vérifiée dans l'étude de recherche de marché dirigée comme composante de la Planification intégrée du marché local du travail (PIMLT) par WorkForce WindsorEssex. Dans un sondage de 600 habitants de Windsor, il fut démontré que dans le contexte du plus grand problème fait face par les immigrants, celui de l'emploi, les habitants locaux sont ignorants de l'incapacité des immigrants de s'appuyer sur leurs habiletés pour avoir l'emploi désiré :

- 30% des gens immigrants ne croient pas que les immigrants font face à des défis 20% ont dit qu'ils ne savaient pas;
- 17% ont dit qu'ils (immigrants) reçoivent la bonne reconnaissance pour leur éducation et expérience de travail et 30% ont dit qu'ils ne savaient pas; et
- 32% croient que les immigrants quittent la région faute du manque d'opportunités d'emploi.

Le problème de sensibiliser et éduquer la communauté fut aussi posé dans un thème clé de l'évaluation de besoins dirigée la Clinique bilingue de Windsor Essex en 2009 : «Il est important d'éduquer la communauté sur les problèmes de diversité pour effacer n'importe quelle discrimination ou stéréotypes qui pourraient exister propos de certains groupes d'immigrants et de réfugiés venant à Windsor Essex. Offrir plus de services dans différentes langues aiderait aussi à calmer leurs inquiétudes et problèmes de confiance parmi beaucoup d'immigrants. Les agences pourraient même utiliser des gens de leur communauté, des gens du même groupe ethnique ou des gens qui ont eut les mêmes expériences, en particulier s'il sont dans des postes d'autorité, aiderait à bâtir la confiance que les immigrants et nouveaux venus ont dans les fournisseurs de services et agences.»[47]

L'importance de la sensibilisation et de l'approbation dans une communauté et son impacte sur l'établissement réussis et l'intégration d'immigrants écho dans la discussion de l'étude

[46] Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell; Rapport soumis au Partenariat local d'immigration; "Settlement Issues in Windsor and Essex County"; Novembre 2009 pgs 33-35

[47] Elikem Baeta; Clinique bilingue de Windsor Essex Évaluation de besoins : 2009

de Qualité de vie avec respect des facteurs qui mènent à la seconde migration dans le Canada :

Plusieurs individus et facteurs de communauté influencent le phénomène de migration secondaire. Les facteurs individuels parmi les personnes les plus aptes à migrer sont :
- Les gens dans l'âge apte au travail de 25 à 44 ans;
- Personnes avec au haut niveau d'éducation;
- Travailleurs qualifiés et refugiés; et
- Personnes avec peu de support social qui expriment un sens d'isolation.

Facteurs communautaires incluent :
- Présence de communauté établie ethnique/culturelle;
- Opportunités économiques, éducationnelles et d'emploi;
- Accès aux services publics tels que la santé, transportation et établissement;
- Réception de la communauté;
- Facteurs de qualité de vie générale, tels que le climat, marché du logement et opportunités de récréation et de culture.[48]

Planification des services aux immigrants au comté d'Essex

Le comté d'Essex a un riche historique d'établissement d'immigration. Les groupes d'immigrants italiens, allemands et portugais ont tous joué des rôles clés dans le développement dans les industries d'agriculture, de fabrication et maintenant de vin au comté d'Essex.

La charte ci-dessous identifie le nombre d'immigrants nés à l'étranger à Windsor Essex (87,170) comme pourcentage de la population au total (22,4%), ainsi que le nombre d'immigrants «récents» (2001 à 2006) (15,165) et le pourcentage que ce nombre représente dans la population au total (3,9%). Ceci veut dire qu'un peu plus de 22% de la population de Windsor Essex –ou approximativement 87,000 habitants –sont nés à l'extérieur du Canada. Tandis que la majorité de la population immigrante de la région (68,7%) habite la ville de Windsor et le reste 27,315 (31,3%) habite le comté d'Essex. À travers la région, les immigrants ont une importante présence, même si ces nombres varient de façon considérable de ville à ville. La deuxième plus grande population d'immigrants (de la région) est Leamington avec plus de 26% de ses habitants nés à l'étranger. D'assez grosses proportions d'immigrants sont également présentes à LaSalle et Tecumseh (17% chaque), Kingsville (14%), Amherstburg et Lakeshore (11% chaque) et Essex a 10%.

Tandis que le nombre d'immigrants récents représente une petite proportion des populations municipales du comté (habituellement moins de 2%) avec Leamington comme exception avec 3,3&, il est important de reconnaître chaque municipalité du comté a une population immigrante croissante.[49]

[48] Fédération de Canadiennes Municipalités –Qualité de vie dans les municipalités canadiennes; Immigration et diversité dans les villes et communautés canadiennes; Rapport thème #5; 2008 Pg .7; Valerie Pruegger et Derek Cook, An Analysis of Immigrant Attraction and Retention Patterns Among Western Canadian CMAs; Edmonton: Prairie Metropolis Centre; 2007

[47] Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell; Rapport soumis au Partenariat local d'immigration; "Settlement Issues in Windsor and Essex County"; Novembre 2009 Pgs 14, 15

NOMBRE D'IMMIGRANTS ET D'IMMIGRANTS RÉCENTS À WINDSOR ESSEX

	Population Totale	Immigrants	%	Immigrants Récents	%
Comté Windsor-Essex	389,590	87,170	22.4	15,165	3.9
Ville de Windsor	214,260	59,855	27.9	12,280	5.7
Amherstburg	21,600	2,440	11.3	200	0.9
Essex	19,820	1,920	9.7	125	0.6
Kingsville	20,495	2,955	14.4	275	1.3
Lakeshore	33,105	3,605	10.9	410	1.2
LaSalle	27,565	4,710	17.1	555	2.0
Tecumseh	24,200	4,160	17.2	385	1.6
Leamington	28,275	7,485	26.5	935	3.3
Pelée	265	35	13.2	0	0.0

Source: Recensement du Canada 2006

Dans une autre inspection de pays d'origine pour les immigrants, les immigrants italiens sont la plus grande population immigrante de la région représentant plus de 10% de tous les immigrants de Windsor Essex. Approximativement 60% des immigrants italiens habitent Windsor, il y a d'assez bonnes populations à LaSalle, Tecumseh, Leamington, Lakeshore, Amherstburg et Kingsville.

Les immigrants de l'Inde, du Liban, de la Roumanie et de la Chine sont extrêmement concentrés dans la ville de Windsor, avec très peu dans d'autres municipalités. Une assez bonne proportion d'immigrants des États-Unis (3315 ou 43%) et du Royaume-Uni (3035 ou 47%) habitant le comté d'Essex dans une distribution assez équitable entre toutes les municipalités, avec LaSalle ayant le plus haut nombre d'immigrants des Etats-Unis et Amhersburg et Lakeshore avec les immigrants du Royaume-Uni. De plus, tandis que 75% des immigrants du Liban habitent Windsor, le plus grand groupe du comté se trouve à Leamington.

Du reste des pays d'origine, presque trois quarts des immigrants du Mexique (71%) se trouvent à Windsor. Ceci n'est pas une surprise puisque Leamington est un centre important d'ouvriers de l'étranger en agriculture, même si l'on ne sait pas si ceux-ci sont des ouvriers étrangers qui ont immigrés ou un autre groupe de migrants. Similairement, les résidents non-permanents représentent un bon groupe à Leamington, surement reflétant la dépendance de l'économie locale sur la main d'œuvre migrante.

En regardant un peu plus en profondeur aux motifs d'immigrants récents, il devient clair que les pays d'origine ont beaucoup changés. Entre 2001 et 2006 la majorité des nouveaux venus de Windsor Essex arrivaient des Etats-Unis (11,1%) suivit de l'Inde (9,5%), la République Populaire de la Chine (9,3%), le Mexique (5,7%), le Pakistan (5,1%), la Roumanie (4,7%) et de l'Iraq (4,3%). Les seuls immigrants déménageant au comté d'Essex avec nombre important sont des Etats-Unis (43% encore une fois avec LaSalle comme destination la plus fréquente dans le comté) et du Mexique (où 61% sont à Leamington). L'Italie, le Royaume-Uni et le Liban ne sont plus considérés des pays d'origine importants à cette région.

Il est important de redire qu'au cours du début des années 80, le nombre d'immigrants qui ont identifié Windsor comme leur première région d'établissement fluctua sous 1,500 personnes. Depuis 1990, les nombres ont grandit à bien plus de 2,000 immigrants par année. Les statistiques courantes démontrent que le nombre d'immigrants s'installant à Windsor Essex a baissé depuis les quelques dernières années, probablement faute du taux de chômage élevé.

La majorité des immigrants sont bel et bien trouvé dans la région de Leamington. Alors, la majorité des services qui sont disponibles à répondre à leurs besoins de support social et d'établissement se trouvent au Centre commercial communautaire de Leamington : Le Conseil communautaire d'Essex-Sud, Service Canada, Service Ontario, le Ministère de Santé et de Services Sociaux et le Comité Central des Mennonites. Le mail contient aussi des bureaux satellites pour l'Unité sanitaire du comté de Windsor Essex (USCWE), les deux conseils scolaires y compris du personnel qui se rend à Leamington environ une fois par mois pour faire des évaluations linguistiques, l'Association canadienne de santé mentale, Family Service Windsor, Hiatus House, Credit Counseling et les Avocats de service pour l'aide juridique. À l'extérieur du mail mais dans la ville de Leamington, il y a un bureau de la Bibliothèque de Leamington, Centre de ressources pour famille et jeunes, le New Canadian Centre of Excellence Inc, est de fournisseurs de soins de santé, pour égaliser la gamme de programmes publics financés.

Il y a aussi des programmes informels pour immigrants qui incluent ceux qui sont opérés à travers des groupes de foi y compris les églises mennonites et catholiques romaines qui assistent les immigrants mennonites, espagnols, portugais et italiens, les clubs culturels, les unions et les employeurs fournissent aussi des programmes de support dans la région. Il y a aussi un Comité consultatif d'immigrants, qui se rassemble pour discuter des problèmes de prestation de services communs.

Les travailleurs migrants

Les travailleurs migrants viennent au pays habituellement sous deux programmes gouvernementaux : le Programme de travailleurs agricoles saisonniers et le Programme de travailleurs à basse formation. Approximativement 5000 travailleurs viennent à travers le premier programme annuellement et les statistiques du deuxième programme n'étaient pas disponibles. Les travailleurs migrants peuvent rester au comté d'Essex pour jusqu'à 9 mois dépendamment des services requiers. Les travailleurs migrants ne sont pas éligibles pour les programmes financés par la CIC, mais ils peuvent accéder aux cours ALS, et aux cours d'alphabétisation offert par le collège Frontier (fournit par des bénévoles soir à der fermes ou en ville) ou à travers des programmes d'anglais offerts par le Programme communautaire des travailleurs migrants fournit par des volontaires.

Tandis que les travailleurs migrants ne sont pas éligibles pour la plupart des services de supports du gouvernement, la coordinatrice du Programme communautaire des travailleurs migrants[50] a fait les suggestions suivantes comme services d'écarts pour cette population :

- L'information sur les services et la santé doit être disponible en d'autres langues. Tandis que les travailleurs agricoles saisonniers parlent habituellement l'espagnol couramment, les travailleurs qui arrivent sous le Programme de travailleurs à basse formation viennent de la Thaïlande, le Guatemala et les Philippines;
- Les travailleurs ont besoin de services d'interprétation/traduction en particulier pour avoir accès au système de la santé;
- La transportation –ils pourraient bénéficier d'un système d'autobus;
- Plus d'accès aux ordinateurs avec accès à l'internet.

Provision de services

En révisant les facettes démographiques changeantes du comté de Windsor Essex dans le plus grand contexte de la recherche du Partenariat local d'immigration, les problèmes clés sont ressortis qui sont pertinents à la prestation de services d'établissement et d'emploi pour les immigrants habitant le comté d'Essex. Ils comprennent :

Ces défis sont associés avec la provision de niveau de services limités aux clients qui sont dispersés géographiquement à travers le comté. Même si les services ont été regroupés principalement pour faciliter l'accès, il est quand même très difficile d'accéder aux services sans système de transportation publique –à Leamington, dans le comté d'Essex et entre des parties du comté d'Essex et Windsor. L'absence d'un système de transportation mène à un sens d'isolation pour les immigrants et les empêche d'accéder aux services et/ou un emploi;

Un des plus grands défis est qu'à moins que tu habites au cœur de Leamington, se déplacer est très difficile. La transportation est un problème compliqué très, très, très, difficile. Je ne pense pas que les financeurs comprennent ça du tout –que la transportation dans le comté est un animal complètement différent que dans les centres urbains comme Windsor ou Toronto.»

Même quand la transportation est disponible, ça peut être difficile de trouver de l'information à propos de services offerts à Windsor. Des efforts sont faits de la part des fournisseurs de services pour fournir de l'information sur des services seulement disponibles à Windsor, mais le flux d'information verbale ou écrite est souvent inadéquat.

La ville de Windsor se plaint souvent que l'univers ne finit pas à Toronto ou à London. Mais l'univers ne finit pas à Windsor non plus. Ils se plaignent ce cela, mais ils traitent le comté exactement comme ça.

Accéder aux classes de langue peut aussi être difficile. En plus des problèmes de transportation, le manque d'un nombre élevé d'étudiants, en particulier au niveaux plus avancés, peut résulter dans un manque de classes avancées ou spécifiées aux occupations. Les évaluations formelles de langue sont habituellement dirigées une fois mais peut arriver plus souvent si exigé par le fournisseur CLIC pour répondre à la demande.

Lorsque je suis arrivé au pays, il fut très difficile pour nous à cause de la barrière linguistique…il est très difficile pour nous d'aller à l'école maintenant pour apprendre l'anglais car il n'y a pas d'endroit disponible et c'est une de nos priorités. C'est un grand besoin pour nous d'apprendre l'anglais, d'être de bons citoyens et de contribuer à la communauté ici au Canada.

Sur une note reliée, il y a un manque d'interprètes et traducteurs formés, qui peuvent être appelés pour assister les immigrants à accéder les fournisseurs de soins de santé qui sont souvent localisés à Windsor. Plus spécifiquement, le manque au comté d'Essex et à Windsor pourrait être le

[50] Conversation avec Charlene Houle, Directrice Exécutive du Programme communautaire des travailleurs migrants; Janvier 2010.

manque de traducteurs formés, ainsi que les traducteurs dont les services sont gratuits ou à coût minime.

La catégorisation de nouveaux venus et d'immigrants, et leur éligibilité de services basés dans la catégorisation CIC, à l'aire plus évidente au comté d'Essex. Les travailleurs migrants et les demandeurs d'asile (pas comme les réfugiés au sens de la convention) ne se sont pas éligibles pour les programmes d'établissement et de langue de la CIC. Tandis que ces populations forment une partie signifiante de la population immigrante, ils sont seulement capables d'accéder les programmes financés par le gouvernement provincial et au cours d'Anglais comme langue seconde (ALS) qui sont plus petits en nombres faute de financement limité.

Les immigrants habitant le comté d'Essex sont souvent employés par les industries agriculturales ou de transformation/fabrication d'aliments. Ce type d'emploi a de longues heures. Les services qui se concentrent sur la promotion d'amélioration d'habiletés linguistiques ont besoin d'être flexibles concernant les temps, journées et localité pour les classes offertes. Il a été noté dans la recherche PLI, que beaucoup des immigrants préfèrent la compagnie de leur propre groupe ethnique avec des classes enseignées par un membre de ce groupe ethnique. Tandis que ceci est la préférence, cette option est difficile d'implémenter dans le comté où le financement est minime pour les classes avec peu d'étudiants.

Les différences uniques entre le groupes culturels dans comté, combiné avec des habiletés de langue anglaise minimes, complique l'intégration en particulier pour les personnes qui ne vont pas à des cours ou ne sont pas employées. À la maison, les parents et les séniors peuvent facilement être très isolés faute du cadre de la campagne. Les modèles de service pour ces populations peuvent être des cours «relaxe» qui travaillent pour mélanger la formation linguistique et la culture canadienne dans des cadres et des activités.

Le secteur d'agriculture est de plus en plus dépendant des personnes avec un diplôme agricole d'un collège accrédité. Une mécanisation augmente, le besoin de travailleurs à basse formation baisse.

En révisant les défis individus communautaires et systémiques identifié à travers la recherche PLI au complet et la discussion de la Planification intégrée du marché locale du travail, il y a un sens de magnification des problèmes faute de ressources limitées et manque de système de transportation régionale. Par contre, beaucoup de régions de croissance clés se trouvent dans le comté d'Essex y compris l'entreprise d'agriculture, la fabrication (non-automobile), la construction, et l'hospitalité et tourisme. L'amélioration des services d'établissement et de langue à Leamington et à travers le comté d'Essex n'adressera pas seulement les besoins exceptionnels des habitants, mais servira également d'investissement dans la croissance future du comté d'Essex.

Language Training Class

Planification de services francophones aux immigrants

Plus d'un million d'ontariens considèrent le français comme leur langue maternelle –ils sont des ontariens francophones. D'après le Recensement 2006, ceci représente 548,940 personnes en Ontario ou 4,8% de la population totale de la province. La pluralité habite l'est de l'Ontario (41,3%), suivit par Ontario central (25,6%) notre région du Sud-Ouest de l'Ontario (6,3%) et le Nord-Ouest de l'Ontario (1,6%).

La communauté francophone dans le Sud-Ouest de l'Ontario (Comtés d'Essex, Kent et Lambton) a baissé de 9,1% entre 2001 et 2006. À Essex, la région avec la plus grande communauté francophone de la région, il y avait un déclin de 10,5% (1,765 personnes) dans la communauté francophone de 16,760 à 14,995. En dépit des nombres diminuant, la communauté francophone dans le sud-ouest de l'Ontario est substantielle –plus de 20,000 personnes.[51]

Le sous-ensemble de démographie croissante de la population de l'Ontario francophone est le nombre d'immigrants francophones arrivant en Ontario. Le nombre d'immigrants francophones arrivant en Ontario a augmenté au cours des derniers 10 ans;
- Entre 1991 – 1995: 15,000
- Entre 1996 – 2000: 18,000
- Entre 2001 - 2006: 23,000.

Les parents jouent un très grand rôle dans la préservation du français comme langue maternelle, le français est cité comme la langue la plus souvent parlée à la maison pour 56,5% des résidents francophones. Cette pratique varie par contre, d'après le parent. Lorsque la femelle de la famille reporte que le français est sa langue maternelle, 34,2% des enfants maintiennent leur langue maternelle. Mais lorsque le père reporte que le français, seulement 14,6% des enfants maintiennent le français comme leur langue maternelle.

Dans le système scolaire, 88,3% des jeunes francophones ont au moins un diplôme d'études secondaire, comparé à 86,1% de leurs camarades de la population générale, Le pourcentage de jeunes francophones qui finissent leur études secondaires est plus haut que le pourcentage de jeunes de la population générale. Ceci est vrai pour chaque région de la province. Le nombre de jeunes francophones qui ont un degré universitaire est aussi comparable à ce groupe d'âge en général (12,4% comparé à 12,6%). Il est aussi noté que plus de jeunes femmes francophones que d'hommes graduent de l'université (15,6% comparé à 9,0%).[52]

En dehors de la maison, l'usage du français au travail est assez fort, 2 sur 3 francophones (67,4%) reportent qu'ils parlent leur langue maternelle au travail quotidiennement.

Les séniors francophones ont l'aire de faire face à beaucoup de défis, en comparaison à d'autres séniors dans les termes de la qualité de vie sociale et économique. Ces caractéristiques, qui pourraient être interconnectées si on considère les déterminants sociaux de la santé, incluent :
- Les séniors francophones ont tendance à être moins bien éduqués;
- Le revenu total moyen est plus bas que pour le reste de la population de l'Ontario;
- Le pourcentage de séniors francophones vivant sous la coupure de revenu LOC est plus haut que la population complète de l'Ontario (17,8% comparé à 14,6%) et le nombre de femmes francophones qui vivent sous la coupure de revenu est deux fois plus haute les hommes francophones (22,8% comparé à 10,8%); et

[51] Fondation Trillium de l »Ontario; Votre Communauté dans le Profil : Essex, Kent, Lambton; 2008.

[52] "Faits Saillants du Profil General des Francophones en Ontario; Profil Statistique, 2005.

- Leur taux d'activité est plus bas que celle des séniors de la population générale et le taux d'activité pour les femmes est beaucoup plus bas chez les femmes que chez les hommes (4,3% comparé à 10,5%)

La recherche PLI a identifié des problèmes affectant les nouveaux venus de la communauté locale francophone, des problèmes affectant principalement la sphère d'accès aux services et è l'emploi. Comme partie de la recherche PLI, un groupe de discussion et une session de consultation communautaire furent dirigés. Les participants à ces sessions ont inclut les fournisseurs de services francophones ainsi que des immigrants de notre communauté. Les discussions ont identifié les problèmes clés qui sont pertinents à Windsor Essex. L'extrait suivant est tiré des trouvailles de la recherche :

- Même si le Canada est officiellement bilingue il y a peu de services en français dans le comté de Windsor Essex;
- Faute du manque de services, il y a des longues périodes d'attente pour les rendez-vous;
- Il y a des choix limités pour l'éducation post-secondaire en français;
- Il n'y a pas de docteurs qui parlent le français;

Les immigrants qui arrivent au Canada, ne sont peut-être pas au courant que la connaissance du français seulement présentera des défis pour trouver un emploi dans certaines parties du pays hors du Québec.

«Le débat linguistique dans le pays est un problème –le manque de sévices francophones en Ontario et le manque et l'aversion de l'anglais pose un particulier problème pour les immigrants. C'est nous qui perdons et notre intégration est rendue plus difficile. Le Canada devrait régler son problème de langue.»

Les résidents du comté de Windsor Essex cherchent des services de qualité en français qui sont au moins équivalents à ceux offerts dans l'autre langue officielle du Canada. Ils se sentent que le gouvernement provincial a besoin de mieux répondre à ce besoin des nouveaux venus francophones.

Si un programme était établi pour assurer que l'immigration francophone vise Windsor Essex refléterait plus précisément celle de la population francophone de la région, ceci laisserait la population francophone grandir. De pus ceci laisserait la communauté francophone de se battre plus effectivement contre l'assimilation de la population francophone; et de renforcer la capacité des organisations francophones d'offrir des services de qualité aux francophones par des francophones.

La Consultation nationale sur les besoins d'établissement et linguistique a entendu des résultats similaires des la part des participants francophones à travers le pays. «Les nouveaux venus ont identifiés des besoins pour plus d'accessibilité aux services francophones et de meilleure qualité, suggérant que les services bilingues sont habituellement inadéquats et dans certains cas non disponibles.»[53]

En 2006, l'honorable Monte Solberg, ministre de Citoyenneté et Immigration, a lancé la Planification stratégique pour favoriser l'immigration aux communauté francophones minoritaires, une planification de 5 ans basée sur l'adoption d'une approche stratégique pour favoriser l'attraction, l'intégration et l'établissement des immigrants francophones dans les communautés minoritaires.

L'objectif du Réseau est d'apporter du support à Citoyenneté et Immigration Canada –le Comité dirigeant et sous-dirigeant des communautés minoritaires francophones à implémenter ses cinq objectifs qui mènent à la favorisation d'immigration dans les communautés minoritaires francophones. Leurs objectifs sont bien en ligne avec le Partenariat local d'immigration du comté de Windsor Essex mais avec le focus sur les immigrants francophones.

Leurs cinq objectifs sont comme suit :

- Augmenter le nombre d'immigrants français, de donner plus de poids démographique aux communautés minoritaires francophones;
- Améliorer la capacité des communautés minoritaires francophones à recevoir les nouveaux venus francophones et de renforcer leur infrastructure d'accueil et d'établissement;
- Assurer l'intégration économique d'immigrants francophones à la société canadienne et dans les communautés minoritaires francophones en particulier;
- Assurer l'intégration sociale et culturelle d'immigrants français dans la société canadienne et dans communautés minoritaires francophones; et
- Favoriser la régionalisation d'immigration francophone.[54]

Reconnaître que la recherche PLI servira comme supplément pour la planification en large fait par les communautés francophones locales et provinciales, la «meilleure pratique»

[53] Interquest Consulting; «Consultation nationale sur les besoins d'établissement et services de formation linguistique» En support de l'Accord d'immigration Canada-Ontario; Sept 2006; Financé par Citoyenneté et Immigration Canada

[54] Francophone Immigration Network System, Alain Dobi; February 2008.

fut identifiée pour la prestation de services francophones et est offert comme considération :

- Le programme d'accueil est utilisé dans une communauté minoritaire francophone et est considérée très fructueuse. Le programme est conçu pour faciliter les défis des nouveaux venus immigrants et réfugiés en les attachant à des bénévoles formés de la communauté francophone. La famille d'accueil fournit du support émotionnel, aide la famille à s'intégrer le plus rapidement possible et aide à les référer aux bonnes sources. Le programme d'accueil assiste aussi les familles d'autres façons en éduquant la communauté en créant plus de compréhension de la contribution positive qu'apportent les immigrant à la société canadienne.

Il est extrêmement important d'avoir assez de services offerts en français si le Canada veut garder la communauté francophone en vie, il doit avoir les services équivalents en français comme en anglais. Si les services français ne sont pas là, les francophones utiliseront les agences anglaises et leur héritage ne sera plus préservé.

Planification de services pour les demandeurs d'asile

Au cours des derniers trois ans, la ville de Windsor a accueilli de différents réfugiés. Entre septembre 2007 et la fin de l'an 2008, approximativement 1500 demandeurs d'asile sont entrés au Canada par la frontière de Windsor/Détroit, souvent après avoir vécu et travaillé illégalement aux Etats-Unis pour beaucoup d'années. Ces réfugiés ont demandé asile au Canada et une fois au pays, furent obligés de remplir un formulaire de statut permanent pour le gouvernement fédéral. La période de temps prise par le gouvernement fédéral pour décider leur statut peut varier de 18 mois à 5 ans, dépendamment de la complexité du cas et du besoin d'information substantielle. Ceci peut laisser le demandeur d'asile inéligible pour les services de la CIC, par contre ils sont éligibles pour les programmes provinciaux et l'assistance sociale (Ontario au travail).

En addition aux défis des nouveaux venus, les demandeurs d'asile font face à des défis distincts faute de leur statut. Leur premier défi est le défi de ne pas être éligible pour les services financés par la CIC. Les participants ont parlé des stress d'attente de recevoir leur statut, pour qu'ils puissent progresser dans leurs vies ici au Canada et commencer à supporter leurs familles. Ils ont décrit les défis de ne pas pouvoir améliorer leur éducation en attendant de passer à travers le processus de détermination de statut de réfugié.

Les participants ont aussi parlé des façons dont le système d'immigration est difficile à naviguer et comprendre. Ils souhaitaient que le système serait plus flexible, par exemple, être plus relaxe avec leurs exigences strictes de documentation ou de faciliter la réunion avec leur famille. Une inquiétude répétée plusieurs fois fut le coût de mise à jour leur documents médicaux à chaque année.

Un autre thème commun fut la séparation de certains participants de leur famille, en particulier leurs enfants, et leurs efforts d'essayer de les rapporter au Canada. Les participants ont aussi parlé de la difficulté de trouver un logement qui était abordable avec le petit montant d'argent qu'ils recevaient de l'assistance sociale et les difficultés de trouver un emploi et ne être capable de payer pour de la réformation.[55]

[55] Dr. Uzo Anucha et Alex Lovell; Rapport soumis au Partenariat local d'immigration; "Settlement Issues in Windsor and Essex County"; Novembre 2009 Pg. 39

Stratégies d'établissement recommandées et plan d'action

Le but de l'initiative du Partenariat local d'immigration fut de développer des stratégies dans les régions suivantes :

1. Amélioration d'accès et coordination des services d'intégration des immigrants;
2. Améliorer les résultats de marché du travail pour les immigrants; et
3. Renforcer la sensibilisation locale et la capacité d'intégrer les immigrants

Pour accomplir ces buts il est recommandé :

1) Que Citoyenneté et Immigration Canada stabilise les allocations de financement aux Organisation de fournisseurs de services (SPO) du comté de Windsor Essex.
2) Que Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et tous ses financeurs référencent les trouvailles de ce rapport comme partie de leurs processus d'allocation;
3) Que Citoyenneté et Immigration Canada finance le conseil du Partenariat local d'immigration (PLI) pour continuer son travail d'améliorer les services de nouveaux venus au comté de Windsor Essex; et
4) Que Citoyenneté et Immigration Canada et tous les partenaires de financement continuent de participer au processus de planification du Partenariat local d'immigration pour fermement établir un environnement de confiance et de communication ouverte parmi tous les intervenants.

Afin d'améliorer l'accès et la coordination des services pour immigrants, le Conseil du Partenariat PLI de Windsor Essex recommande les priorités suivantes :

Pour relever les défis individuels et communautaires

- Promouvoir 211Windsor Essex comme la principale source de bonne information locale à jour pour les nouveaux venus, fournisseurs de service et tous les partenaires communautaires;
- Planifier une approche coordonnée pour les nouveaux venus pour recevoir de l'information et gestion de cas concernant tous les services, y compris les réseaux culturels et de foi, qui peuvent assister au processus d'établissement.
- Correspondre la capacité des services d'établissement aux besoins des clients à travers l'usage d'un model de service d'amélioration de qualité continuelle;
- Améliorer l'accès aux services linguistiques pour les immigrants habitant le comté d'Essex :
- Informer le Réseau local d'intégration sanitaire (RLIS) des défis reliés à l'accès de services de santé des immigrants et urger le Ministère de la Santé d'adresser ces changements.

Pour relever les défis systémiques

- Défendre avec le comté d'Essex les gouvernements régionaux et municipaux concernant l'importance d'un système de transportation des télécommunications à travers le comté comme outils pour améliorer l'accès aux services et aux opportunités d'emploi pour les immigrants habitant le comté d'Essex; et
- Améliorer la capacité de la communauté de fournir des services qualifiés et abordables de traduction et d'interprétation; et
- Continuer de faire des liaisons avec les groupes locaux et provinciaux de planification francophone pour améliorer les services et les opportunités d'emploi pour les nouveaux venus francophones.

Afin d'améliorer les résultats de marché du travail pour les immigrants, le Conseil de Partenariat PLI de Windsor Essex recommande les priorités suivantes;

Pour relever les défis systémiques

- Urger tous les financeurs de fournir des services de garde et de transportation pour tous les nouveaux venus pour accéder et bénéficier de programmes d'établissement et de langue;

Pour rel*ever les défis du programme ou communautaire*s

- Développer des stratégies spécifiques pour promouvoir les bénéfices d'engager des immigrants pour les employeurs de taille moyenne ou de petite taille;
- Développer une série d'ateliers éducationnels pour fournir de l'information aux partenaires communautaires sur le marché du travail;
- Coordonner les programmes de mentorat et d'écart pour promouvoir l'usage facile des employeurs et immigrants.

Pour relever les défis systémiques

- Intégrer les immigrants de Windsor Essex à la main d'œuvre en améliorant la connaissance, habiletés et expérience, résumé comme priorité par la Planification intégré du marché local du travail

Afin de renforcer la sensibilisation locale et la capacité d'intégrer les immigrants, le conseil du Partenariat PLI recommande les priorités suivantes :

Pour relever les défis du programme ou de la communauté

- Promouvoir la participation communautaire et implication civique parmi les immigrants du comté de Windsor Essex.

Pour relever les défis systémiques

- Développer et coordonner une campagne de sensibilisation publique qui favorise le multiculturalisme et les bénéfices d'établissement et intégration au comté de Windsor Essex.

Appendice A:
Conseil du Partenariat local d'immigration

Conseil de Partenariat local d'immigration de Windsor Essex

ÉTABLISSEMENT

- **Conseil Multiculturel du comté de Windsor Essex**
  Kathy Thomas, Directrice exécutive
  Lisa Kolody, Directrice de programmes et d'opérations
- **New Canadians' Centre of Excellence Inc.**
  Reza Shahbazi, Directeur exécutif
  Iole Iadipaolo, Directeur d'établissement et de services d'inclusion
- **South Essex Community Council**
  Carolyn Warkentin, Directrice exécutive
- **YMCA du comté de Windsor Essex**
  Jacqui Rumiel, Directrice
  Melissa East Aspila
- **Windsor Women Working with Immigrant Women**
  Padmini Raju, Directrice exécutive
- **Women's Enterprise Skills Training Of Windsor Inc.**
  Rose Anguiano Hurst, Directrice exécutive

EDUCATION

- **Collège Boréal**
  M Esdras Ngenzi, Gérante régionale
- **Conseil Scolaire de District Des Ecoles Catholiques Du Sud-Ouest**
  Frédéric Rivière, Directeur de Services
- **Greater Essex County District School Board**
  Ina Berard, Coordinateur, Centre de nouveaux venus
- **Greater Essex County District School Board Language Assessment Resource Centre**
  Debra DiDomenico, Directeur
  Margaret Villamizar, Évaluatrice linguistique
- **Université de Windsor –Départementde sociologie**
  Dr. Glynis George/ Dr. Jane Ku
  Sociologie & Anthropologie/ Études des femmes
- **Windsor-Essex Catholic District School Board**
  Linda Staudt, Superintendente de l'Education
  Delores Maillott, Coordinatrice Centre de noueaux venus

RELIÉ À L'EMPLOI

- **Chambre des commerces du district de Leamington**
  Christine Chopchik, Gérante régionale
- **Chambre des commerces du district de Windsor**
  Zulfiqar Ali, Rec herchiste senior de marketing
  Union Gas Ltd
- **WindsorEssex Development Commission**
  Roxana Gosman
- **Workforce WindsorEssex**
  Diane Soucie, Directrice exécutive
  Donna Marentette, Coordinatrice de projet de comité

AUTRES INTERVENANTS

- **Représentative de Nouveaux venus**
  Fatima Abdu-Rabin
- **Système de bibliothèques du comté d'Essex**
  Janet Woodbridge, Directeur, Bibliothèque du comté d'Essex
- **Mayor's Senior Advisory Committee**
  Amarjit Chahal
- **Mayor's Youth Advisory Committee**
  Denny Timm
- **St .Mary's Family Learning Centre**
  Linda Edwards, Directrice exécutive
- **Centre communautaire et de rehabilitation de l'Armée du Salut de Windsor**
  Major Malba Holliday, Directeur exécutif
  Steve Spanos
- **Clinique bilingue de Windsor Essex**
  Jessie Iwasiw, Directrice exécutive
- **Corporation communautaire de logement de Windsor Essex**
  Jim Steele, CEO
- **Unité Sanitaire du comté de Windsor Essex**
  Line Lauzon, Gérant
  Département de contrôle de maladies infectueuses
- **Bibliothèque Publique de Windsor**
  Jean Foster, Officière exécutive en chef

Conseil de Partenariat Windsor Essex –Groupe de ressources

- **Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)**
  Paul Susko/Mark Lukaniuk – Chef d'opérations
- **Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) – Bureau Windsor**
  Diane Holden, Superviseur Programme d'établissement
  Rob Bruce, Gérant
- **Comté d'Essex**
  Brian Gregg, CAO
- **Ministère de citoyenneté et immigration Ontario –Régional**
  Yvonne Ferrer, Gérant Unité d'établissement et de diversité; Succursale d'Immigration
- **Ministère de citoyenneté et immigration Ontario - Windsor (MCI)**
  Ghislaine Brodeur, Consultant régional
  Succurasale de services régionaux
- **Ministère de la formation, des collèges et universités de l'Ontario**
  Irene Kent/John Alexander – Service Delivery Coordinators
- **Trillium Foundation**
  Sandy Braendle /Karen Kahelin/Colleen Mitchell
- **United Way /Centraide of Windsor and Essex County**
  Sheila Wisdom, Directrice exécutive
  Lorraine Goddard, Directrice sénior
- **Ville de Windsor**
  Teresa Piruzza, Directrice exécutive, Services de Support Social
  Ronna Warsh, Développement communautaire
  Commissaire de développement et santé communautaire

Appendice B:
Horraire de réunions

Conseil du Partenariat local d'immigration de Windsor Essex

Réunion #1	Janvier 27/09	Club Caboto
Réunion #2	Février 11/09	United Way
Réunion #3	Août 20/09	Bibliothèque publique de Windsor
Réunion #4	Novembre 18/09	Club Fogolar Furlan
Réunion #5	Novembre 25/09	Ville de Windsor – Parks Boardroom
Réunion #6	Décembre 8/09	Bibliothèque publique de Windsor
Réunion #7	Janvier 6/10	Club Caboto
Réunion #8	Janvier 21/10	Club Caboto
Réunion #9	Janvier 27/10	Centre Civique du Comté d'Essex

Appendice C:
Inventaire de services aux nouveaux venus

SERVICES D'ÉTABLISSEMENT
PEAI- Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants
PEN- Programme d'établissement de nouveaux venus

- **Collège Boréal** – assistance avec l'intégration et support de nouveaux venus francophones

- **Conseil Multicutlturel du comté de Windsor Essex**
  - Programme d'accueil nouveaux venus attachés aux bénévoles canadiens
  - Programme d'accueil pour leadership jeunesse
  - Windsor Resettlement Assistance Program (WRAP): Réfugiés au sens de la convention (comprend accueil à l'aéroport, accommodation temporaire, gamme d'assistance variée)
  - PEN- court terme individuel ou en groupe short

- **New Canadian's Centre of Excellence Inc (NCCE Inc.)**
  - SWIS: Programme de Travailleurs d'établissement dans les écoles: assiste les étudiants nouveaux venus et leurs familles à s'établir à Windsor Essex avec services de garde occasionnels
  - New Canadians Settlement and Integration Services: Fournit services d'intégration aux nouveaux venus à Windsor Essex avec services de garde occasionnels
  - Library Settlement Partnership travailleurs d'établissement dans les bibliothèques qui assistent les familles de nouveaux venus et leurs enfants avec des services et programmes de bibliothèque avec services de garde occasionnels
  - NRC: Centres de réception de nouveaux venus avec services de garde
  - IMPACT – Programmes jeunesse concentrant sur le leadership, habiletés de communication et problèmes affectant les ados immigrants d'aujourd'hui

- **Conseil Communautaire d'Essex-Sud (CCES)**
  - PEN- services d'information et références pour nouveaux venus
  - ISAP ; Services d'établissement en allemand et en espagnol

- **Bibliothèque Publique de Windsor (BPW)**
  - Partenariat d'établissement de bibliothèque (avec NCCE)

- **Windsor Women Working with Immigrant Women (WWWWIW)**
  - Information et références de services sociaux, défense

- **Women's Enterprise Skills Training (WEST**)
  - PEAI: information et référence. Services de support et de counseling : information et références sur les services sociaux.
  - WEST sur roues, salle de classe portable et laboratoire d'ordinateurs avec internet. Services de garde disponibles, Sujets et localité varient.
  - PEN - Information et références pour femmes nouveaux venus et les demandeurs d'asile

- **YMCA du comté de Windsor Essex**
  - (PEAI) information et références. Préparation de documents nécessaires , y compris des traductions certifiées dans plus de 20 différentes langues. Counseling supportif, défense et support de groupe.
  - Évènements mensuels de groupes supports spécialisés. Various Support Groups. Sessions informatives spécifiques à la langue
  - Programme d'établissement de nouveaux venus : Services d'établissement pour demandeurs d'asile et nouveaux citoyens canadiens

FORMATION LINGUISTQUE
ALS : Anglais comme langue seconde
CLIC : Cours de langues pour immigrants au Canada
CLNA : Cours de langue de niveau avancé

- **Collège Boréal**
  - CLIC –niveau 1 – 3
  - English for the Workplace CLIC – niveau 4 – 6
  - Cours de langue de niveau avancé (CLNA) pour la technologie de communication et IT
  - Français comme langue seconde

- **Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest**
  - Anglais Seconde Langue
  - Amélioration du français

- **Greater Essex County District School Board (GECDSB)**
  - ASL

- **Centre de ressources d'évaluation linguistique**
  - Évaluation d'anglais pour adultes

- **MCC**
  - CLIC : Alphabétisation niveau 7
  - Prononciation/Conversation Niveau 1 - 7
  - Anglais Langue Seconde (ALS)
  - Tutorat anglais
  - Cours de langue de niveaux avancé –Service à la clientèle et hospitalité

- **NCCE Inc.**
  - CLIC: Alphabétisation au niveau 7 avec services de garde
  - CLIC pour seniors – classes de formation d'anglais spécialisées
  - CLNA: placement spécialisé de langue et d'emploi pour entrepreneurs, investisseurs et professionnels formés à l'étranger avec services de garde
  - Programme de tutorat de conversation pour adultes

- **SECC**
  - CLIC avec services de garde

- **St. Clair College**
  - ASL

- **Unemployed Help Centre**
  - Information et counseling de formation d'Orientation à la terminologie spécifique au secteur

- **University of Windsor**
  - ASL

- **WEST**
  - CLIC: Alphabétisation au niveau 7 avec services de garde
  - CLNA : mise à niveau de cours collégiaux, placements de travail, formation de langue dans 2 champs : Finance/ Administration et comptabilité. Service de garde disponibles.
  - Bridge to Work (BTW) –Collaboration avec Université de Windsor et Certified Management Accountant (CMA Ontario), offre de cours de mise à niveau, cours de langue de niveau avancé, assistance pour l'écrit de l'examen CMA (Certified Management Accounting) menant à la certification pour les comptables formés à l'étranger au Canada. Services de garde disponibles. Communicating Effectively in English: intensive training in English for Internationally trained
  - Health Care professionals; En partenariat avec Health Force Ontario pour fournir la session d'étude pour les gradué internationaux de la santé

- **Windsor Women Working with Immigrant Women (WWWWIW)**
  - Cours CLIC : Niveaux 1-6, Cours séniors
  - Communication et prononciation 1, 2 & 3
  - Alphabétisation 1, 2, 3
  - CLNA –service à la clientèle/ center d'appel, Investing in Women's Future (IWF)

- **Windsor Essex Catholic District School Board (WECDSB)**
  - ALS (4 niveaux)

- **Bibliothèque publique de Windsor**
  - Initiative d'alphabétisation adulte

- **YMCA du comté de Windsor Essex**
  - CLIC: Alphabétisation au niveau 7 avec services de garde
  - Tutorat de conversation pour adulte
  - CLNA pour les professionnels de la santé : cours d'anglais de 10 semaines conçu pour améliorer les habiletés de conversation, écoute, lecture et d'écriture pour les professionnels de la santé formés à l'étranger.

SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- **Ville de Windsor**
  - Personnel d'Ontario au travail/ Centre de ressource d'emploi

- **Collège Boréal**
  - Services Francophone : Services d'Information et de Ressources, Planification d'emploi, Développement et préparation d'emploi

- **MCC**
  - Habiletés de vie, emploi et couseling de carrière – ajustement à la culture canadienne, habiletés d'entrevue de recherche d'emploi, Programmes de formation à l'emplois

- **NCCE Inc.**
  - Portail d'emploi pour la région de Windsor Essex : évaluation d'emploi, ateliers, emplois vérifiés, assistance spécialisée pour les professionnel formés à l'étranger, services de garde
  - Atelier de recherche de travail : atelier à court terme pré-emploi conçu pour les nouveaux venus récents
  - Job Club: programme à court terme offrant du counseling d'emploi, techniques de recherche d'emploiet information sur le marché du travail
  - Programme de mentorat : pairs de professionnels avec expérience avec les professionnels formés à l'étranger pou s'avancer dans la communauté
  - Formation d'ordinateur
  - Consultatif de développement d'entreprise : fournit support et assistance continu pour les clients nouveaux venus pour l'écrit de leur plan d'entreprise, assister à des réunions de consultation et direction de sessions/ateliers d'information

- **SECC**
  - Job Connect comprend: sessions d'information, services d'interprétation, counseling, Placement d'emploi/ programmes subsidiés, Services d'Information et Ressources
  - Planification d'emploi et préparation au développement d'emploi et Placement de support

- **WWWWIW**
  - Assistance à l'emploi; counselling, guide pour les professionnels formés à l'étranger Et aux gens à métiers pour le processus de certification, mentorat, réseau,
  - Assistance aux enseignants formés à l'étranger avec certification et le processus d'engagement, et guide pour les professionnels formés à l'étranger et les gens à métiers pour la certification; recherche d'emploi et support, mentorat, réseau

- **UHC**
  - Programmes d'emploi; 'Café Speak English' ; counseling sur la terminologie spécifique au secteur

- **WEST**
  - Formation d'ordinateur avancé – Centre autorisé d'évaluation pour les spécialistes d'application d'ordinateurs de Microsoft –Word et Excel, instruction pour 5 semaines
  - Dactylographie et opérations d'ordinateur de bas : 5 semaines avec instructeur Support de dactylographie et base d'ordinateurs Services d'assistance à l'emploi : gamme de support y compris les évaluations individuelle, planification d'action, support de CV, centres de ressources avec ordinateurs, téléphones, et internet.
  - Job Club – WEST Works – un club de job hebdomadaire offrant du support en classe et individuel pour ceux qui recherchent de l'emploi et ceux à bas-revenu
  - Job Placement Services – Participants prêts pour l'emploi dans des organisations établies pour apprendre de nouvelles habiletés et normes du travail canadien et raffiner les habiletés existantes.
  - Opportunité de réseaux –participants s'impliquent avec les organisations et forums locaux pour interagir avec les professionnels d'entreprise, bâtissant de la confiance et de la sensibilisation.

- **YMCA**
  - Ateliers de recherche d'emploi : Formation vocationnelle, ateliers de recherche d'emploi, accès au marché du travail, ateliers spéciaux pour les ingénieurs formés à l'étranger, les gens de métiers, les physiciens, et les nouveaux venus qui sont des femmes.

- **Centre de ressources et recherché en emploi**
  - Assistance d'emploi pour le francophones et anglophones, 2e carrière, développement d'habiletés, services bilingues offerts

AUTRES SERVICES POUR NOUVEAUX VENUS

Programmes pour enfants

- **NCCE Inc:**
  - Camp de jour : pour les enfants nouveaux venus âgés de 4 à 12 ans
  - Services de garde occasionnels : Supervision et soins des enfants, dont les parents utilisent SWIS en même temps, par des éducateur de petite enfance qualifiés (ECE) Programmes NCSIS et JSWL Services de garde occasionnels disponibles sur site ou autre part. Disponible pour les enfants nouveaux venus âgés de 6 mois à 10 ans

- **YMCA**
  - Camp d'été

- **WEST**
  - Programmes d'été pour les jeunes qui vont à l'école

Préparation à la citoyenneté

- **NCCE** – Préparation

- **SECC** – Préparation

- **YMCA** – Préparation

Vêtements

- **WEST**
  - Ready for Work – Programme d'échange de vêtements

Sensibilisation culturelle/Anti racisme

- **MCC** – Formation de diversité culturelle

- **United Way** – Compétence culturelle

Éducation

- **Centre Alpha Mot de Passe**
  - alphabétisation et mise à niveau pour les adultes francophones

- **Collège Boréal**
  - Francophone, Mise à niveau académique

- **CSDECSO**
  - Programme de diplôme d'études secondaires adultes, Équivalence d'études secondaires

- **GECDSB**
  - Équivalence d'études secondaires

- **Collège St. Clair**
  - Collège et cours de préparation à l'emploi

- **WEST**
  - GED/OSSD– instruction en classe de préparation d'écrit du test d'équivalence d'études secondaires

- **Université de Windsor**

Refuge d'urgence/assistance au logement

- **Ville de Windsor**
  - refuge d'urgence

- **Services d'information de logement**

- **Matthew House**
  - Refuge d'urgence/assistance pour demandeurs d'asile

- **Salvation Army**
  - Refuge d'urgence pour hommes

- **Welcome Centre**
  - Refuge d'urgence pour femmes

- **Windsor Refugee Office**
  - Refuge d'urgence/ assistance pour demandeurs d'asile

Santé

- **MCC**
  - Health Connect – compétences culturelles pour organisations de santé

- **Unité sanitaire du comté de Windsor Essex**

Intégration sociale

- **NCCE**
  - Intégration sociale

- **SECC**
  - Intégration sociale

- **YMCA**
  - Groupe d'intégration pour hommes immigrants/Groupe d'intégration pour femmes immigrantes

Traduction et interprétation

• **MCC**
– Services de traduction et d'interprétation
– Victimes de violence domestique

• **NCCE**
– Traduction de documents

• **SECC**
– Traduction et Interprétation

• **YMCA**
– Traduction et Interprétation

Programmes jeunesse

• **Collège Boréal**
– Services d'emploi d'été

• **MCC**
– Programme d'accueil pour leadership jeunesse

• **NCCE Inc.**
– Centre de ressources jeunesse : assistance pour jeunes nouveaux venus avec habiletés sociales, culturelles et de leadership, en bâtissant des relations positives. Ouvert aux nouveaux canadiens jeunes âgés de 13-17 ans et 18-24 ans.
– Ateliers de recherche d'emploi pour jeunes (18-24 ans) : conçus pour préparer les jeunes nouveaux venus au marché du travail canadien
– CLIC pour jeunes –classes spécialisées de formation d'anglais pour les jeunes de 18-24 ans

• **SECC** (Succursale de Kingsville et succursale de Leamington)
– Planification et préparation à l'emploi (16 ans et plus)
– Job connect : Support développement et placement

• **WEST**
– Empowered Diverse Group for Education and Employment (EDGE2) un programme de PEAI de leadership pout les jeunes à l'école
– Programmes d'été pour les jeunes à l'école

• **WWWWW**
– Projet d'art de nouveaux venus (femmes âgées de 15-24 ans)

• **YMCA of Windsor and Essex County**
– Programme d'accueil de leadership pour les jeunes: offre: Des de la formation de leadership et habiletés telles que la communication, organisation d'évènements et instruction de programme
– Opportunités de bénévolat pour prendre part aux projets de service communautaire.

As of December 2009

Citizenship and Immigration Canada
Citoyenneté et Immigration Canada

www.weimmigrationpartnership.com