

# Maximiser l'établissement

**Document de discussion élaboré pour  
la Deuxième conférence nationale sur l'établissement  
Calgary – 2 au 5 octobre 2003**

**À l'intention du**  
Groupe de travail I sur la maximisation du travail actuel  
dans le secteur de l'établissement

Collaboration du Secteur de l'établissement et des gouvernements  
dans le cadre de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire

*Les opinions et interprétations exprimées dans les documents de discussion du groupe de travail  
de l'ISBC sont celles de ses membres, pris individuellement ou collectivement,  
et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de CIC. Nous ne pouvons pas garantir la justesse  
des renseignements fournis.*



# Table des matières

## Section 1

Document de discussion : <b>Consultation des collectivités</b> .....	5
<b>Orientation avant l'arrivée</b> .....	6
<b>Soutien après l'arrivée</b> .....	7
<b>L'employabilité</b> .....	8
<b>Annexe</b> .....	10

## Section 2

Document de discussion : <b>Renseignements préalables à l'arrivée</b> .....	13
---	----

## Section 3

Document de discussion : <b>Politique sur la maximisation des activités d'établissement en vue d'aider les immigrants à s'intégrer complètement à la société canadienne</b> .....	17
<b>Stratégie d'innovation du Canada</b> .....	17
<b>Recommandations prioritaires de la Stratégie d'innovation du Canada</b> .....	18
<b>Innovation dans les collectivités locales</b> .....	20
<b>Limites financières à l'innovation et à la maximisation des services d'établissement</b> .....	21
<b>Financement de l'ensemble des services d'aide à l'établissement</b> .....	23
<b>Réunion rapide des familles</b> .....	24
<b>Élaboration de programmes équivalents en vue de garder les immigrants dans les petites collectivités</b> .....	24
<b>Accroître l'efficacité de l'immigration francophone</b> .....	25
<b>Annexe</b> .....	26

## Section 4

Projet : <b>Réseau national des fournisseurs ALS dans le cadre du CLIC, du ELSA et du PIIM-CALS</b> .....	29
---	----

## Liste des membres du Groupe de travail I

### Co-présidents

Bill McMichael (*Centre for Canadian Language Benchmarks, Vancouver (C.-B.)*)

Joan Texeira (*Citoyenneté et Immigration Canada, Ottawa (Ont.)*)

### Membres

Claudette Legault (*Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA), Halifax (N.-É.)*)

Lisa Bamford (*Association multiculturelle de Fredericton, Fredericton (N.-B.)*)

Abdul Majid Al Riahi (*Multicultural Council of Windsor, Windsor (Ont.)*)

Mike Battrick (*Direction de l'établissement et des points d'entrée, Toronto (Ont.)*)

Martha Orellana (*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, (OCASI), Toronto (Ont.)*)

Martha Bendiner (*Ontario Immigrant Settlement Workers Association (OISWA), Toronto (Ont.)*)

Getachew Woldeyesus (*Regina Open Door Society, Regina (Sask.)*)

Salim Sindhu (*Calgary Immigrant Development & Educational Advancement Society, Calgary (Alb.)*)

Maria Jagiello (*Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, Edmonton (Alb.)*)

Tomoko Okada (*Inter-Cultural Association of Greater Victoria, Victoria (C.-B.)*)

Jennifer Moshonas (*Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien, Gatineau (Qué.)*)

Brenda Lohrenz (*English Language Services for Adults, TESL Canada (ELSA Net) Vancouver (C.-B.)*)

Lilian To (*United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS), Vancouver (C.-B.)*)

## Section 1

### Document de discussion : consultation des collectivités

Ce rapport renferme les conclusions préliminaires d'une série de consultations menées auprès de groupes de discussion composés de 163 représentants d'une dizaine de collectivités d'immigrants et de réfugiés de Vancouver (Iraniens, Colombiens, Mexicains, Vénézuéliens), Edmonton (Albanais, Kosovars, Sierra-Léoniens, et Kurdes), Regina (Afghans, Iraquiens et Soudanais) et Toronto (Colombiens). Les consultations ont été menées au printemps 2003 par les membres du groupe de travail, en vue de la préparation d'un atelier pour la deuxième Conférence nationale sur l'établissement. En invitant les immigrants et les réfugiés à participer à un dialogue sur l'établissement, le groupe de travail espérait tracer un portrait fidèle et détaillé de leur expérience de l'établissement. En enrichissant le discours public sur l'établissement avec les points de vue de ces immigrants et réfugiés, le groupe de travail espère contribuer à l'intégrité et à la durabilité des pratiques d'établissement.

Les consultations, animées par des professionnels, se sont déroulées dans la langue privilégiée par les participants et ont été enregistrées sur bande magnétique et résumées ultérieurement dans des rapports rédigés en anglais. Conformément aux principes normalisés de la recherche éthique, tous les participants ont été mis au courant, dans leur langue maternelle, de l'objectif des consultations, du caractère confidentiel de la démarche et de leur droit de se retirer à tout moment. Chacun des participants a consenti à participer aux consultations en toute connaissance de cause.

Un certain nombre de sujets de préoccupation ont régulièrement émergé des consultations, notamment l'orientation avant l'arrivée, le soutien après l'arrivée et l'employabilité. Aux fins de ce rapport préliminaire, le témoignage des participants relatif à ces difficultés est analysé en fonction du thème de la conférence, soit *bâtir une communauté au moyen de l'innovation, de l'inclusion et des partenariats*. Un examen plus détaillé des conclusions servira d'assise à l'atelier sur la maximisation du travail dans le secteur de l'établissement lors de la conférence.

Les recommandations du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (2003) confirmées par les résultats de la recherche sont placées en annexe de ce document.

## Orientation avant l'arrivée

*« Quand la réalité vous rattrape, il est déjà trop tard. Vous vous en voulez de ne pas avoir fait les recherches nécessaires avant de venir au Canada. » (Un Colombien, Toronto)*

La plupart des personnes ayant participé à la consultation des collectivités étaient d'avis que l'immigrant lui-même est le premier responsable de son orientation avant son arrivée, et c'est avec enthousiasme qu'ils ont accepté cette charge. Toutefois, ils ont beaucoup insisté sur la nécessité de recevoir des renseignements pertinents sur la vie au Canada dans leur langue maternelle, et ce, en temps opportun. Lors de la consultation menée auprès des Iraquiens, tous les participants se sont entendus pour dire qu'à leur arrivée, « bien des aspects de la vie au Canada les avaient étonnés, que personne ne leur en avait glissé mot avant leur départ, et qu'ils avaient reçu « des réponses erronées » à leurs questions. À leur avis, l'insuffisance de documents en arabe était la principale cause du problème. Un participant kosovar a ajouté : « Nous ne savions pas pendant combien de temps nous pourrions étudier ni comment recevoir une aide financière pour nos études. Nous n'avons pas été informés à temps des délais concernant la réunion des familles, et lorsque nous en avons enfin pris connaissance, il était trop tard. » Un Iranien a poursuivi : « Je croyais qu'après mon arrivée au Canada, tout irait bien pour moi, que je pourrais trouver un boulot et suivre des cours d'anglais. En réalité, je n'ai reçu qu'un mois de formation en anglais et cela m'a sidéré. Je croyais que le gouvernement nous aiderait beaucoup plus. Aujourd'hui, je ne reçois que 500 \$ du gouvernement. Ce n'est pas suffisant, et je ne peux pas terminer mes études. » Aucun des participants n'a exprimé de satisfaction quant à la qualité de l'orientation avant l'arrivée, personnelle ou autre. Au contraire, les récriminations pleuvaient.

Ces récriminations sont peut-être provoquées par le regret. Un certain nombre de participants ont exprimé des réserves quant au bien-fondé de leur décision de venir au Canada. Avec le recul, force est de constater qu'elles découlent sans doute de leur manque de préparation. Un participant iranien déclarait : « Si (vous) avez un bon boulot, un bon train de vie, et que tout va bien, ne venez pas au Canada parce qu'après votre arrivée, vous aurez tant de difficultés, tant de problèmes – vous ne pouvez pas vous imaginer! » Un animateur du groupe de Colombiens de Vancouver a relevé la réponse suivante à la question de savoir si certains immigrants se sentaient en quelque sorte « emprisonnés » au Canada : « Je crois que ces femmes veulent rentrer chez elles même si cela veut dire qu'elles devront recommencer à travailler dans leur pays, mais elles ne peuvent pas. Si elles quittent le Canada, elles devront le faire sans leurs enfants parce qu'ils sont nés ici. » Un participant iraquien a formulé la mise en garde suivante : « La diaspora, c'est pénible, et c'est la même chose ici. La vie ici, c'est la guerre. » De toute évidence, il n'était pas préparé, à l'instar des autres participants, à ce qui l'attendait ici. « Les gens viennent ici en croyant trouver un coin de paradis », faisait-il observer.

Les résultats préliminaires de cette consultation nous portent à croire qu'un soutien permettant aux demandeurs de se préparer convenablement à l'immigration serait utile et contribuerait à réduire les regrets. L'amélioration du programme d'Orientation canadienne à l'étranger par l'élargissement des services d'orientation serait une innovation intéressante qui pourrait éventuellement se traduire par l'élaboration de documents sous forme numérique ou imprimée remis dans la langue du demandeur, selon un modèle de recouvrement de coûts, lorsqu'il demanderait son visa. La participation de résidents permanents issus des pays d'émigration à l'élaboration des documents d'orientation pourrait également garantir la pertinence de ceux-ci. Enfin, une collaboration plus étroite entre les bailleurs de fonds et d'autres organismes du fédéral et des provinces faciliterait la tâche des demandeurs qui souhaitent entrer en contact directement avec les organismes d'établissement et les fournisseurs de services aux immigrants œuvrant dans les régions où ils prévoient s'établir.

## Soutien après l'arrivée

*« Je ne savais rien. La plupart du temps, j'étais perdu. Je ne savais pas où acheter les choses dont j'avais besoin, comment fonctionnait le transport en commun, où se trouvaient les rues et les adresses, mais je ne voulais pas m'attirer d'ennuis parce que je demandais le statut de réfugié. Trois mois après mon arrivée, j'en savais plus sur ce qu'il m'était utile de connaître, mais trois ans plus tard, bien des choses m'effraient toujours. » (Un Iranien)*

La majorité des participants ont déclaré qu'ils avaient éprouvé une «solitude extrême» ou qu'ils s'étaient sentis «abandonnés» ou «invisibles» à divers moments de leur établissement. Comme le disait un participant de Toronto : «même les aspects les plus élémentaires de la vie d'une personne» peuvent devenir problématiques et très idiosyncrasiques. À titre d'exemple, un Colombien du groupe de Vancouver a émis la mise en garde suivante : «Au début, il faut faire très attention aux personnes que l'on fréquente. À l'occasion, (des gens originaires du même pays) essaient d'abuser de leurs compatriotes nouvellement arrivés.» C'est l'unique observation du genre que nous avons relevée lors des consultations. De plus, des caractéristiques individuelles d'ordre psychologique et socioculturel ont un effet indéniable sur l'établissement. Un animateur d'Edmonton a rapporté que : «Les participants souhaitent tirer certaines impressions au clair. Ils n'étaient que trop conscients de la perception populaire à l'effet qu'ils n'étaient pas en droit de se plaindre de leur sort, mais cette prise de conscience n'atténuait pas la colère et la honte qu'éprouvaient certains d'entre eux relativement à leur situation et à la place que leur réservait la société – surtout par rapport au statut dont ils jouissaient dans leur pays d'origine.»

La prestation des services de soutien personnalisés dont les nouveaux arrivants ont besoin exige manifestement beaucoup de main-d'œuvre. Quoi qu'il en soit, des participants à chacune des consultations se sont montrés prêts à prendre l'initiative du dossier et ont proposé toute une gamme de services de soutien dont ils se chargeraient volontiers. Selon les termes mêmes du groupe de Kosovars : «Nous comprenons parfaitement les besoins et les sentiments des nouveaux arrivants, et nous pourrions leur faciliter considérablement la vie en leur donnant toutes les explications nécessaires à ce sujet.»

Certains participants ont répété à maintes reprises qu'ils désiraient devenir autonomes et contribuer activement à la société canadienne et ont ajouté qu'en travaillant en collaboration, ils pourraient s'aider mutuellement à composer avec les ajustements culturels auxquels ils sont confrontés. Ils ont principalement perçu le rôle du gouvernement en matière d'orientation après l'arrivée comme celui d'un organisme favorisant le développement des capacités communautaires. À leur avis, il conviendrait que le gouvernement contribue à régler le problème récurrent du manque de lieux de réunion. En effet, certains groupes se réunissent dans les locaux d'organismes de services aux immigrants tandis que d'autres se retrouvent sans grandes possibilités en raison du prix de location trop élevé des locaux ou des mêmes besoins qu'ont d'autres organismes en fait d'installations communautaires. Le groupe de Kosovars proposait que le gouvernement loue des locaux supplémentaires, comme ceux de centres commerciaux au taux d'inoccupation élevé, et qu'il y fournisse salles de réunion et services de bureau afin de favoriser le développement communautaire des petits groupes ethnoculturels. L'objectif principal des collectivités qui auraient accès à ces locaux serait l'autonomie et la contribution éventuelle aux coûts de fonctionnement des installations, une fois leur établissement plus avancé. Le groupe d'Afghans a remarqué qu'il serait fort utile d'aider la collectivité à mettre sur pied une association organisée. «Les femmes devraient avoir l'occasion de faire partie de la gestion de l'association afin qu'elles puissent sensibiliser la collectivité à leurs préoccupations», ont-elles dit.

Un certain nombre de participants ont déclaré avoir l'impression d'être « jugés par les Canadiens » et, qu'à l'occasion, les différences culturelles « creusent un fossé entre les Canadiens et les nouveaux arrivants ». Une participante iraquienne a souligné qu'elle ne connaissait aucun Canadien « ...et que, par conséquent, ce serait bien qu'il y ait une forme d'interaction entre elle et des familles de Canadiens ». Une autre a fait remarquer que les Canadiens amélioreraient beaucoup la situation en les accueillant tout simplement et en s'enquérant de leur bien-être. Bon nombre d'entre eux voient l'écart culturel comme l'occasion de bâtir des ponts entre les collectivités. Une participante soudanaise a expliqué qu'une amie canadienne pourrait l'aider à apprendre des choses importantes comme les pratiques d'éducation des enfants, fort différentes de celles de son pays d'origine. « Les Canadiens, a-t-elle dit, n'approuvent pas nécessairement les méthodes d'éducation soudanaises des enfants... En ayant des amis canadiens, nous pourrions régler bien des problèmes parce qu'ils pourraient nous enseigner les pratiques traditionnelles d'éducation des enfants, ici, au Canada. » Le rôle du gouvernement du Canada dans le cadre du Programme d'accueil est perçu par bien des participants comme un élément important de l'aide à l'adaptation des nouveaux arrivants à la vie canadienne.

L'orientation après l'arrivée est sans conteste une entreprise complexe et exigeante ayant une énorme incidence sur la vie des nouveaux arrivants. Les organismes d'établissement pourraient envisager d'élargir et d'assouplir leur gamme de services de soutien en intégrant les besoins en santé mentale des nouveaux arrivants, surtout pour ceux dont les circonstances d'immigration ont été traumatisantes. La mise sur pied de projets pilotes dans le cadre desquels immigrants et organismes d'établissement participeraient à la création d'organisations dirigées par des immigrants pourrait améliorer leurs chances d'intégration. À titre d'exemple, le groupe de Sierra-Léoniens a proposé un programme d'encadrement au sein de la collectivité ethnoculturelle. Il semble qu'il serait dans l'intérêt de tous de voir se concrétiser des initiatives comme celles proposées par le groupe d'Iraquiens qui suggère la création de partenariats entre eux et les fournisseurs de services afin qu'ils assurent une partie des services d'aide aux nouveaux arrivants comme l'inscription au régime d'assurance-maladie, la demande de la carte d'assurance sociale ou l'accès à l'ensemble des services publics.

## L'employabilité

*« Il nous faut du travail parce que nous envoyons de l'argent à nos familles chez nous. Ils vivent la guerre. Si nous gagnons 500 \$, nous envoyons 200 \$ à nos familles, payons nos impôts et vivons du reste. Nous devrions avoir accès à d'autres emplois que ceux d'entretien ménager... nous devrions recevoir des services d'orientation ou de la formation qui nous permettraient de décrocher des emplois assez payants pour que nous soyons autonomes. Le gouvernement devrait nous aider à trouver du travail plutôt que de nous verser des prestations d'assistance sociale. » (Un Soudanais)*

Les questions de formation et d'emploi étaient au cœur des préoccupations de tous les participants. Comme l'a dit le participant soudanais, personne ne veut dépendre de l'assistance sociale. Le groupe de Sierra-Léoniens a parlé des attentes qu'ont les membres de leur famille restés dans leur pays d'origine de les voir gagner suffisamment d'argent non seulement pour subvenir à leurs propres besoins, mais aussi à ceux de leur famille. Cependant, tous ont insisté pour dire que leur revenu actuel suffisait à peine à satisfaire leur propres besoins physiques et matériels, encore moins ceux de leur famille dans leur pays d'origine. Cela est devenu une si grande source d'humiliation et de honte pour eux qu'ils en éprouvent de la difficulté à rentrer chez eux.

La majorité des participants ont reconnu qu'ils devraient peut-être se recycler, mais ils déplorent le peu de valeur accordée aux compétences qu'ils estiment déjà posséder. Un participant mexicain a fait remarquer que « la formation que vous avez reçue dans votre pays d'origine, si poussée soit-elle, n'a aucune importance – il faudra nécessairement en suivre une autre ici. Pourquoi faut-il la reprendre à zéro? On dirait que la formation que vous aviez chez vous, vous ne l'avez plus une fois arrivé ici. » Tous les participants ont déploré les difficultés relatives à la reconnaissance des titres et des compétences acquis à l'étranger. Chacun des groupes de participants aux consultations de Regina a expliqué que le processus de reconnaissance de leurs compétences et de leur formation antérieures était trop long et complexe. Le groupe de Toronto rapportait : « Pour qu'un professionnel ou une personne de métier formé à l'étranger obtienne un agrément et un permis d'exercice, il doit surmonter une série d'obstacles, tenter de se tirer d'affaires malgré les renseignements insuffisants ou difficilement accessibles, entreprendre des démarches contradictoires et complexes, et s'armer de patience puisque, selon sa profession ou son métier, l'ordre professionnel ou le syndicat responsable pourrait mettre des années entières avant de lui accorder le droit d'exercer à nouveau sa profession ou de faire un travail spécialisé. » Ce genre d'embûches crée un cercle vicieux puisqu'il faut de l'expérience acquise au Canada pour obtenir du travail, mais « le système » ne permet pas de l'obtenir.

Bon nombre de participants ont insisté sur le caractère fondamental de la formation linguistique dans l'employabilité. Un participant afghan a souligné que : « l'élargissement du programme de cours d'anglais tout comme le rétablissement de liens avec des cours de préparation à l'emploi sont essentiels à l'utilisation des compétences acquises dans le pays d'origine... Les programmes CLIC ne sont pas suffisants pour nous préparer convenablement au marché du travail. » Il est clair que les connaissances sociolinguistiques complexes employées par les francophones et les anglophones dans la rédaction de curriculum vitae, de demandes d'emploi ou de renseignements ainsi que lors d'entretiens avec des employeurs potentiels sont souvent hors de la portée des nouveaux arrivants. D'ailleurs, la recherche d'emploi est en soi un concept étranger à bien des ressortissants de pays d'émigration.

Les résultats préliminaires nous indiquent que ces problèmes doivent être corrigés rapidement. Une idée novatrice que le gouvernement pourrait envisager consisterait à financer des programmes de formation linguistique consacrés à préparer les nouveaux arrivants à l'emploi. Bien des participants se sont dits intéressés à aider de nouveaux arrivants à trouver de l'emploi. Ce serait là une activité favorisant le développement d'une communauté accueillante. Le groupe d'Edmonton a proposé un nouveau type de partenariat qui encouragerait la création de micro-entreprises communautaires, dirigées par des groupes d'immigrants sous la supervision d'organismes parrains. Il est certain qu'un partenariat entre le gouvernement et le secteur privé dans le but d'élaborer les principes directeurs de l'évaluation des compétences et de la délivrance de permis d'exercice corrigerait une importante source de frustration pour les immigrants.

| *Rapport préparé par Bill McMichael, coprésident du Groupe de travail sur la maximisation du travail actuel dans le secteur de l'établissement, avec la collaboration de Yohannes Yirsaw et Maria Jagiello de l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, de Getachew Woldeysus de la Regina Open Door Society et de Martha Orellana de l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants.*

## Annexe

Les recommandations suivantes, extraites du rapport *Établissement et Intégration : un sentiment d'appartenance*, rejoignent les conclusions préliminaires décrites dans le présent document. Le rapport complet du comité est disponible en ligne à l'adresse : <http://www.parl.gc.ca>.

### Recommandation 1

Citoyenneté et Immigration Canada devrait élargir et enrichir le programme d'Orientation canadienne à l'étranger et l'offrir à toutes les catégories d'immigrants.

### Recommandation 2

Citoyenneté et Immigration Canada devrait élaborer un programme visant à faciliter les échanges d'information entre les agents des visas en poste à l'étranger et les responsables de l'établissement des immigrants au Canada. Ce programme renseignerait les agents des visas sur les défis que pose l'établissement dans telle ou telle région et donnerait aux organismes d'établissement des renseignements pouvant les aider à prévoir les besoins de leurs futurs clients.

### Recommandation 3

Il faudrait que les agents des visas et les représentants des provinces en poste à l'étranger donnent des renseignements aux candidats retenus pour devenir résidents permanents, afin que ceux-ci puissent entrer en contact avec des agences d'établissement et d'autres organismes qui aident les immigrants dans les régions où ils entendent s'établir. Il serait bon d'encourager les provinces qui n'ont pas de représentants à l'étranger à faire leur promotion de cette façon.

### Recommandation 10

Dans le cadre d'un projet-pilote, Citoyenneté et Immigration Canada devrait conclure avec les organismes d'établissement confirmés des contrats visant la fourniture de services d'intégration et d'établissement en précisant les résultats finals à atteindre et en laissant aux organismes la souplesse nécessaire pour déterminer eux-mêmes la manière de servir au mieux leur clientèle. Il faudrait ensuite mesurer les résultats et voir s'ils se sont améliorés malgré une surveillance administrative moins serrée de la part de CIC, sans relâchement toutefois de la responsabilité comptable.

### Recommandation 11

Il faudrait prévoir plus de souplesse dans la détermination du délai pendant lequel les personnes demeurent admissibles à tel ou tel service, cette détermination étant fondée avant tout sur l'analyse des besoins des clients effectuée par le fournisseur de services.

### Recommandation 12

Le Comité recommande que les demandeurs d'asile soient admissibles à des services d'établissement qui leur permettront de mieux subvenir à leurs besoins en attendant que leur demande fasse l'objet d'une décision.

### Recommandation 14

Citoyenneté et Immigration Canada devrait faire en sorte que des cours de langue de niveau plus élevé soient offerts aux nouveaux arrivants partout au pays et veiller à faire appliquer des normes nationales.

### Recommandation 15

Le Comité recommande qu'un financement du CLIC soit consacré à des programmes de formation linguistique expressément axés sur l'obtention d'un emploi.

**Recommandation 16**

Le groupe de travail fédéral-provincial-territorial chargé d'étudier la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger devrait réaliser sa mission le plus vite possible.

**Recommandation 17**

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada établisse immédiatement un bureau chargé de faciliter les évaluations concernant les professions et métiers, ainsi que les modalités d'accréditation des immigrants.

**Recommandation 18**

Le gouvernement du Canada devrait fournir davantage de soutien et d'aide aux travailleurs formés à l'étranger, en créant des programmes de prêts et d'internats, et par d'autres moyens.

**Recommandation 19**

Les programmes d'établissement et les évaluations des besoins de la clientèle devraient tenir compte des problèmes de santé mentale et, en particulier, des besoins des réfugiés et autres nouveaux arrivants souffrant de problèmes liés au stress.

**Recommandation 20**

Citoyenneté et Immigration Canada doit veiller à ce que le Programme fédéral de santé intérimaire prenne en compte les besoins en matière de santé mentale des personnes qui se sont enfuies de leur pays d'origine pour échapper à des persécutions, ou qui ont été forcées d'en partir pour d'autres raisons.

**Recommandation 21**

Il faudrait financer la formation de professionnels locaux de la santé mentale au traitement des problèmes que rencontrent les immigrants et les réfugiés, notamment le syndrome de stress post-traumatique. Cette formation devrait comporter une sensibilisation aux différences culturelles.

**Recommandation 24**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait faciliter la participation active des membres de la communauté locale d'accueil dans le processus d'établissement et d'intégration.

**Recommandation 26**

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada encourage les organismes d'établissement à créer des programmes destinés aux enfants immigrants et à leurs familles, ou à amplifier ceux qui existent, et que ce ministère prévoie le financement nécessaire à cette fin.

**Recommandation 27**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait collaborer avec les fournisseurs de services, afin d'élaborer des modèles d'établissement qui répondent aux besoins des nouveaux arrivants, à partir de l'étape de l'évaluation initiale jusqu'à celle de l'intégration complète dans la société canadienne et de l'acquisition de la citoyenneté.



## Section 2

### Document de travail : renseignements préalables à l'arrivée

Le Canada est fier d'être un pays de multiculturalisme et de diversité, une diversité qui résulte de l'intégration réussie d'immigrants de tous les horizons, venus au Canada pour établir leur foyer et édifier un avenir meilleur, pour eux comme pour leurs enfants. Mais ces personnes ne sont que rarement conscientes des sacrifices qu'elles devront faire pour survivre sur cette terre d'avenir.

La majorité des gens qui peuvent supporter les coûts de l'immigration et qui ont les qualifications requises sont des professionnels instruits et bien établis, qui croient pouvoir améliorer leur niveau de vie au Canada. La plupart des étrangers pensent qu'un emploi dans leur domaine de compétence les attend forcément au Canada. Pourquoi venir au Canada, après tout? Dès leur arrivée, pourtant, nombre d'entre eux constatent que la réalité est tout autre et que les seules possibilités qui s'offrent à eux sont celles du travail manuel.

Vijay Kapur, un ingénieur hautement qualifié, a présenté une demande d'immigration après avoir lu dans les journaux les publicités du gouvernement du Canada sur la recherche de personnes très instruites. Au terme d'un long processus, il est apparu que Vijay satisfaisait aux exigences relatives à l'âge, aux ressources financières et, surtout, à l'éducation. Il a supposé que si le Canada était en quête de diplômés d'études supérieures, c'est parce qu'il y a des postes à combler dans ces secteurs. Autrement, pourquoi imposer ce critère aux seules fins d'immigration?

Comme la plupart des gens, donc, Vijay est arrivé au Canada chargé d'attentes, de visions et de rêves d'une nouvelle vie. Plein d'espoir, il croyait pouvoir s'installer avec sa famille au Canada et gagner plus d'argent. Mais à son arrivée au pays, il a déchanté. Après des mois de recherche d'un emploi dans son domaine, Vijay a découvert qu'on ne le prenait pas au sérieux parce qu'il n'avait pas obtenu ses diplômes et son expérience au Canada. Mais comment obtenir de l'expérience si personne ne veut m'engager, se préoccupait-il. La seule solution possible était de travailler durement dans une usine ou à l'entretien ménager. Vijay se demande où est la dignité d'un ingénieur obligé de nettoyer des toilettes pour vivre. « J'ai l'impression d'avoir raté ma vie; je n'ai pas d'autre choix que d'être concierge pour subsister », se dit-il. « Si j'étais resté en Inde, au moins j'aurais une belle carrière et j'aurais toujours ma dignité. »

Les immigrants qui cherchent à tirer parti du système d'emploi canadien sont invariablement confrontés à des obstacles, notamment le fait que les diplômes ou l'expérience acquis à l'étranger ne sont pas reconnus, ainsi que la méconnaissance de la langue anglaise. En modifiant sa politique d'immigration pour favoriser les travailleurs très instruits et hautement qualifiés, le gouvernement du Canada n'a pas tenu compte des pratiques du secteur de l'industrie, du commerce et des services en matière d'embauche. Résultat : bon nombre d'immigrants diplômés ne peuvent trouver d'emploi rémunérateur dans leur profession. Beaucoup sont déçus, voire déprimés, et leur rêve d'une carrière prospère au Canada est brisé.

David L. E. Watt, chercheur principal et professeur agrégé à l'Université de Calgary, a fait une étude auprès des élèves des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) donnés dans différents établissements de Calgary. L'étude, intitulée *Benchmarking Adult Rates of Second Language Acquisition and Integration: How long and how fast?*<sup>1</sup>, révèle que plus des deux tiers des participants aux CLIC ont déjà occupé un emploi de catégorie professionnelle, les ingénieurs représentant la plus forte proportion, avec 22 p. 100. Or, parmi la population immigrante active, 75 p. 100 des travailleurs font du nettoyage et de l'entretien. Deux tiers des immigrants établis au pays ont fait de longues études avant leur arrivée. De ce nombre pourtant, trois quarts ont abouti dans des métiers inférieurs. L'étude confirme que le Canada recrute des professionnels hautement qualifiés, faisant naître en eux le sentiment fallacieux que le gouvernement attache de l'importance à leurs qualifications alors qu'en réalité aucun programme n'a été prévu pour les aider à obtenir la reconnaissance de leurs titres de compétences étrangers ou à s'intégrer et à trouver un emploi au Canada. Le Canada prive d'autres pays de ces immigrants ayant un haut niveau d'instruction et laisse ces derniers dans un état de grande tension mentale et émotionnelle.

Nous recommandons fortement que l'accréditation professionnelle soit rationalisée et simplifiée. En plus de priver d'autres pays de professionnels instruits, nous ne mettons pas ces qualifications à profit. La vérité, bien triste à dire, est que le Canada dispose du personnel de nettoyage et d'entretien le plus instruit du monde. Faut-il vraiment réunir les professionnels les plus instruits au monde pour réserver à un seul pays des concierges très éduqués?

Tout en reconnaissant que « que la responsabilité première de l'orientation préalable à l'arrivée incombe à l'immigrant lui-même, selon le Rapport des conclusions préliminaires découlant de la consultation des collectivités, il lui faut pour le moins trouver en temps opportun une information pertinente, dans sa langue maternelle, sur ce qu'est la vie au Canada. [Traduction] » Il faut dire la vérité aux immigrants avant même qu'ils choisissent de venir au Canada. Il faut entre autres les renseigner sur les étapes qu'ils ont à franchir pour exercer leur profession ici, que ce soit par l'intermédiaire des ambassades, d'Internet, des médias ou d'autres moyens. Les immigrants doivent savoir comment se fait l'évaluation des titres de compétences et comment établir l'équivalence dans le système canadien. Ils doivent aussi savoir quelle accréditation professionnelle donne le droit d'exercer, au Canada, une profession réglementée comme les soins infirmiers ou l'ingénierie. Ce processus d'intégration devrait commencer avant qu'ils viennent s'établir. S'ils connaissaient toutes les exigences à satisfaire pour exercer leur profession, ils pourraient amorcer l'évaluation de leurs titres de compétences et leur formation dans une langue seconde. Le processus pourrait se poursuivre après leur arrivée au Canada. Ainsi, ils veilleraient à se soumettre à certaines exigences professionnelles une fois arrivés.

On constate par ailleurs un manque de synchronisation le gouvernement et les employeurs du secteur privé. Pourtant, tous deux doivent collaborer pour aider les immigrants à s'intégrer plus rapidement à la main-d'œuvre active. Du reste, cette coopération existe déjà, on n'a qu'à penser au programme des candidats des provinces. Neuf provinces ou territoires ont adhéré au projet, qui leur permet de choisir les immigrants en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts. La communauté s'engage à aider les immigrants en cours d'établissement, parfois en leur offrant un emploi dès leur arrivée. Les personnes qui réussissent à s'assurer ce type d'aide communiquent avec le gouvernement provincial, qui évalue la demande et soumet les noms à Citoyenneté et Immigration Canada.

---

<sup>1</sup> Dr David L.E. Watt: [dwatt@ucalgary.ca](mailto:d watt@ucalgary.ca)

Il paraît en outre y avoir deux poids deux mesures en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications : tout dépend du pays. Ainsi, la Colombie-Britannique a recruté en Afrique du Sud des médecins qu'elle souhaitait voir s'installer en région rurale. Non seulement le gouvernement de la province a-t-il accepté les qualifications de ces personnes, mais encore leur a-t-il accordé une aide financière pour les aider à se réinstaller. Par contre, le gouvernement canadien ne veut pas reconnaître les facultés de médecine d'Inde et du Pakistan, pourtant créées par le gouvernement britannique il y a plus d'un siècle et assujetties aux mêmes normes d'enseignement que tout institut médical de Grande-Bretagne. Actuellement, les médecins formés au King Edward Medical College de Lahore, au Pakistan, pratiquent la médecine en Angleterre, où leurs qualifications sont acceptées sans réserve. Il est décevant que le Canada ne reconnaisse pas les qualifications des personnes de ces pays et d'ailleurs.

Le gouvernement doit élaborer avec les employeurs et les organismes de réglementation et d'autorisation des normes uniformes d'évaluation des qualifications obtenues à l'étranger. Ce processus pourrait aussi commencer à l'étranger, avec une source d'information unique. Il faudrait aussi établir des normes basées sur l'expérience de travail.

Le Programme de reconnaissance des compétences du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba<sup>2</sup> est un excellent exemple de coopération entre gouvernement et employeurs. Il aide les immigrants à acquérir de l'expérience dans leur domaine en finançant une partie des salaires et en offrant des services de conseils et d'aiguillage. La province paie 40 p. 100 du salaire brut par employé pendant six mois, à condition que le poste demeure après cette période.

Le Canada peut attirer et retenir des immigrants qualifiés si l'intégration à la main-d'œuvre active est rapide et efficace. Nous devons reconnaître les titres de compétences des immigrants, tout en établissant une correspondance avec les titres de leurs homologues canadiens. Prenons l'exemple du projet pilote d'accréditation des ingénieurs formés à l'étranger (Foreign Trained Engineer Pilot Project) en vigueur en Colombie-Britannique, qui permet aux ingénieurs immigrants de passer les examens menant à l'obtention du permis d'exercer peu après leur arrivée. Il aide aussi ces ingénieurs formés à l'étranger à acquérir l'expérience nécessaire pour obtenir le permis. L'expérience aide les immigrants à comprendre le milieu de travail et les attentes des employeurs. Le fait de les encourager à faire des stages leur permet d'acquérir une expérience et une confiance qui facilitent leur intégration au marché du travail canadien.

#### Recommandations

- Présenter des publicités véridiques à l'intention des étrangers qui demandent à immigrer au Canada.
- Reconnaître les titres de compétences étrangers.
- Élaborer des normes qui soient les mêmes pour tous les pays sources.
- Aider les immigrants potentiels à se renseigner sur les permis obligatoires et les exigences connexes avant leur arrivée au Canada.
- Établir un parallèle entre le gouvernement et les employeurs privés de sorte que tous puissent collaborer à faciliter l'intégration des immigrants à la main-d'œuvre active.
- Favoriser la collaboration entre tous les intervenants (gouvernement, employeurs, organismes d'aide aux immigrants, organismes de réglementation et d'accréditation) en vue de modifier le système et de faciliter l'intégration des immigrants au Canada.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples renseignements sur le Programme de reconnaissance des compétences, prière de consulter : [http://www.ocol-clo.gc.ca/archives/sst\\_es/2002/obstacle/obstacle\\_f/htm](http://www.ocol-clo.gc.ca/archives/sst_es/2002/obstacle/obstacle_f/htm)

Le rapport du Groupe de travail sur la maximisation du travail actuel dans le secteur de l'établissement, intitulé *Conclusions préliminaires découlant de la consultation des collectivités*, et le rapport présenté en juin 2003 par le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, qui s'intitule *Établissement et intégration : un sentiment d'appartenance*, débouchent sur des conclusions semblables. Tous deux soulignent la nécessité d'une orientation plus globale avant l'arrivée et recommandent l'expansion du programme Orientation canadienne à l'étranger comme solution potentielle. Même convergence également avec le présent rapport pour ce qui est de l'élaboration de normes uniformes à l'échelle du pays sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Une solution simple et efficace consisterait à distribuer des brochures énumérant les sites Web des organismes de réglementation professionnelle, des agences d'aide aux immigrants et des établissements d'enseignement du Canada. L'immigrant potentiel pourrait se renseigner sur les exigences d'une profession donnée au sujet des permis d'exercer. Puisque le traitement d'une demande de visa peut prendre de un à trois ans, le candidat pourrait explorer la probabilité que ses qualifications soient acceptées et se préparer à satisfaire toute exigence de l'organisme de réglementation en matière de formation. Notre gouvernement aiderait ainsi les immigrants potentiels à se faire une idée éclairée de leur profession, ce qui leur éviterait de mauvaises surprises en arrivant au Canada.

| Recherche effectuée par M. Salim Sindhu, Calgary Immigrant Educational Society.

## Section 3

### Documents de discussion : **politique sur la maximisation des activités d'établissement en vue d'aider les immigrants à s'intégrer complètement à la société canadienne**

Le présent document examine les projets de politique sur la maximisation des activités d'établissement au Canada. La Stratégie d'innovation du Canada propose des moyens pour que la politique en matière d'immigration puisse accélérer la reconnaissance de ses compétences et des acquis des immigrants et leur intégration dans la population active canadienne. Ce cadre national simplifié éliminerait les barrières provinciales et institutionnelles pour faire place à un environnement plus favorable à l'intégration. La Stratégie d'innovation propose que le gouvernement fixe le cadre général, facilite le dialogue multilatéral, affecte des fonds à l'innovation, tout en laissant aux communautés locales le soin de créer et de réaliser l'innovation. Les services d'aide à l'établissement au Canada sont après tout principalement offerts par des organismes communautaires et sans but lucratif d'aide aux immigrants. Ces organismes doivent subir les contraintes et respecter les cadres de structures de financement de plus en plus complexes. Ce document s'intéresse aux limites qu'imposent les modalités de financement aux organismes d'aide aux immigrants à l'heure d'innover, d'accomplir leur mission et d'offrir l'ensemble des services d'aide à l'établissement nécessaire pour répondre aux besoins des immigrants et maximiser les activités d'établissement. Ce document recommande également des changements de politique qui pourraient aboutir à une prestation de services comparables d'un bout à l'autre du Canada. Nous estimons que ces changements seraient propices pour les petites localités et que toutes les régions en profiteraient, tout en augmentant le taux d'immigration réussie chez les francophones.

#### **Stratégie d'innovation du Canada**

Une menace démographique pèse sur le besoin croissant de main-d'œuvre hautement scolarisée et qualifiée que le Canada doit combler pour soutenir l'économie du savoir qui est en pleine expansion. En effet, la population active du Canada diminue en raison du faible taux de natalité et de la population vieillissante. Pour que le pays parvienne à augmenter sa population active et ainsi à répondre à la demande du marché du travail, l'immigration est essentielle. De fait, d'ici 2011, « la croissance nette de la population active au Canada sera entièrement attribuable à l'immigration » et, d'ici 2031, il en sera de même pour la croissance nette de la population canadienne.<sup>3</sup>

Pour réussir à recruter des immigrants très instruits et hautement qualifiés dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel, et à tirer profit au maximum de leurs compétences, le Canada devra tout d'abord mieux intégrer les immigrants au marché du travail. Malgré le fait qu'ils soient, en moyenne, plus instruits que leurs homologues canadiens, les immigrants récemment arrivés doivent faire face à un écart grandissant entre leurs taux d'emploi et leurs niveaux de revenu et ceux de leurs

---

<sup>3</sup> Denton, Feaver et Spencer, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, *Immigration, Labour Force and the Age Structure of the Population*, 1999. Cité dans *Le savoir, clé de notre avenir - Le perfectionnement des compétences au Canada*, Développement des ressources humaines Canada, 2002.

homologues canadiens<sup>4</sup>. Il est donc primordial d'augmenter le niveau d'immigration et de mieux intégrer les compétences des immigrants au marché du travail pour que la **Stratégie d'innovation du Canada** soit une réussite.

**Le savoir, clé de notre avenir** indique que les principaux facteurs déterminants de l'intégration fructueuse des immigrants sont :

- Une bonne connaissance de la langue permettant de prendre sa place sur le marché du travail
- Un haut niveau de scolarité
- Des liens antérieurs avec le Canada (travail ou études au Canada par le passé)
- La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger
- L'expérience de travail au Canada
- L'attitude du grand public et des employeurs

Tout en tenant compte de ces principaux facteurs déterminants, de nombreuses recommandations émanant de la **Stratégie d'innovation du Canada** suggèrent la création d'un milieu plus propice à la maximisation des activités d'établissement et à une meilleure intégration des immigrants dans la société. **Le savoir, clé de notre avenir** recommande d'attirer des immigrants hautement qualifiés, d'offrir des cours de langue avancés et d'améliorer les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences et des acquis des immigrants (avant et après leur arrivée au Canada). Nombre de facteurs pourraient contribuer à l'intégration des travailleurs sous-employés, qu'ils soient immigrants ou nés au Canada, notamment une mobilité accrue grâce à une évaluation et à une reconnaissance interprovinciale des compétences acquises à l'extérieur du milieu scolaire, à des programmes intégrés de préparation à l'emploi, à une plus grande alphabétisation et à l'apprentissage continu, en rendant les cours (y compris la formation à temps partiel) accessibles partout et en y affectant davantage de ressources.

## Recommandations prioritaires de la Stratégie d'innovation du Canada

En novembre 2002, de nombreux intervenants en matière de stratégie d'innovation se sont rassemblés à l'occasion du **Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage** afin de classer, par ordre de priorité, les recommandations de la Stratégie d'innovation du Canada. On s'attache depuis à formuler des stratégies pour éliminer toute forme de cloisonnement entre les autorités gouvernementales et travailler de concert avec les ONG et les établissements d'enseignement en vue d'adopter des lignes de conduite proactives en matière d'immigration, d'évaluation des compétences et de formation. Les intervenants ont formulé des recommandations prioritaires en vue d'éliminer les multiples barrières provinciales et de simplifier les étapes des processus d'établissement et

---

<sup>4</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2000-2001*; Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres*, 2000.

\* Statistique Canada, Recensement du Canada de 1996. Cité dans *Le savoir, clé de notre avenir - Le perfectionnement des compétences au Canada*, Développement des ressources humaines Canada, 2002 – « Il peut s'écouler jusqu'à dix ans avant que les revenus des immigrants ayant une formation universitaire rejoignent ceux de leurs homologues canadiens. En outre, en 1996, on observait une différence de près de 20 points de pourcentage entre le taux d'emploi des travailleurs nés au Canada ayant une formation universitaire (92 p. 100) et celui des immigrants ayant aussi fait des études universitaires (73 p. 100). Cité dans *Le savoir, clé de notre avenir - Le perfectionnement des compétences au Canada*, Développement des ressources humaines Canada, 2002.

d'intégration. De nombreux points de ce plan d'action sont propices à l'établissement, notamment le développement d'une culture de l'acquisition du savoir ouvrant la porte à des études postsecondaires. L'élaboration d'une stratégie axée sur l'évaluation, que des immigrants éventuels pourraient utiliser à divers étapes du processus aidera à évaluer leurs compétences comme il faut et favorisera leur intégration subséquente dans le milieu du travail ou les incitera à poursuivre leurs études au besoin.

Au nombre des trois principales recommandations pour **doter le pays d'une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée**, il y avait les suivantes :

### **Recommandation 1 :**

#### **Accroître la participation des groupes sous-employés (notamment les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones) :**

- Encourager l'évaluation et la reconnaissance des acquis au moyen de projets de collaboration des groupes professionnels afin de tenir compte de l'apprentissage suivi et des compétences acquises en milieu scolaire et extra-scolaire.
- Améliorer l'accès aux programmes de formation, d'apprentissage et de stages postsecondaires pour les groupes cibles.
- Assurer le développement des compétences d'intégration et de réintégration professionnelle, établir un « guichet unique » dans les collectivités locales en vue d'augmenter la participation au marché du travail, le perfectionnement professionnel ainsi que la préparation à la vie active et à l'emploi.

### **Recommandation 3 :**

#### **Élaborer un plan complet pour améliorer le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers (débuter le processus à l'étranger, coordonner les processus d'évaluation des titres de compétences, établir un guichet unique d'information sur les exigences en matière de licences, établir des normes en matière d'expérience de travail, mettre au point des ressources pour les employeurs, etc.)**

Stratégies de mise en œuvre proposées

- Avant l'arrivée des immigrants : ouvrir des « guichets uniques » (sites Web et kiosques) où les futurs immigrants trouveront des renseignements sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers.
- Conjuguer les efforts des organismes de réglementation publics, des collèges et des universités pour définir et faire connaître la réglementation professionnelle et les options de mise à niveau.
- Faire en sorte que le gouvernement fédéral s'investisse sérieusement (en collaboration avec les provinces, les territoires et les intervenants) dans la reconnaissance des titres de compétences étrangers, en établissant un mécanisme permettant de définir des normes nationales en la matière.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Le gouvernement du Canada avec le Conference Board du Canada, *Sommaire du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage*, Industrie Canada et Ressources humaines Canada, 2002.

Dans ces mesures et annonces concernant la mise en œuvre de la Stratégie d'innovation, le gouvernement du Canada s'engageait à :

- ramener de 2010 à 2005 l'échéance de la mise en œuvre,
- accélérer l'entrée au Canada des travailleurs qualifiés ayant un emploi qui les attend,
- travailler en collaboration avec les partenaires pour éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers,
- recruter des travailleurs qualifiés.

La coordination à l'échelle nationale des processus d'évaluation des titres de compétences et des exigences relatives à l'apprentissage rendra le processus d'accréditation encore plus accessible, transparent et opportun, en plus de permettre aux immigrants de mettre plus rapidement leurs compétences à profit dans le marché du travail canadien. Les cours de langue avancés, les cours de langue axés sur l'emploi, les primes aux employeurs qui offrent des stages, l'expérience de travail et la formation en milieu de travail sont des moyens qui aideront à éliminer les obstacles que représentent la méconnaissance de la langue du milieu de travail et le manque d'expérience de travail au Canada. Ces mesures permettront également de vaincre les obstacles et d'accélérer le processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences et des acquis des immigrants.

En ralliant leurs efforts, les divers paliers de gouvernement (fédéral, provinciaux et territoriaux et municipaux) peuvent travailler avec des intervenants des secteurs privé et bénévole et du milieu de l'éducation à l'établissement d'un cadre visant à améliorer les services locaux et à permettre aux collectivités d'un bout à l'autre du pays d'innover.

## **Innovation dans les collectivités locales**

Le *Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage* a reconnu le besoin des collectivités locales de créer des partenariats durables et de concevoir une innovation qui convienne à leur situation. Le ministre Stewart a insisté sur le rôle du secteur bénévole pour ce qui est de montrer l'exemple et de proposer des solutions en matière d'innovation et d'apprentissage. Grant Trump, président et directeur général du Conseil canadien des ressources humaines, a souligné que les fonds devaient être augmentés et qu'ils devaient parvenir jusqu'aux fournisseurs de services. Les discussions en vue de renforcer les collectivités ont mené à la recommandation d'accorder un financement de démarrage pour les activités mises en œuvre par les collectivités et les initiatives locales visant à accueillir les nouveaux immigrants et à les aider à s'intégrer.

Les organismes d'aide aux immigrants servent jouent un rôle clé en œuvrant avec les immigrants et les collectivités locales afin de faciliter l'établissement et l'intégration. Ces organismes doivent jouir d'une flexibilité financière afin de pouvoir participer aux débats en matière de politique, nouer des partenariats fructueux avec des intervenants stratégiques et exploiter pleinement leur potentiel en vue de concevoir des plans d'innovation qui conviennent à leur environnement local.

## Limites financières à l'innovation et à la maximisation des activités d'établissement

La Stratégie d'innovation met l'accent sur le fait que les collectivités doivent être investies de pouvoirs et ne pas être limitées dans leur façon de se mobiliser pour faire avancer les innovations locales. Malheureusement, les organismes d'aide aux immigrants doivent fonctionner dans un environnement financier de plus en plus complexe. Le financement inadéquat, le financement à court terme, le caractère disparate des programmes de financement, le manque de flexibilité dans le financement et les rapports de pouvoirs inégaux<sup>6</sup>, ainsi que les nombreux rapports complexes des bailleurs de fonds et les nombreuses exigences en matière de reddition de comptes nuisent à la capacité des organismes d'innover et de soutenir une gamme complète de programmes qui répondent aux besoins en matière d'intégration des immigrants.

Grâce à des ententes de contribution avec le gouvernement, les organismes d'aide aux immigrants, aussi appelés « fournisseurs de service », reçoivent annuellement des fonds pour offrir des services d'établissement particuliers à des groupes précis d'immigrants admissibles s'étant établis dans une collectivité locale. Mais si la demande de services augmente, les niveaux de financement, eux, diminuent. Comme c'est souvent le cas dans les ententes de contribution, le niveau minimal de financement est établi sans tenir compte de l'augmentation éventuelle des coûts de prestation. Par conséquent, les organismes ne recouvrent pas entièrement leurs coûts essentiels d'infrastructure et on s'attend à ce qu'ils contribuent « en nature ». Ils doivent se procurer les ressources nécessaires afin d'être en mesure d'élaborer des programmes, de nouer des partenariats, de rédiger des propositions et de négocier des fonds tout en étant confrontés à une absence de financement de base et à des limites strictes concernant les postes budgétaires admissibles dans le cadre des projets.

Plutôt que d'assurer la prestation de l'ensemble des services d'établissement au moyen d'un financement intégré, on verse des fonds pour atteindre des objectifs précis dans le cadre de projets à court terme. Ce financement à court terme de plus en plus ciblé empêche les organismes de mobiliser des fonds à l'intérieur des budgets et partant, de répondre aux nouveaux besoins du milieu. La surveillance accrue des projets s'est concentrée sur les dépenses et le respect rigoureux des éléments du projet plutôt que sur leurs résultats ou sur l'évaluation des programmes. On ne reconnaît pas le fait que les organismes doivent faire plus que rendre compte à une série de bailleurs de fonds – ils sont également comptables envers leurs clients, leur conseil d'administration, leurs partenaires et leur collectivité.

L'absence de financement pluriannuel rend difficile la planification à long terme et augmente le temps nécessaire à la rédaction des propositions, à la négociation des ententes de contribution, à la conclusion des ententes, et ainsi de suite.

Ce processus se complique davantage lorsque les organismes doivent chercher à diversifier leur financement afin d'offrir la gamme de programmes nécessaires pour répondre aux besoins de leurs clients. Ils se retrouvent donc à passer un nombre anormal d'heures à gérer des structures de financement et de rapport de plus en plus complexes, tandis que les coûts essentiels d'infrastructure sont considérés inadmissibles en tant que dépenses de projet.

---

<sup>6</sup> Conseil canadien pour les réfugiés, *Les meilleures pratiques en matière d'établissement. Les Services d'établissement pour les réfugiés et les immigrants au Canada*, février 1998.

Désormais, les bailleurs de fonds exigent souvent que les projets soient cofinancés et qu'ils prévoient des partenariats. Pour faire une demande de financement, même pour un projet à court terme, les organismes doivent tout d'abord nouer des partenariats et rédiger des propositions séparées, mais interdépendantes. Leur budget doit également respecter les directives, les formats budgétaires et les structures de rapport propres à chacun des bailleurs de fonds. Par la suite, ils doivent apporter les corrections nécessaires à leurs propositions et les soumettre de nouveau. Il leur est souvent difficile d'exécuter, de conclure et d'évaluer les projets efficacement dans les délais impartis. Le temps écoulé entre la proposition initiale et la date réelle de signature de l'entente de contribution, ainsi que les courts délais qui en résultent pour, entre autres, démarrer le projet, embaucher le personnel et prendre les inscriptions des participants, nuisent à l'exécution, à l'achèvement et à l'évaluation efficace du projet selon l'échéancier serré établi. En raison de ces périodes d'attente, les organismes, le personnel, les clients et les responsables de l'élaboration des programmes se retrouvent dans un mode « hâtez-vous, puis attendez » qui perdure. Les projets qui nécessitent la participation d'un grand nombre de bailleurs de fonds sont particulièrement vulnérables, car le refus ou le retrait d'une des sources de financement risque de faire s'écrouler toute la chaîne de financement.

Les conditions rigoureuses et la nature éphémère du financement de projets à court terme de plus en plus ciblés annulent les efforts des fournisseurs de services pour planifier et élaborer des programmes novateurs et intégrés favorisant l'établissement des nouveaux arrivants. De fait, les organismes d'aide aux immigrants font plus pour la collectivité que de se contenter de dispenser des services. Ils servent d'intermédiaires clés entre les immigrants et l'environnement externe, c'est-à-dire les institutions, la politique gouvernementale et l'opinion publique. Par conséquent, ces organismes ont un rôle fondamental à jouer à l'échelle locale dans la mise en œuvre de la Stratégie d'innovation.

Le Conseil canadien pour les réfugiés a décrit le rôle de ces organismes en rappelant qu'il constitue un précieux atout, à savoir :

- Ils ont contribué à l'édification, au soutien et à la puissance des collectivités ethnoculturelles et continuent à travailler en partenariat avec d'autres collectivités.
- Ils offrent une éducation, un lien, une expertise et du soutien aux agences d'intégration, aux gouvernements et aux organismes d'affaires et communautaires.
- Ils travaillent de pair avec les organismes d'intégration pour fournir une expertise et des ressources additionnelles afin que des services appropriés soient offerts aux nouveaux arrivants. »<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Conseil canadien pour les réfugiés, *Les meilleures pratiques en matière d'établissement. Les Services d'établissement pour les réfugiés et les immigrants au Canada*, février 1998.

## **Financement de l'ensemble des services d'aide à l'établissement**

Étant donné les limites croissantes des structures actuelles de financement des projets, les organismes d'aide aux immigrants ont de plus en plus de mal à préserver l'infrastructure et à obtenir le financement pour offrir l'ensemble des programmes d'établissement visant à aider les immigrants à s'établir et à s'intégrer dans les collectivités locales. Voici la liste de ces services :

- répondre aux besoins immédiats des immigrants nouvellement arrivés,
- cours de langue (français et anglais) de base et de niveau avancé,
- services de garde d'enfants,
- renseignements et aiguillage,
- counselling,
- orientation au Canada et dans la collectivité locale,
- services de soutien social,
- aide aux familles élargies et aux enfants,
- accès au perfectionnement professionnel,
- accès à une expérience de travail au Canada,
- préparation à l'emploi,
- ensemble d'appuis culturels et sociaux,
- réunion des familles,
- éducation du public,
- travail de lutte contre le racisme,
- développement des collectivités.

Afin de maximiser le processus d'établissement et la prestation des services d'établissement, nous devons veiller à ce que la mise en œuvre de l'ensemble de ces services se déroule sans heurt. Pour faciliter la pleine intégration des immigrants au marché du travail de leur collectivité et l'utilisation optimale de leurs compétences, tous les services doivent être synchronisés : renseignements et orientation à l'étranger, traitement rapide, financement intégré pour les divers paliers de gouvernement et, enfin, services d'aide à l'établissement et innovations dans les collectivités. Si on laisse une plus grande marge de manœuvre aux organismes d'aide aux immigrants sur le plan du financement et du financement de démarrage, ils rempliront leur rôle d'intervenants et créeront les partenariats fructueux nécessaires à la conception et à la mise en œuvre des innovations dans les collectivités. Ils pourront alors offrir la formation et l'aide appropriés, ainsi que toute une gamme de programmes, de services et de réseaux qui leur permettront de maximiser leurs activités d'établissement et d'aider les immigrants à bien s'intégrer dans leur collectivité.

### **Recommandation :**

Nous recommandons fortement qu'un financement stable à long terme, assorti de processus de reddition de compte simplifiés, soit garanti afin que l'ensemble des services d'établissement soit offert.

## Réunion rapide des familles

Nos clients exigent que la réunion des familles soit ajoutée aux principaux déterminants de l'intégration réussie des immigrants. Au cours du processus d'immigration au Canada, un grand nombre de nouveaux arrivants ont été séparés de leur famille, notamment des enfants d'âge mineur et des époux et épouses. Nos clients doivent souvent livrer bataille pendant des années pour que leur famille soit réunie. Les longues périodes d'attente pour parvenir à réunir une famille sont démoralisantes et retardent les processus d'établissement et d'intégration. La réunion rapide des familles aiderait grandement les immigrants à s'intégrer.

### **Recommandation :**

Les processus de réunion des familles devraient être accélérés afin de permettre l'intégration complète des immigrants.

## Élaboration de programmes équivalents en vue de garder les immigrants dans les petites collectivités

Les petites collectivités ont de la difficulté à attirer et à fidéliser les immigrants. Pour parer à la situation, il faudra allouer suffisamment de fonds à celles-ci pour qu'elles soient en mesure d'offrir l'ensemble des services d'aide à l'établissement, de même que des programmes équivalents à ceux des régions plus vastes, notamment la prestation des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC/LINC) et des cours de langue pour la préparation à l'emploi. À l'heure actuelle, selon l'endroit au Canada, il existe de vastes écarts entre les services et les niveaux de cours de langue offerts. Le niveau varie de 3 dans certaines régions à 8 et plus dans d'autres. Or, puisque certains immigrants ont besoin de suivre des cours de langue de niveau avancé, ces inégalités ont souvent pour effet de nuire à la stabilité des immigrants dans les petites collectivités. En augmentant les fonds destinés à la prestation des services d'établissement, des cours de langue de niveau avancé et des cours de langue axés sur l'emploi, tout un groupe de nouveaux arrivants auront la possibilité d'occuper des postes de niveau supérieur et de parfaire leurs connaissances dans le marché du travail canadien. Ces services auraient pour effet d'augmenter le taux d'intégration et de stabilité des nouveaux arrivants dans les petites collectivités.

### **Recommandation :**

Nous recommandons fortement que des fonds soient affectés à l'élaboration de programmes équivalents partout au Canada, et particulièrement dans les petites collectivités, afin qu'elles soient en mesure d'offrir des cours de langue de niveau avancé, de préparer les immigrants à l'emploi et de les placer sur le marché du travail au Canada.

## Accroître l'efficacité de l'immigration francophone

Les employés des organismes d'aide aux immigrants apportent différentes connaissances sur le plan linguistique à ces organismes. L'affectation de fonds supplémentaires aux organismes qui ont pour mandat de fournir des services dans les deux langues officielles, afin qu'ils puissent offrir des cours de français au personnel en place et nouer des partenariats avec les groupes francophones minoritaires, aurait éventuellement pour effet d'augmenter le nombre de services d'établissement offerts en français.

### Recommandation :

Nous recommandons que CIC accorde des fonds supplémentaires aux organismes d'aide aux immigrants ayant pour mandat d'offrir systématiquement des services dans les deux langues officielles. Ces fonds additionnels leur permettraient de perfectionner la connaissance du français chez leurs employés et de nouer des partenariats avec les collectivités francophones en situation minoritaire afin d'offrir davantage de services d'établissement en français.

En résumé, nous approuvons les recommandations prioritaires de la Stratégie d'innovation du Canada en tant que force dynamique servant à l'abolition des barrières provinciales et institutionnelles en vue de bâtir un environnement davantage favorable à l'intégration des immigrants. Il faut davantage de ressources pour pouvoir répartir les avantages de l'immigration d'un bout à l'autre du pays, mener à bien la stratégie visant à attirer et à garder les immigrants dans les petites collectivités et accroître l'immigration francophone. Ces ressources supplémentaires permettront aux petites collectivités d'offrir des programmes comparables à ceux des régions plus vastes, et offrir des cours de langue de niveau avancé, des cours de préparation à l'emploi et la formation en milieu de travail partout au Canada. La réunion rapide des familles est elle aussi un facteur essentiel pour l'intégration complète des nouveaux arrivants au Canada.

Afin de maximiser les activités d'établissement et d'intégration, la structure actuelle de financement des organismes d'aide aux immigrants doit être révisée. Cette structure ne doit plus être cloisonnée en fonction de projets à court terme; elle doit plutôt prévoir un financement permanent, intégré, à long terme et simplifié permettant la prestation de l'ensemble des services d'établissement. Les ressources financières des organismes doivent leur donner la latitude nécessaire pour qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre des innovations dans les collectivités. Ils doivent être en mesure d'offrir la formation et l'aide appropriées, ainsi que toute une gamme de programmes, de services et de réseaux, qui leur permettront de maximiser leurs activités d'établissement et d'aider les immigrants à s'intégrer complètement. Une structure de financement flexible permettra aux organismes d'aide aux immigrants de participer pleinement à la stratégie d'innovation. Ils pourront alors prendre part aux débats en matière de politique, nouer des partenariats fructueux avec des intervenants stratégiques et exploiter pleinement leur potentiel en vue de concevoir et de mettre en œuvre des innovations dans les collectivités, et ce, tout en accomplissant leur mission qui est d'accroître le taux d'intégration des immigrants.

| *Rapport rédigé par Lisa Bamford (Association multiculturelle de Fredericton, Fredericton (N.-B.))*

## Annexe

**Les recommandations suivantes, extraites du rapport du Comité permanent sur l'établissement et l'intégration, *Établissement et intégration : un sentiment d'appartenance*,** rejoignent les priorités et les initiatives énoncées lors du **Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage** en vue d'accroître l'immigration, d'offrir des renseignements à l'étranger, de surmonter les obstacles à la reconnaissance des aptitudes des immigrants et de voir à leur formation pour faciliter leur pleine intégration à la population active du Canada.

### Recommandation 1

Citoyenneté et Immigration Canada devrait élargir et enrichir le programme d'Orientation canadienne à l'étranger et l'offrir à toutes les catégories d'immigrants.

### Recommandation 2

Citoyenneté et Immigration Canada devrait élaborer un programme visant à faciliter les échanges d'information entre les agents des visas en poste à l'étranger et les responsables de l'établissement des immigrants au Canada. Ce programme renseignerait les agents des visas sur les défis que pose l'établissement dans telle ou telle région et donnerait aux organismes d'établissement des renseignements pouvant les aider à prévoir les besoins de leurs futurs clients.

### Recommandation 3

Il faudrait que les agents des visas et les représentants des provinces en poste à l'étranger donnent des renseignements aux candidats retenus pour devenir résidents permanents, afin que ceux-ci puissent entrer en contact avec des agences d'établissement et d'autres organismes qui aident les immigrants dans les régions où ils entendent s'établir. Il serait bon d'encourager les provinces qui n'ont pas de représentants à l'étranger à faire leur promotion de cette façon.

### Recommandation 16

Le groupe de travail fédéral-provincial-territorial chargé d'étudier la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger devrait réaliser sa mission le plus vite possible.

### Recommandation 17

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada établisse immédiatement un bureau chargé de faciliter les évaluations concernant les professions et métiers, ainsi que les modalités d'accréditation des immigrants.

### Recommandation 18

Le gouvernement du Canada devrait fournir davantage de soutien et d'aide aux travailleurs formés à l'étranger, en créant des programmes de prêts et d'internats, et par d'autres moyens.

### Recommandation 24

Citoyenneté et Immigration Canada devrait faciliter la participation active des membres de la collectivité locale d'accueil dans le processus d'établissement et d'intégration.

**Les recommandations suivantes, également extraites du rapport du Comité permanent sur l'établissement et l'intégration, *Établissement et intégration : un sentiment d'appartenance*, se rapportent à la nécessité pour le Canada de modifier sa structure de financement actuelle de manière à élargir dans la mesure du possible la marge de manœuvre accordée aux organismes d'aide à l'établissement de sorte qu'ils puissent faire preuve d'innovation tout en assurant la prestation de toute la gamme de services destinés à satisfaire les besoins des nouveaux immigrants.**

**Recommandation 4**

Pour combler les lacunes dans les services, il faudrait que Citoyenneté et Immigration Canada mette au point une meilleure stratégie de coordination applicable aux divers ministères fédéraux et provinciaux qui participent à la prestation des services d'établissement. Il serait bon d'encourager les provinces qui n'ont pas conclu d'entente sur l'établissement avec le gouvernement fédéral à prendre un arrangement de ce genre.

**Recommandation 5**

Le financement global des programmes d'établissement devrait être augmenté en fonction de l'accroissement du nombre d'arrivées d'immigrants, en calculant, à titre de repère, que 3 000 \$ par nouvel arrivant doivent être consacrés aux services d'établissement.

**Recommandation 6**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait tenir des discussions avec les fournisseurs de services et avec les provinces, afin de déterminer quels seraient les modèles de financement les plus appropriés pour les services d'établissement. Dans la révision de la formule nationale de financement, Citoyenneté et Immigration Canada devrait envisager d'adopter un modèle qui fasse en sorte que des services d'établissement essentiels soient offerts dans toutes les régions.

**Recommandation 7**

Le financement des services d'établissement devrait être assez souple pour prendre en compte les besoins des régions de faible immigration et être suffisant pour couvrir les frais de fonctionnement de base des organismes d'établissement.

**Recommandation 8**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait chercher à conclure des accords de financement pluriannuels qui assureraient la stabilité aux fournisseurs de services et leur permettraient de planifier à long terme.

**Recommandation 9**

Citoyenneté et Immigration Canada doit veiller à ce que les fonds transférés aux provinces à des fins d'établissement soient dépensés dans des programmes d'établissement précis et imposer des règles de reddition des comptes, afin que les fonds ne soient pas détournés vers d'autres programmes provinciaux.

**Recommandation 10**

Dans le cadre d'un projet-pilote, Citoyenneté et Immigration Canada devrait conclure avec les organismes d'établissement confirmés des contrats visant la fourniture de services d'intégration et d'établissement en précisant les résultats finals à atteindre et en laissant aux organismes la souplesse nécessaire pour déterminer eux-mêmes la manière de servir au mieux leur clientèle. Il faudrait ensuite mesurer les résultats et voir s'ils se sont améliorés malgré une surveillance administrative moins serrée de la part de CIC, sans relâchement toutefois de la responsabilité comptable.

**Recommandation 14**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait faire en sorte que des cours de langue de niveau plus élevé soient offerts aux nouveaux arrivants partout au pays et veiller à faire appliquer des normes nationales.

**Recommandation 15**

Le Comité recommande qu'un financement du CLIC soit consacré à des programmes de formation linguistique expressément axés sur l'obtention d'un emploi.

**Recommandation 19**

Les programmes d'établissement et les évaluations des besoins de la clientèle devraient tenir compte des problèmes de santé mentale et, en particulier, des besoins des réfugiés et autres nouveaux arrivants souffrant de problèmes liés au stress.

### **Recommandation 20**

Citoyenneté et Immigration Canada doit veiller à ce que le Programme fédéral de santé intérimaire prenne en compte les besoins en matière de santé mentale des personnes qui se sont enfuies de leur pays d'origine pour échapper à des persécutions, ou qui ont été forcées.

### **Recommandation 21**

Il faudrait financer la formation de professionnels locaux de la santé mentale au traitement des problèmes que rencontrent les immigrants et les réfugiés, notamment le syndrome de stress post-traumatique. Cette formation devrait comporter une sensibilisation aux différences culturelles.

### **Recommandation 22**

Pour lutter contre le racisme et la xénophobie, et pour promouvoir l'intégration et le sentiment d'appartenance, le gouvernement fédéral devrait lancer une campagne de sensibilisation du public, afin de renseigner les gens sur les immigrants et les réfugiés et sur la contribution économique, sociale et culturelle qu'ils apportent au Canada. Le gouvernement fédéral devrait aussi suivre de près le dossier des crimes haineux et des poursuites judiciaires qui s'y rapportent et faire rapport de ses constatations au Parlement.

### **Recommandation 26**

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada encourage les organismes d'établissement à créer des programmes destinés aux enfants immigrants et à leurs familles, ou à amplifier ceux qui existent, et que ce ministère prévoie le financement nécessaire à cette fin.

### **Recommandation 27**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait collaborer avec les fournisseurs de services, afin d'élaborer des modèles d'établissement qui répondent aux besoins des nouveaux arrivants, à partir de l'étape de l'évaluation initiale jusqu'à celle de l'intégration complète dans la société canadienne et de l'acquisition de la citoyenneté.

### **Recommandation 28**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait effectuer un examen des traitements et rémunérations qui ont cours dans le secteur de l'établissement, en vue de garantir une compétitivité de celui-ci avec le reste du marché du travail.

### **Les recommandations suivantes du Comité permanent sur l'établissement et l'intégration**

**(Rapport *Établissement et intégration : un sentiment d'appartenance*)** proposent que l'on s'efforce d'inciter les immigrants à s'installer et à demeurer dans des localités de moindre envergure et d'augmenter l'efficacité de l'immigration francophone :

### **Recommandation 23**

Le gouvernement du Canada devrait envisager la prise de moyens supplémentaires pour inciter les immigrants à s'établir dans des régions de faible immigration, par exemple :

- Accorder à ceux qui s'établissent dans ces régions une dispense ou un remboursement du droit exigé pour l'établissement ;
- Consentir des crédits d'impôt;
- Offrir des programmes de prêts.

### **Recommandation 25**

Citoyenneté et Immigration Canada devrait augmenter les moyens destinés expressément à faire en sorte que les services d'établissement soient disponibles en français dans les régions dont on sait qu'elles possèdent une minorité francophone immigrée.

## Section 4

# Réseau national des fournisseurs ALS dans le cadre du CLIC, du ELSA et du PIIM-CALS

*Gestionnaire de projet: Brenda Lohrenz à [eslnewcomernet@telus.net](mailto:eslnewcomernet@telus.net)*

Cette initiative est le résultat des efforts de TESL (Teaching English as a Second Language) Canada et du Groupe de travail « Maximiser le travail actuel dans le secteur de l'établissement » formé dans le cadre de la Conférence nationale sur l'établissement, et de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. Le Réseau national des fournisseurs ALS dans le cadre du CLIC, du ELSA et du PIIM-CALS fait la promotion de l'accès à l'information et de l'échange de renseignements auprès des fournisseurs de services impliqués dans les programmes administrés par le fédéral (CLIC = Cours de langue pour les immigrants au Canada) et les provinces (programme ELSA de la C.-B. = English Language Services for Adults; et le programme PIIM-CALS du Manitoba = Programme d'intégration des immigrants du Manitoba – Cours d'anglais langue seconde).

Les objectifs suivants ont initialement été fixés lors de la conférence de TESL Canada qui a eu lieu à Regina en 2002. Cette conférence avait pour but de recueillir des commentaires au sujet d'un réseau national des fournisseurs ALS pour les nouveaux arrivants d'âge adulte :

- Accroître les occasions, pour les fournisseurs ALS pour les nouveaux arrivants d'âge adulte partout au Canada, d'échanger de l'information concernant les ressources, la recherche et les pratiques exemplaires.
- Identifier les éléments prioritaires pour les fournisseurs de cours de langue pour l'établissement à l'échelle nationale, dans le but de mieux informer les responsables de l'élaboration des politiques et les décideurs, et d'être mieux informés lors des rencontres nationales (telles que la Conférence nationale sur l'établissement et les conférences TESL Canada).
- Un lieu central (site Web) pour obtenir de l'information sur les initiatives, les recherches et les ressources pour les fournisseurs ALS pour les nouveaux arrivants d'âge adulte.

## Résultats du projet

- Mise à jour sous forme de trois bulletins – distribués à tous les fournisseurs ALS de partout au pays. Le contenu des bulletins comprend un communiqué sur les initiatives et les recherches provinciales entreprises dans le secteur, ainsi que de l'information sur les conférences à venir.
- Un site Web, anciennement [www.eslnewcomer.net](http://www.eslnewcomer.net), et maintenant accessible par l'entremise du site [www.tesl.ca](http://www.tesl.ca). Ce site contient des renseignements sur le réseau national et l'ISBC, ainsi que de nombreux liens sur les pratiques exemplaires, les ressources et les recherches et rapports en matière de formation linguistique pour l'établissement partout au pays.
- Un comité consultatif formé de représentants de toutes les provinces, à l'exception du Québec. Lors de téléconférences, les membres du Comité ont offert des conseils en ce qui a trait à l'identification des éléments prioritaires nationaux pour les fournisseurs ALS pour les nouveaux arrivants d'âge adulte. Cette composante fera l'objet de discussions lors de la deuxième Conférence nationale sur l'établissement (octobre 2003) et de la Conférence TESL Canada (novembre 2003). Des recommandations seront faites à la lumière de ces discussions.
- Un rapport final sur le projet (devant être terminé à la fin de novembre 2003). Le rapport comprendra un aperçu des discussions entreprises lors des conférences de l'automne 2003 (CNE II et TESL Canada) mettant l'accent sur les éléments prioritaires pour les fournisseurs de cours de langue pour l'établissement à l'échelle nationale et sur les prochaines étapes pour le Réseau national des fournisseurs ALS pour les nouveaux immigrants d'âge adulte.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la gestionnaire du projet, Brenda Lohrenz, par courriel : [eslnewcomernet@telus.net](mailto:eslnewcomernet@telus.net)