

Volet : Miser sur l'esprit d'entreprise des immigrants

Les entrepreneurs immigrants contribuent à l'économie d'Ottawa de nombreuses façons. Ils créent des emplois, favorisent la connectivité générale de la ville et génèrent des revenus pour les familles immigrantes, ce qui contribue à atténuer la pauvreté. Les recherches montrent que les immigrants sont plus enclins à travailler à leur compte que les Canadiens nés au pays. De nombreux facteurs soutiennent cette plus grande propension à l'entrepreneuriat : la volonté de réussir associée au peu de possibilités offertes par le marché du travail; l'avantage concurrentiel que constituent l'accès à des marchés mondiaux et la connaissance de marchés de niche émergents en raison des changements d'habitudes des consommateurs (nourriture, vêtements, art et artisanat, voyages, et ainsi de suite). Un important objectif de la Stratégie pour l'immigration à Ottawa consiste à ce qu'Ottawa devienne un chef de file pour attirer les entrepreneurs immigrants, y compris les entrepreneurs sociaux, et les soutenir afin qu'ils réussissent. Des collaborations importantes émergent dans ce domaine grâce au pouvoir municipal en matière de développement économique et d'innovation.

Questions pour la discussion :

1. *Comment miser au mieux sur l'esprit d'entreprise des immigrants?*
2. *Quelles sont les collaborations possibles pour profiter de cette contribution?*

Groupe 1

Question 1 : Comment miser au mieux sur l'esprit d'entreprise des immigrants?

- Informer les immigrants des ressources auxquelles ils peuvent avoir accès.
- S'assurer de la collaboration d'organismes de soutien pour offrir un accès rapide et direct aux services pertinents : réunions trimestrielles ou semestrielles, répertoire des groupes de soutien et des ressources disponibles.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire?

- Les services de soutien existants
- Les organismes d'établissement
- Le portail Web sur l'immigration de la Ville d'Ottawa

Groupe 2

Question 1 : Comment miser au mieux sur l'esprit d'entreprise des immigrants?

- Utiliser la plateforme unique que le PLIO offre en regroupant les forces des organismes membres et de nos partenaires pour améliorer le soutien offert aux immigrants.
- Adopter un seul portail où les immigrants peuvent obtenir les renseignements dont ils ont besoin plutôt que de devoir s'adresser à diverses sources.

- Proposer un site interne (intranet) pour tous les partenaires et organismes pour partager leurs idées.
- Entretenir la communication avec partenaires et organismes.

Volet : Miser sur les compétences des immigrants par des stages

Ottawa attire des immigrants plus qualifiés que toute autre ville au Canada. En outre, plus d'immigrants locaux sont admis comme immigrants économiques ici que dans les autres villes.

On estime que l'immigration représente actuellement 100 % de la croissance nette de la main-d'œuvre de la ville et 79 % de la croissance de sa population. Toutefois, à leur arrivée, les immigrants constatent souvent que les employeurs ne leur offrent pas d'emploi dans leur domaine, car ils ne possèdent pas d'expérience pertinente au Canada. Mais ils ne peuvent acquérir cette expérience canadienne sans un emploi!

Des initiatives comme le Programme fédéral de stages pour les nouveaux arrivants (PFSNA), créé par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada, permettent à la Table sectorielle sur l'intégration économique du PLIO de promouvoir le recours à des stages rémunérés pour contrer cette impasse récurrente. Les stages permettent aux nouveaux arrivants de se familiariser avec la terminologie propre à leur profession et les pratiques en vigueur au Canada. Ils leur permettent d'acquérir une expérience locale, ce qui augmente leur employabilité au Canada (Oreopoulos 2009). Pour les employeurs, les stages sont une occasion de découvrir de nouveaux travailleurs compétents. D'autant plus qu'actuellement, 38 % des titulaires de maîtrise à Ottawa sont des immigrants (recensement de 2006). Dans le contexte actuel d'une économie du savoir, les employeurs ne peuvent se permettre d'ignorer cette réalité.

Questions pour la discussion

1. *Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?*
2. *Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?*

Mots clés pour la discussion

Préparation organisationnelle; formation interculturelle; évaluation des titres de compétences étrangers; sensibilisation aux compétences des travailleurs immigrants; mentorat; syndicats; créativité organisationnelle; compréhension des mécanismes d'offre et de demande; incitatifs pour les employeurs; analyse de rentabilité; promotion des pratiques exemplaires; programmes de transition professionnelle; parrainages; carrefour de stages.

Groupe 1

Question 1 : Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?

- Ouverture d'esprit et bonne disposition des organismes
 Qu'est-ce qui caractérise une « bonne disposition »?

- ✓ une culture organisationnelle inclusive, qui valorise l'apprentissage et qui permet le partage d'expériences;
- ✓ l'embauche de gestionnaires qui possèdent une formation sur les différences culturelles et qui sont prêts à travailler avec des employés temporaires et des stagiaires;
- ✓ un système de soutien organisationnel où le personnel peut agir comme mentor et pas uniquement comme gestionnaire;
- ✓ la participation des syndicats : même si ceux-ci ne montrent pas de signes de résistance, il peut s'avérer utile de collaborer avec eux et d'autres partenaires pour obtenir l'assentiment de tous. En ce qui concerne, par exemple, les embauches temporaires et permanentes, s'assurer de discuter des proportions visées avec les membres des syndicats ou s'entendre sur le nombre d'employés temporaires qu'il est possible d'embaucher.

Remarque : En ce qui a trait à la Ville d'Ottawa, elle doit examiner les répercussions des stages sur les conventions collectives.

- Utilisation des réseaux et des partenariats existants (LASI, PLIO, réseau sur l'immigration de la Ville d'Ottawa)

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les syndicats dans le cas d'organismes syndiqués
- N'importe qui; c'est la bonne disposition de l'organisme qui prime
- La Ville d'Ottawa et les universités peuvent déjà embaucher du personnel temporaire
- Des partenaires comme LASI, le PLIO, le réseau sur l'immigration de la Ville d'Ottawa

Groupe 2

Question 1 : Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?

- Écouter les besoins et les intérêts des employeurs.
- Créer des incitatifs pour les employeurs.
- Établir des liens plus étroits avec les fournisseurs de services prêts à adopter des modèles qui reposent sur une meilleure compréhension des besoins et des conditions qui prévalent. Favoriser la compréhension de l'offre et de la demande. Resserrer les liens entre les possibilités d'emploi et les atouts que représentent les immigrants.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Ceux avec les plus grands besoins main d'œuvre (tout en tenant compte du rendement du capital investi)
- Les fournisseurs avec une base de données de clients

Groupe 3

Question 1 : Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?

- Les employeurs doivent avoir des emplois à offrir.
- Les employeurs avec des emplois à offrir doivent connaître l'analyse de rentabilité.
- Demander aux organismes qui embauchent des immigrants de présenter des exemples de réussites.
- Faire la promotion des modèles réussis, tels que le Programme fédéral de stages pour les nouveaux arrivants (PFSNA).
- Adopter des procédures adaptées en matière de ressources humaines (même si ce n'est pas facile, ces procédures doivent suivre la tendance).
- Utiliser des postes temporaires et des emplois à court terme.
- Profiter des programmes existants.
- Connaître les besoins en main-d'œuvre des employeurs et les compétences offertes par les immigrants.
- Recourir aux programmes offerts par des organismes tels que LASI, Embauche Immigrants, etc.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les employeurs, surtout ceux de grande taille, mais également les PME qui sont également des moteurs de l'innovation!
- Les organismes qui offrent des services aux immigrants
Remarque : Les collaborations ne sont pas essentielles, mais elles peuvent contribuer à gérer les risques, etc.
- L'organisme Embauche Immigrants possède déjà des modèles remarquables
- Le Conference Board du Canada possède des recherches de premier plan sur les avantages de l'immigration sur le réseautage entre les chefs de file et les professionnels dans le domaine
- Les collèges offrent d'excellents programmes de transition
- Tous les paliers de gouvernement
- Les associations commerciales et les chambres de commerce
- Les associations ethniques et les groupes communautaires
- Les groupes et les programmes de travail coopératif (surtout pour les étudiants)
- Les bailleurs de fonds qui accordent des crédits et financent des stages rémunérés

Groupe 4

Question 1 : Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?

- Engagement à offrir des postes désignés
- Sensibilisation sur les compétences transférables
- Parrainage : personne qui peut lancer le mouvement
- Évaluation axée sur les compétences des candidats
- Formation pour les employeurs sur le processus de stages pour immigrants

- Discussion au sein des syndicats
- Évaluation des différences entre des compétences canadiennes et des compétences internationales
- Message commun et cohérent de tous les groupes
- Lien entre les stratégies d'inclusion et sur la diversité de chaque organisme plutôt que des initiatives disjointes
- Priorité dans le budget
- Incitatifs financiers, crédits d'impôt, etc., pour les employeurs
- Utilisation des liens dont jouissent déjà certaines entreprises internationales
- Mesures de coopération
- Créativité encouragée chez les employeurs et le personnel des ressources humaines lors des embauches
- Outils et soutien : pratiques exemplaires – laisser les organismes qui ont déjà eu recours à des immigrants stagiaires présenter leur analyse de rentabilité
- Mentorat

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les employeurs qui ont déjà eu recours à des immigrants stagiaires peuvent présenter les pratiques qu'ils jugent exemplaires.
- Dialogue d'égal à égal avec des employeurs pour qui cette expérience a été un succès. Exemple de modèle à suivre : CareerEdge (à Toronto) avec le programme TRIAC.
- Solliciter la participation d'organismes de réglementation professionnelle.
- Associations qui offrent des programmes de transition ou de la formation et associations industrielles.

Groupe 5

Question 1 : Que faut-il pour aider les employeurs à créer des stages pour les immigrants?

- Créer un carrefour pour stages (inspiré de Hub Ottawa) avec un espace physique et une base de données.
- Solliciter la participation des employeurs : leur faire réaliser la valeur ajoutée des stages; déterminer comment les amener à la table de discussion.
- Trouver des façons pour permettre aux employeurs de faire connaître leurs besoins (en stagiaires). Utiliser des témoignages sur les avantages du recours à des immigrants stagiaires pour les employeurs (p. ex., les avantages imposables pour les employeurs qui embauchent des stagiaires) et les employés (p. ex., l'expérience de travail acquise).
- Déterminer les principaux décideurs pour chaque secteur et valoriser la collaboration entre les organismes de services pour accroître leur force de pression en vue d'accéder à ces ressources.
- Stages d'un niveau proportionnel aux capacités des stagiaires, stimulants et qui favorisent la croissance personnelle. Créer des occasions qui permettent l'acquisition de connaissances (apprentissage de nouvelles compétences) et le réseautage (liens professionnels et sociaux).

Groupe 6 (français)

Q1. De quoi a-t-on besoin pour aider les employeurs à créer des programmes de stages au sein de la population immigrantes?

- Défis à rencontrer les employeurs
- Activités brise-glace qui permet aux immigrants de pouvoir se mettre en valeur
- Aider l'étudiant, l'accompagner à trouver des employeurs potentiels (malgré les différences culturelles)
- Adapter la stratégie/l'apport en fonction des catégories d'employeurs (PME, gouvernement)
- Miser sur le caractère "différent", innovateur... promouvoir des préjugés "positifs"
- Employeurs devraient véhiculer leurs histoires à 'succès', les partager pour inciter des initiatives semblables
- Mentorat

Q2. Qui est le mieux placé pour le faire?

- Organismes concernés (écoles) et autres groupes qui pourraient offrir des ateliers de sensibilisation
- Écoles: embaucher des finissants immigrants

Volet : Miser sur la contribution culturelle des immigrants pour accroître la vivacité de notre ville et le sentiment d'appartenance

Ottawa est passé d'une population de 87 000 en 1911 – alors que les minorités visibles représentaient moins de 2 % de ce total –, à environ 920 000 en 2011, dont 22 % sont nés à l'étranger et 19 % appartiennent à un groupe de minorités visibles. Actuellement, la croissance de la population à Ottawa est assurée principalement par l'immigration (79 %). Et une grande majorité des immigrants qui arrivent à Ottawa (75 %) se distinguent physiquement, culturellement et linguistiquement, des groupes sociaux dominants.

La diversité de notre ville est de plus en plus évidente dans la sphère privée. D'excellents restaurants offrent des menus pour tous les goûts; des clubs privés présentent toutes sortes de spectacles; de petites boutiques ont surgi un peu partout en ville et offrent des vêtements ou des produits de styles divers; des mosquées apparaissent dans de nombreux quartiers et un nombre croissant d'églises sont dirigées par des officiants issus de minorités visibles.

Cette grande diversité dans la sphère privée ne se traduit pas adéquatement dans le monde public. Les événements publics, les festivités municipales, les offres récréatives, les curriculums scolaires, les infrastructures et les organismes de conservation de la mémoire collective ne reflètent que peu la diversité bourgeonnante de la population d'Ottawa.

Questions pour la discussion

1. *Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?*
2. *Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?*

Mots clés pour la discussion :

Infrastructure pour communications interculturelles; événements importants adaptés aux échanges culturels; participation des immigrants à la planification culturelle municipale; médias; espaces publics, tels que la Bibliothèque publique d'Ottawa; communication et dialogue libres et ouverts; intersectoriel; effort à l'échelle de toute la collectivité.

Groupe 1

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- Mieux faire connaître à Ottawa la diversité de ses communautés; les minorités visibles ne participent pas à la planification culturelle à l'échelle de la municipalité.
- Améliorer les stratégies de communication pour viser l'inclusion et non l'assimilation.
- Promouvoir une certaine « pollinisation croisée » entre les communautés et les événements culturels.
- Consulter des groupes communautaires avant d'établir la programmation culturelle en vue d'y inclure ces communautés.
- Promouvoir les échanges culturels en ciblant les arts, la culture, les traditions culinaires, pour accroître les échanges et élargir les relations entre les communautés. Organiser des événements d'importance qui visent l'échange et le partage de pratiques entre les personnes et les organismes.
- Adopter des mesures pour combler le manque de connaissance et de sensibilisation de la ville et des bailleurs de fonds.
- Adopter des mesures pour tenter de corriger le manque de financement accordé aux communautés culturelles.
- La ville doit simplifier la navigation au sein de ses ressources. Elle doit participer à la collectivité.

En conclusion, il doit exister une **infrastructure plus facile qui permet aux communautés de communiquer entre elles**. Il faut susciter des collaborations novatrices et soutenir celles qui existent déjà. De plus, il faut encourager les communautés à collaborer et à échanger leur expertise dans certains champs de connaissances.

Groupe 2

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- La communication entre les organismes culturels et la collectivité est essentielle.

- Encourager les échanges culturels.
- Créer un sentiment d'appartenance; promouvoir la participation entre les communautés culturelles : « nous » et « eux ».
- Promouvoir la participation citoyenne et le dialogue; établir des liens avec les trois paliers de gouvernement, le milieu des affaires et les médias.

Groupe 3

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- Nous devons mieux connaître la diversité qui prévaut à Ottawa : données statistiques, profil des populations qui arrivent à Ottawa, etc.
- Déterminer les chefs de file des groupes communautaires et les espaces publics qui favorisent la participation et qui sont inclusifs.
- Transmettre l'information. Des événements très intéressants ont lieu, mais ils ne profitent pas d'une visibilité adéquate.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les particuliers et les communautés – trouver des porte-étendard
- Réseaux communautaires
- Lors de festivités (sports, divertissement et nourriture)
- Publications et journaux communautaires
- Personnes qui assument la responsabilité de leur intégration culturelle. Tous doivent participer à ce changement dans nos vies.

Groupe 4

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- Des projets comme « Changer ma communauté » du Conseil scolaire catholique d'Ottawa (pour en savoir plus sur l'enseignement dans nos conseils scolaires)
- Dialogue public avec des chefs de file des groupes communautaires
- Engagement sincère pour changer les choses
- Espace public pour les immigrants
- Faire tomber les barrières qui existent auprès des associations professionnelles
- Participation structurée et systématique de tous les principaux joueurs, des communautés culturelles, des conseils scolaires et des médias.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Tous les principaux joueurs et partenaires : les trois paliers de gouvernement et les bailleurs de fonds, les écoles, les entreprises, les ONG, les organismes de services et les associations professionnelles, les médias (télévision, radio, journaux)
- Les fournisseurs de services pour qu'ils produisent des outils audiovisuels (par exemple, la création par le comité de vérité et de réconciliation des Inuits d'un vidéo documentant leur rapport)
- La Ville d'Ottawa, qui envisage l'idée d'un programme de mentorat (en matière de financement des arts)
- Les artistes, car ils peuvent devenir des symboles au sein de la société et représenter ce que les gens vivent et leur sentiment d'identité
- Médias et films
- Exemples de « Contact Ontario », de la Music Academy for Schools and Communities (MASC)
- Sensibilisation en développement communautaire pour les travailleurs de première ligne des centres de santé communautaires et des centres de ressources et de santé communautaires

Groupe 5

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- Augmentation des sentiments d'inclusion et d'appartenance
- Sensibilisation précoce sur la diversité culturelle
- Promotion du concept « nous » plutôt qu'« eux »
- Accroissement du financement des organismes populaires pour leur permettre de mieux faire connaître leur culture, leur production artistique et les événements qu'ils organisent
- Augmentation du nombre d'événements annuels pour favoriser les discussions sur les immigrants et leurs contributions

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Ville d'Ottawa
- Médias traditionnels et médias sociaux
- Citoyenneté et immigration Canada
- Dirigeants communautaires
- Participants au Forum
- Participation interculturelle
- Sensibilisation
- Renforcement des capacités
- Création d'un sentiment d'appartenance : « nous », et non « eux »

Groupe 6

Question 1 : Que faut-il pour que la diversité florissante de notre collectivité se traduise dans la vie municipale?

- Utiliser données et études pour trouver des immigrants avec des talents artistiques et les faire connaître.
- Offrir un espace public aux artistes pour présenter leurs œuvres.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- La Bibliothèque publique d'Ottawa et les conseils scolaires peuvent créer des occasions pour présenter des expositions culturelles gratuites.
- Les dirigeants communautaires peuvent s'éloigner de leurs propres groupes culturels et favoriser les échanges interculturels.
- Les associations ethniques populaires elles-mêmes.

Volet : Miser sur la contribution citoyenne des immigrants pour accroître l'équité et l'inclusion

Un atout important, mais souvent négligé, d'Ottawa pour progresser en matière d'équité et d'inclusion est la présence d'un grand nombre d'immigrants bien intégrés. Les citoyens d'Ottawa qui sont nés à l'étranger et bien établis dans la municipalité sont très au fait des nombreux défis avec lesquels les nouveaux immigrants doivent composer pour faire leur place dans leur nouvelle collectivité. Un grand nombre de ces immigrants maintenant établis tiennent à aider les nouveaux immigrants rencontrés dans leur quartier, au travail, à l'école et dans les lieux de culte. Certains acceptent d'assumer des rôles de premier plan pour faire la promotion d'un accès équitable pour les immigrants à des services sociaux, de santé et d'éducation.

Parallèlement, de nombreux organismes qui offrent des services à une variété de citoyens d'Ottawa ont de la difficulté à faire connaître aux immigrants les services qu'ils peuvent leur offrir. Cela n'est pas surprenant puisque pour favoriser l'inclusion, il faut déployer des efforts constants et complets en matière de formation du personnel, de gestion des ressources humaines, de relations communautaires, d'élaboration de politiques, de planification de programmes, de culture organisationnelle, et ainsi de suite.

1. *Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?*
2. *Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?*

Mots clés pour la discussion :

Éducation et formation citoyennes; espaces publics; chefs de file et parrains de groupes communautaires, réseaux communautaires et populaires; participation des immigrants à divers conseils d'administration; participation directe des immigrants à la conception de services qui leur sont destinés; possibilités de bénévolat; modification de la terminologie employée et des stéréotypes en vigueur en milieu de travail, en commençant par les ressources humaines; forums et festivités communautaires.

Groupe 1

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- Acquérir la capacité de défendre les intérêts des immigrants; trouver et encadrer des chefs de file dans le domaine.
- Promouvoir la participation et l'engagement des immigrants en matière de processus décisionnel.
- Améliorer la participation des immigrants à divers conseils d'administration et autres organismes décisionnels.
- Créer des partenariats, susciter des collaborations.
- Proposer des possibilités de bénévolat.

- Améliorer les compétences pour faire des représentations.
- Organiser des groupes de soutien; étudier ou lancer de nouvelles initiatives.
- Organiser un réseau communautaire ou de dirigeants communautaires.
- Faire preuve d'engagement et de patience pour permettre au changement de s'installer.

Groupe 2

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- Organiser des séances de sensibilisation : éviter de supposer que les nouveaux arrivants connaissent les institutions et le système canadiens; préparer les enseignants à une formation citoyenne à offrir dans les écoles.
- Comblent les écarts entre les fournisseurs de services et les nouveaux arrivants : nous pensons savoir ce dont ils ont besoin, mais nous devrions plutôt nous rendre dans les communautés pour le leur demander en personne.
- Offrir un service où les nouveaux arrivants peuvent exprimer leurs opinions et leurs préoccupations.
- Réagir aux besoins tels qu'ils sont présentés – utiliser des services « déterminés par les utilisateurs ».
- Inviter les groupes communautaires à s'intégrer au processus et non à s'en détacher.
- Accorder au mot « inclusion » plus de profondeur qu'une simple invitation à participer.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Services d'établissements et individus.
- Encourager les nouveaux arrivants déjà dans le système à encourager à leur tour d'autres nouveaux arrivants.
- Utiliser un sondage remis aux immigrants qui n'ont plus besoin des services offerts afin d'établir la rentabilité des services offerts.

Groupe 4

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- Faire en sorte que plus de nouveaux arrivants s'impliquent dans des conseils d'administration
- Contrer les préjugés associés aux nouveaux arrivants et surmonter les obstacles connexes :
 - ✓ Vérifier tout d'abord leurs compétences;
 - ✓ Leur donner la possibilité d'acquérir une expérience « canadienne »;

- ✓ Reconnaître entièrement leurs titres de compétences étrangers de façon rapide et efficace.
- Sensibiliser le personnel aux avantages d'embaucher des immigrants (c.-à-d., qu'ils apportent nouvelles idées, innovations et créativité).
- Examiner les politiques actuelles et les revoir pour qu'elles soient plus inclusives et qu'elles puissent susciter le changement.
- S'assurer que les politiques favorisent l'action.
- Débuter avec les ressources humaines – c'est là que la sensibilisation doit commencer.
- Chercher à atteindre au travail une meilleure représentation de la diversité présente dans la population.
- Utiliser la diversité pour inspirer le changement et la croissance.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les dirigeants des organismes
- Collaboration avec les bailleurs de fonds des organismes

Groupe 5

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- Montrer aux nouveaux arrivants comment utiliser les structures existantes
- Créer des espaces et des occasions où les nouveaux arrivants peuvent s'engager, au-delà de leur « zone de confort ».
- Ne pas oublier que l'« inclusion » signifie parfois l'élaboration d'initiatives précises pour les nouveaux arrivants et parfois encore l'assurance de leur participation à des programmes existants.
- Regrouper la collectivité pour fêter sa diversité et sa vitalité.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Favoriser la collaboration intersectorielle.
- Organiser des forums communautaires – ils peuvent présenter des occasions de susciter la participation.
- Reconnaître les moments forts des diverses cultures par des festivités – cela permet de faire sentir aux nouveaux arrivants que cet espace leur appartient aussi.
- Tenter de traduire la diversité de la collectivité chez le personnel et les bénévoles.
- Progresser étape par étape, en commençant par les bénévoles.
- S'assurer que les communautés se voient dans les changements apportés par les organismes; reconnaître leur rôle dans ces changements.

Groupe 6

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- En faire une priorité : la traduire dans le plan stratégique de l'organisme, comprendre les avantages que cela présente pour l'organisme, contrer la résistance en reconnaissant la culture qui prévaut dans l'organisme.
- Rendre l'organisme accessible pour tous.
- Traduire la diversité existante dans les pratiques d'embauche : déterminer le bon moyen de publiciser les emplois disponibles (en ligne, etc.) et le faire dans plusieurs langues.
- Informer les nouveaux arrivants sur la façon d'accéder aux organismes publics (Ville d'Ottawa, installations et ressources communautaires, etc.); tenir fréquemment des événements gratuits et ouverts au public.
- Faire participer diverses communautés aux discussions et à la planification de programme, et ce, pas uniquement comme clients, mais aussi comme décideurs.
- Transmettre l'information en langage clair.
- Atteindre des communautés précises. Construire une relation et donner confiance. Utiliser des « relations communautaires directes ».
- Garder à l'esprit les besoins linguistiques (anglais, français et autres).
- Vérifier que les services sont accessibles et offerts dans des endroits adéquats; vérifier que l'accueil est multilingue.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Solliciter la participation des immigrants eux-mêmes au processus : passer du statut de client à celui de participant.
- Les organismes et la bureaucratie doivent faire preuve de souplesse; permettre aux communautés de façonner et de diriger leurs propres programmes et procédures.
- Établir des liens avec les dirigeants.
- Une écoute sincère permet les changements dans les mesures adoptées.
- Déterminer les ressources qui existent (qui peut contribuer, comment et dans quelle mesure?)

En conclusion, rendre l'organisme accessible en libre-service en intervenant directement auprès des communautés et en adoptant des changements organisationnels.

Regard vers l'extérieur : qui est exclu?

Regard vers l'intérieur : comment pouvons-nous changer?

Groupe 7

Question 1 : Comment miser au mieux sur la contribution citoyenne des immigrants – soit leur sensibilisation, leur engagement et leur leadership – tout en aidant les organismes de services publics à progresser pour atteindre les buts fixés en matière d'équité et d'inclusion?

- Ouvrir les portes : consolider les partenariats avec les petits organismes populaires, promouvoir le dialogue entre les organismes et les groupes. Les bibliothèques publiques peuvent jouer un tel rôle.
- Attribuer des mentors aux nouveaux arrivants – ils pourront ainsi leur poser directement leurs questions.
- Les organismes devraient embaucher des immigrants qui pourront par la suite embaucher et accueillir d'autres nouveaux immigrants dans l'organisme – servir de modèle aux autres immigrants, leur donner de l'espoir et être un parrain.
- Bureau des services à la jeunesse : établir des liens avec les groupes de nouveaux immigrants – s'assurer que nos services sont pertinents.
- Introduire des modifications aux services offerts par la Ville aux aînés : les aînés chinois sont très mobilisés – en tirer des enseignements et s'adapter en conséquence.
- Offrir des ateliers de formation sur différentes habitudes culturelles ou divers comportements culturels.
- Offrir un espace physique adéquat et adapter la conception : par exemple, les tasses à café Starbucks peuvent porter une image « Vous »/« Nous ».
- Forum de discussion : occasion de collaborer comme bénévole. Souvent, les immigrants récemment arrivés ne sont pas acceptés comme bénévoles – nous devons donc corriger cette situation et les inclure.
- Créer des occasions de rencontre : modèle des jardins communautaires – regrouper des groupes diversifiés, qui parlent parfois de 10 à 15 langues dans un seul jardin; partage important dans les cuisines communautaires.

Question 2 : Qui est le mieux placé pour le faire? Quelles collaborations créatives sont possibles pour miser sur cette contribution?

- Les fournisseurs de services et les employeurs, en partageant leurs apprentissages organisationnels et leurs pratiques exemplaires; de nombreuses histoires tombent dans les oubliettes – par les patrons et les organismes, et surtout les travailleurs de première ligne. Ce sont pourtant des exemples incroyables de tentatives menées par des organismes qui ne sont pas reconnues.
- La collaboration et le dialogue entre les organismes et les groupes d'immigrants (surtout pour établir des liens avec de petits groupes populaires). Les organismes doivent continuellement vérifier que leurs services sont pertinents. Une approche pourrait consister à embaucher des immigrants au sein du personnel.