

# Rapport de recommandations



**CCNEF**

[ccnef.ca](http://ccnef.ca)

## LISTE DE SIGLES ET D'ACRONYMES

Comité consultatif national en établissement francophone	CCNÉF
Communautés francophones et acadienne en situation minoritaire	Communautés francophones
Fédération des communautés francophones et acadienne	FCFA
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	IRCC
Réseau de développement économique et d'employabilité	RDÉE
Réseaux en immigration francophone	RIF
Table nationale en immigration francophone	TNIF

## TABLE DES MATIERES

Liste de sigles et d'acronymes .....	2
1. INTRODUCTION.....	4
2. CONTEXTE DES TRAVAUX DU CCNÉF .....	4
2.1. Un moment charnière pour l'immigration francophone .....	4
2.2. Des enjeux de la littérature à l'écologie des changements à atteindre .....	5
2.3. De l'écologie des changements à atteindre aux constats et aux idées .....	7
3. RECOMMANDATIONS.....	9
3.1. Vers un Centre d'excellence national d'appui au secteur francophone de l'établissement .....	11
3.1.1. Mise en contexte .....	11
3.1.2. Structure organisationnelle et membres .....	12
3.1.3. Reconnaissance de l'écosystème en immigration francophone .....	14
3.1.4. Principes et valeurs .....	15
3.1.5. Vision, mission et objectifs.....	16
3.1.6. Initiatives .....	17
3.1.7. Transition.....	20
3.2. Appuyer les personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi .....	22
3.2.1. Mise en contexte et constats.....	22
3.2.2. Pistes d'action proposées.....	23
3.3. Accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones.....	26
3.3.1. Mise en contexte et constats.....	26
3.3.2. Pistes d'action proposées.....	27
3.4. Répondre aux besoins des personnes réfugiées .....	31
3.4.1. Mise en contexte et constats.....	31
3.4.2. Pistes d'action proposées.....	31
3.5. Mieux desservir les clientèles qui font face à des problématiques particulières .....	35
3.5.1. Mise en contexte et constats .....	35
3.5.2. Pistes d'action proposées .....	36
3.6. Appuyer le parcours des personnes détenant une résidence temporaire .....	39
3.6.1. Mise en contexte et constats.....	39
3.6.2. Pistes d'action proposées.....	40
3.7. Améliorer l'offre et l'accès à la formation linguistique .....	43
3.7.1. Mise en contexte et constats.....	43
3.7.2. Pistes d'action proposées.....	44
4. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS .....	46
5. BIBLIOGRAPHIE .....	49
6. ANNEXE – MEMBRES DU CCNÉF .....	51

## 1. INTRODUCTION

Les travaux du Comité consultatif national en établissement francophone (CCNÉF), lancés en juillet 2020, sont coprésidés par le ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), Accueil francophone du Manitoba, et le Collège La Cité. Le CCNÉF rassemble neuf membres experts du secteur francophone de l'établissement<sup>1</sup>. Son mandat est d'élaborer des recommandations à l'intention d'IRCC dans le but de **renforcer les capacités et la représentation du secteur francophone de l'établissement et d'appuyer l'intégration et la rétention réussies des personnes immigrantes dans les communautés francophones en situation minoritaire au Canada.**

Plus précisément, les objectifs du CCNÉF sont de recommander :

- 1) Un modèle pancanadien de coordination et d'appui du secteur francophone de l'établissement ;
- 2) Des politiques et des programmes qui améliorent les services en français destinés aux personnes immigrantes.

Ce rapport vise à répondre à ces objectifs. Ce faisant, il propose des recommandations et des argumentaires qui explicitent leur raison d'être et leur portée. Pour appuyer les travaux ayant mené à ses recommandations, le CCNÉF a pu compter sur l'expertise de ses membres, ainsi que sur la collecte, l'analyse et la diffusion de données probantes. Afin d'identifier les principaux enjeux du secteur francophone de l'établissement et les pistes d'action à mettre en œuvre pour répondre à ces enjeux, le CCNÉF a mené plusieurs collectes de données en 2021 et 2022. En particulier, le CCNÉF a réalisé :

- ✖ Une recension des écrits portant sur le secteur de l'établissement et l'immigration au sein des communautés francophones;
- ✖ Un sondage en ligne auprès de parties prenantes du secteur francophone de l'établissement (133 participations);
- ✖ Une rencontre avec divers.e.s expert.e.s en immigration francophone (33 personnes participantes);
- ✖ Des dialogues stratégiques pancanadiens sous forme d'ateliers participatifs en ligne (267 personnes participantes);
- ✖ Des rencontres avec la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFA), les membres de la Table nationale en immigration francophone (TNIF), les coordinations des Réseaux en immigration francophone (RIF) et le Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada (RDÉE);
- ✖ Des rencontres régulières entre ses membres pour favoriser des échanges continus.

## 2. CONTEXTE DES TRAVAUX DU CCNÉF

### 2.1. Un moment charnière pour l'immigration francophone

Depuis la fin des années 1990, les organismes communautaires de la francophonie canadienne ont pris conscience de l'importance de considérer activement les personnes immigrantes au moment d'aborder le dynamisme de leurs communautés francophones locales. Ainsi, les communautés francophones ont été appelées à jouer un rôle de plus en plus grand dans l'attraction, l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes francophones. Le déploiement du soutien à l'établissement s'inscrit dans un cadre légal et politique qu'il convient de rappeler en vue de préciser les bornes des réflexions à venir.

<sup>1</sup> La liste des membres et des coprésidences est présentée en annexe.

D'abord, l'objet de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2001) précise ses obligations en ce qui a trait aux langues officielles de deux manières. D'une part, en matière d'immigration, elle a pour objet « de favoriser le développement des collectivités de langues officielles minoritaires au Canada » (c. 3, art. 1). D'autre part, en ce qui a trait à son interprétation et à sa mise en œuvre, elle précise qu'elle doit avoir pour effet « d'assurer que les décisions prises en vertu de la présente loi sont conformes à la Charte canadienne des droits et libertés, notamment en ce qui touche les principes, d'une part, d'égalité et de protection contre la discrimination et, d'autre part, d'égalité du français et de l'anglais à titre de langues officielles du Canada » (c. 3, art. 3). Ce deuxième élément de la Loi implique une prise en considération de l'égalité du français et de l'anglais dans toutes les dynamiques de mise en œuvre de la Loi, notamment en ce qui a trait à la promotion de « l'intégration des résidents permanents au Canada » (c. 3, art. 1).

Pour ce qui est du contexte actuel, il est possible de constater que les travaux du CCNÉF s'inscrivent dans un moment charnière pour l'immigration francophone. En 2019, IRCC lançait sa *Stratégie en immigration francophone* dont l'un des objectifs est le renforcement des capacités du secteur francophone de l'établissement. Cette stratégie arrive à échéance en 2023.

À noter également que les *Plans d'action quinquennaux pour les langues officielles* sont l'un des principaux instruments du gouvernement fédéral pour préciser ses priorités en matière de langue officielle et d'appui aux communautés francophones. Depuis le premier plan en 2003, les sommes investies en immigration ont augmenté considérablement au fil des années (Traisnel et coll., 2019). Les travaux du CCNÉF se déroulent dans un contexte marqué par l'arrivée à échéance du *Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023*, les démarches qui précèdent son renouvellement et l'annonce du nouveau *Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028* qui prévoit d'importants investissements dans le domaine de l'immigration. Ces travaux s'inscrivent également dans une période où IRCC met en place des initiatives visant à améliorer le recrutement, ainsi que le secteur de l'établissement. Par exemple, le ministère a créé un Centre d'innovation en immigration francophone et est en voie de réviser la gouvernance du Conseil national de l'établissement et de l'intégration.

De plus, un *Plan stratégique communautaire en immigration francophone* (2018-2023) a été élaboré par le biais de vastes consultations auprès de parties prenantes et validé auprès de la Table nationale de concertation communautaire en immigration francophone (FCFA, 2019). L'un des axes stratégiques de ce plan est de consolider le continuum de l'immigration francophone. Ce plan arrive aussi à échéance en 2023.

Au niveau gouvernemental, le *document de réforme de la Loi sur les langues officielles* et le *Projet de loi C-13* abordent pour la première fois de l'histoire la question de l'immigration francophone. De nouveau, l'idée d'assurer la vitalité des secteurs de la francophonie, incluant celui de l'immigration, est un élément clé.

Enfin, la *pandémie de la COVID-19* a mis en évidence ou exacerbé plusieurs enjeux en lien avec le secteur de l'établissement au Canada. La recension des écrits de l'Association d'études canadiennes (AEC) brosse un portrait de ces enjeux et note que le contexte actuel, qui nécessite flexibilité et créativité, est favorable aux réflexions sur une réorganisation du secteur (AEC, 2021: 43).

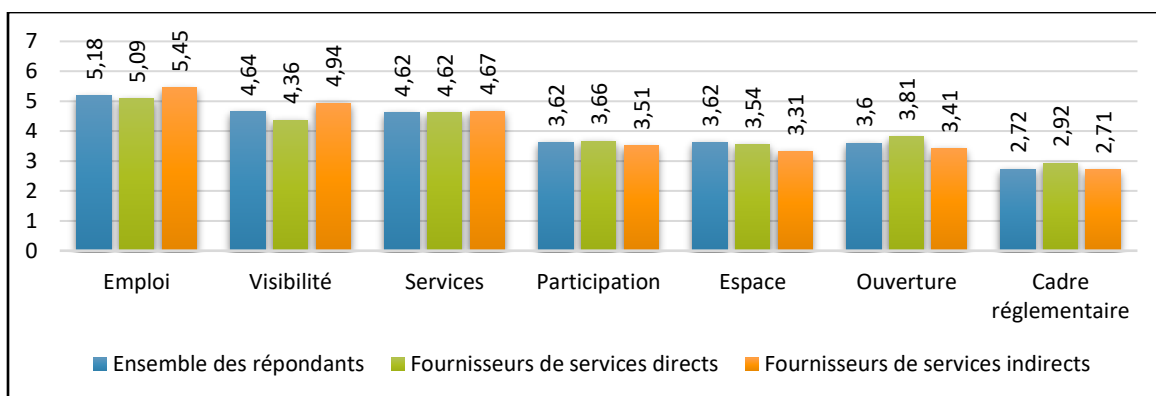
## 2.2. Des enjeux de la littérature à l'écologie des changements à atteindre

Partant de l'expertise de ses membres et d'une recension des écrits, le CCNÉF a identifié sept changements prioritaires que le secteur de l'immigration francophone devrait viser pour assurer l'intégration et la rétention réussies des personnes immigrantes dans les communautés francophones.

Changements à atteindre	Problématiques associées
<p>1. Les personnes immigrantes vivent une insertion en emploi efficace, ainsi que respectueuse de leur expertise et de leur identité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Difficile reconnaissance des acquis et des diplômes obtenus à l'étranger</li> <li>✗ Manque d'appuis aux personnes immigrantes pour leur insertion en emploi</li> <li>✗ Manque d'appuis aux employeurs pour l'insertion en emploi des personnes immigrantes</li> </ul>
<p>2. Les personnes immigrantes connaissent les communautés francophones avant leur arrivée au Canada et leur communauté est visible dans leur région</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Peu de visibilité et de ressources offertes en lien avec la communauté francophone auprès des personnes immigrantes avant leur arrivée au Canada</li> <li>✗ Manque de visibilité des communautés francophones auprès des personnes immigrantes après leur arrivée au Canada</li> <li>✗ Manque de visibilité des communautés francophones auprès des employeurs et des organisations anglophones</li> </ul>
<p>3. Les personnes immigrantes bénéficient d'une offre de services en français large et cohérente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Manque de cohérence et de concertation pour le parcours d'établissement des personnes immigrantes</li> <li>✗ Manque de services francophones dédiés à l'intégration sociale et culturelle</li> <li>✗ Occasions réduites d'apprentissage de l'anglais</li> </ul>
<p>4. Les personnes immigrantes participent régulièrement aux activités des communautés francophones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Accès limité des personnes immigrantes à des événements francophones inclusifs</li> <li>✗ Accès limité des personnes immigrantes à des activités qui considèrent la composante familiale</li> </ul>
<p>5. Les personnes immigrantes bénéficient d'espaces communs inclusifs dans les communautés francophones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Accès limité des personnes immigrantes à des espaces de rencontres francophones inclusifs</li> <li>✗ Accès limité à des quartiers francophones inclusifs</li> </ul>
<p>6. Les membres des communautés francophones adoptent des comportements et des attitudes qui témoignent de leur ouverture à la diversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Prise en compte limitée de la perspective immigrante au sein de la communauté francophone</li> <li>✗ Présence de racisme dans la communauté francophone</li> </ul>
<p>7. Les politiques, les règlements et les ressources des gouvernements appuient activement l'inclusion des personnes immigrantes francophones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Financement limité et non adapté aux réalités des communautés francophones</li> <li>✗ Prise en charge limitée des personnes détenant une résidence temporaire</li> <li>✗ Assurer un cadre politique, réglementaire et législatif provincial/territorial favorable à l'établissement francophone</li> <li>✗ Cadre politique et réglementaire municipal parfois peu favorable à l'établissement francophone</li> <li>✗ Accès limité à des données probantes sur l'établissement francophone</li> </ul>

Ces changements à apporter ont structuré l'élaboration du *Sondage en ligne auprès de parties prenantes du secteur francophone de l'établissement*. Les personnes répondantes, qui comprenaient 83 fournisseurs de services directs et 48 fournisseurs de services indirects, ont été invitées à classer ces changements en ordre de priorité. Les trois changements jugés les plus importants par les personnes répondantes sont ceux liés à l'insertion en emploi, à la visibilité des communautés francophones ainsi qu'à une offre de services en français large et cohérente.

Figure 1 – Importance, en ordre de priorité, accordée aux changements identifiés par le CCNEF selon les répondant.e.s au sondage<sup>2</sup>



### 2.3. De l'écologie des changements à atteindre aux constats et aux idées

La revue des écrits et le sondage en ligne ont offert de précieuses données pour cibler les enjeux prioritaires et l'écologie des changements à atteindre. C'est à partir de cette écologie des changements que des dialogues stratégiques ont été organisés. Ces dialogues stratégiques ont pris la forme d'ateliers en ligne et ont été réalisés avec les parties prenantes en immigration au sein des communautés francophones en vue d'aller plus en profondeur dans l'identification des constats et des solutions à mettre en place. Les thèmes abordés lors des dialogues stratégiques sont aussi ceux qui structurent la présentation des constats et des pistes de recommandations contenues dans ce rapport.

<sup>2</sup> Note sur un maximum de 7. Plus la note est élevée, plus haute est l'importance accordée par les répondant.e.s.



Thèmes et sous-thèmes abordés lors des dialogues stratégiques	
Thèmes	Sous-thèmes
<p><b>Vers un appui national du secteur francophone de l'établissement</b></p> <p><i>Changement 1, 2, 3, 4 et 6</i></p>	
<p><b>Réussir l'insertion économique des personnes immigrantes francophones</b></p> <p><i>Changement 1</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ L'appui aux personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi</li> <li>✘ Simplifier et élargir la reconnaissance des acquis</li> <li>✘ Favoriser l'entrepreneuriat immigrant</li> </ul>
<p><b>Accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones</b></p> <p><i>Changements 2 et 6</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Le soutien des écoles dans l'établissement et l'appui aux familles</li> <li>✘ La visibilité des communautés francophones auprès des personnes immigrantes avant et après leur arrivée</li> <li>✘ L'ouverture à la diversité et l'engagement de la communauté francophone</li> <li>✘ L'accès au logement et aux services dans la communauté</li> </ul>
<p><b>Répondre aux besoins des personnes réfugiées</b></p> <p><i>Changement 3 et 4</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Augmenter les capacités d'établissement et d'inclusion des personnes réfugiées</li> <li>✘ Augmenter le nombre de personnes réfugiées accueillies dans les communautés francophones</li> </ul>
<p><b>Mieux desservir les clientèles qui font face à des enjeux particuliers</b></p> <p><i>Changements 4, 5 et 6</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Les jeunes personnes immigrantes</li> <li>✘ Les personnes immigrantes membres de la communauté LGBTQ2S+</li> <li>✘ Les femmes immigrantes</li> </ul>
<p><b>Appuyer le parcours des personnes détenant une résidence temporaire</b></p> <p><i>Changement 3 et 7</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Le parcours des travailleurs.euses temporaires</li> <li>✘ Le parcours de la population étudiante internationale</li> </ul>
<p><b>Améliorer l'offre et l'accès à la formation linguistique</b></p> <p><i>Changement 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ L'accès à la formation linguistique</li> <li>✘ Les appuis à la formation linguistique</li> <li>✘ L'arrimage de la formation linguistique et des mesures d'insertion économique</li> </ul>



### 3. RECOMMANDATIONS

Partant des données collectées et des échanges impliquant diverses expertises, les membres du CCNÉF se sont réunis pour développer les recommandations qui suivent. La grande majorité des recommandations et des argumentaires présentés ci-après ont été approuvés par consensus. À de rares occasions, lorsqu'il n'a pas été possible d'atteindre un consensus, ces textes ont été approuvés par le biais de votes à majorité qualifiée.

En plus des principes, valeurs ou orientations de chacune des recommandations énoncées dans les sous-sections qui suivent, le CCNÉF a souhaité que l'ensemble de ses recommandations s'appuient sur les principes transversaux suivants :

- ✦ Ces initiatives visent à soutenir l'**intégration** des personnes immigrantes en tant que processus menant à une pleine participation de ces personnes à la communauté, de même qu'à leur épanouissement.
- ✦ Ces initiatives visent une **inclusion** des personnes immigrantes aux communautés francophones. Cette inclusion implique que la société d'accueil soit pleinement engagée et ouverte à la participation de ces personnes.

# **Vers une instance nationale d'appui au secteur francophone de l'établissement**



## 3.1. Vers un Centre d'excellence national d'appui au secteur francophone de l'établissement

### 3.1.1. Mise en contexte

L'un des constats des Sommets régionaux en établissement francophone, menés par IRCC entre août et octobre 2018, est le besoin de donner une voix et de mettre en place une instance nationale en appui aux fournisseurs de services directs francophones. Ce besoin avait été auparavant exprimé, notamment lors de consultations en 2015 et en 2016. C'est en réponse à ce besoin que le CCNEF s'est vu confier l'objectif de recommander un modèle renouvelé de coordination nationale et d'appui au secteur francophone de l'établissement.

Il s'agit d'un enjeu d'importance puisque les services d'établissement sont au cœur des stratégies pour appuyer l'intégration et la rétention réussies des nouveaux.elles arrivant.e.s d'expression française. Pour Mulatris, Jacquet et André, « les services d'accueil sont les outils stratégiques canadiens afin d'atteindre ses objectifs de revitalisation, de développement et d'épanouissement des communautés francophones » (2018, 23). Dans cette perspective, des services d'établissement efficaces et axés sur les besoins des personnes immigrantes sont nécessaires afin de favoriser une intégration harmonieuse des nouveaux.elles arrivant.e.s au sein des communautés francophones, et même d'encourager leur rétention à plus long terme.

L'Initiative d'immigration dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire, financée par IRCC entre autres à travers des plans d'action quinquennaux, permet à des fournisseurs de services francophones d'obtenir du financement pour offrir des services d'établissement aux personnes immigrantes francophones qui s'installent au sein des communautés francophones, notamment dans les secteurs suivants :

- \* L'évaluation des besoins et l'aiguillage;
- \* L'information et l'orientation;
- \* Les connexions communautaires;
- \* Les services liés à l'emploi (à court et long termes, de même que l'aiguillage);
- \* L'évaluation des compétences linguistiques;
- \* Les services de soutien;
- \* La formation linguistique.

Depuis la mise en place des premiers services d'établissement au sein des communautés francophones au début des années 2000, plusieurs avancées sont à noter, notamment dans la mise en œuvre du parcours d'intégration francophone et dans le financement de projets nationaux d'envergure. La littérature note un intérêt grandissant à l'égard de l'inclusion des personnes immigrantes au sein des écoles et des organismes représentant les communautés francophones. Diverses enquêtes suggèrent également une croissance de l'ouverture à la diversité ethnoculturelle de la part des membres des communautés francophones.

Toutefois, plusieurs défis persistent concernant l'établissement des personnes immigrantes. Une étude commandée par la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA), Sociopol (2019) a examiné spécifiquement les ressources et les besoins du secteur francophone de l'établissement. Partant d'entretiens et d'un questionnaire en ligne, cette étude constate notamment que ce secteur :

- \* Manque de visibilité auprès de ses principaux publics (personnes immigrantes, communautés francophones accueillantes, municipalités, secteur anglophone de l'immigration);
- \* Propose, le plus souvent, une proportion limitée du continuum de services pour une région donnée;
- \* Comporte des environnements de travail qui se retrouvent souvent intégrés à des environnements organisationnels plus larges;

- × Présente des enjeux en termes de recrutement et de rétention du personnel, en raison de la langue de travail;
- × Détient trop peu de temps et de ressources pour développer les compétences des ressources humaines rémunérées et bénévoles de manière optimale;
- × Gagne à être mieux outillé pour engager les personnes immigrantes francophones dans et envers leurs communautés francophones.

Les travaux menés par le CCNÉF font émerger d'autres défis d'importance vécus par le secteur francophone de l'établissement, notamment en lien avec :

- × Une absence du principe d'égalité réelle entre les secteurs francophone et anglophone de l'établissement;
- × Une capacité insuffisante du secteur à répondre à une hausse du nombre de personnes immigrantes;
- × Des ressources financières qui ne répondent pas aux besoins actuels du secteur;
- × Des lacunes persistantes au sein du parcours d'intégration francophone (lenteur de la mise en œuvre, concertation insuffisante, cohérence encore limitée, etc.);
- × Une qualité des services qui n'est pas toujours au rendez-vous;
- × Un partage limité des savoir-faire et des bons coups des organisations;
- × Un soutien limité des fournisseurs directs;
- × Des occasions réduites d'innovation;
- × Une concurrence entre les organisations.

Un autre défi majeur, qui est ressorti à la fois des dialogues stratégiques et des données du sondage, est le caractère majoritairement anglophone et peu adapté des organismes parapluies existants<sup>3</sup>. À titre d'illustration, parmi les personnes qui ont répondu au sondage, 42,5 % soutiennent que les organisations parapluies de leur région « contribuent peu ou ne contribuent pas du tout » à développer les capacités du secteur francophone de l'établissement. En comparaison, 29,1 % soutiennent que ces organismes contribuent beaucoup à développer les capacités de ce secteur. Les autres (28,5 %) mentionnent ne pas connaître l'organisation parapluie de leur région.

Les dialogues stratégiques et l'étude de Sociopol (2019) ont confirmé l'intérêt et le besoin de mettre en place une instance nationale en appui aux fournisseurs de services directs francophones qui contribuerait à renforcer les capacités de ces fournisseurs à répondre aux besoins des personnes immigrantes et à faire face aux défis mentionnés ci-dessus.

### 3.1.2. Structure organisationnelle et membres

#### *Structure organisationnelle*

Le thème de la gouvernance a suscité des perspectives différentes lors des diverses consultations menées par le CCNÉF et entre les membres du CCNÉF. Deux options principales ont retenu l'attention des personnes qui sont intervenues sur le thème de la structure du Centre d'excellence, soit celle de l'intégrer à une organisation existante et celle de créer une organisation autonome.

La première option discutée a été celle d'**intégrer le Centre d'excellence à une organisation existante**, comme un programme ou un secteur spécial. Dans cette optique, plutôt que de chercher à créer une organisation qui aurait une structure organisationnelle autonome, il serait préférable de renforcer et de bénéficier d'une organisation existante qui possède déjà une expertise en lien avec les communautés francophones, l'établissement ou le

<sup>3</sup> Les organismes parapluies sont des organismes d'envergure provinciale ou régionale (Atlantique) principalement financés par le ministère IRCC en vue de renforcer les capacités et de coordonner le secteur de l'établissement.

renforcement des capacités. Plusieurs avantages ont été soulignés quant à cette option. Elle permettrait possiblement :

- ✖ De maximiser l'utilisation des ressources déjà limitées;
- ✖ De contenir le nombre de joueurs de la francophonie canadienne et de l'immigration francophone, qui sont déjà nombreux au niveau national;
- ✖ De bénéficier de l'expertise de fonctionnement de l'organisation existante;
- ✖ D'offrir plus de cohérence et de cohésion au secteur de l'immigration et de la francophonie;
- ✖ D'atteindre une efficacité plus rapidement, considérant la relation d'affaires existante de l'organisme hôte.

Toutefois, des inconvénients ont également été soulevés à l'égard de cette option. Ainsi, une telle option induirait possiblement le risque :

- ✖ De réduire les possibilités d'innovation (fonctionnement, activités, gestion, etc.);
- ✖ De réduire la diversité des voix sollicitées;
- ✖ De créer des conflits du fait qu'un organisme hôte aura été privilégié plutôt qu'un autre;
- ✖ D'être contraint par les « autres » priorités de l'organisme hôte;
- ✖ De réduire l'agilité et la flexibilité souhaitées pour réaliser la mission du Centre d'excellence.

Une seconde option discutée a été celle de créer une toute **nouvelle organisation autonome**, c'est-à-dire une organisation qui détiendrait sa propre mission et ses propres objectifs. Ses activités, ses ressources et son fonctionnement seraient déterminés de manière autonome. Elle aurait un conseil d'administration et des membres. Plusieurs avantages ont été soulignés quant à cette option. Ainsi, elle permettrait possiblement :

- ✖ D'instaurer une structure sur mesure en fonction des besoins spécifiques du secteur francophone de l'établissement;
- ✖ De laisser plus de place à l'innovation et à la flexibilité;
- ✖ D'adopter des approches originales en matière de fonctionnement, de gestion organisationnelle et de gouvernance;
- ✖ D'être attaché à un seul mandat clair;
- ✖ De bénéficier d'une plus grande indépendance par rapport aux organismes existants;
- ✖ D'avoir une localisation à l'extérieur d'Ottawa.

Toutefois, des inconvénients ont également été soulevés à l'égard de cette option. Ainsi, une telle option induirait possiblement le risque :

- ✖ De multiplier le nombre de joueurs dans le secteur;
- ✖ De perturber un écosystème organisationnel changeant et fragile;
- ✖ Que le temps de tout bâtir, incluant ses activités et sa réputation, soit long et retarde l'atteinte des objectifs.

Après un vote majoritaire, l'option de mettre en place une nouvelle entité autonome a été retenue. De fait, une majorité de membres du CCNÉF attribuaient à cette option des avantages plus nombreux et plus porteurs.

Ce faisant, certaines structures corporatives et certains modèles de gouvernance ont été abordés. Toutefois, aucune recommandation n'a été adoptée quant à ces différentes possibilités. Le CCNÉF souhaite poursuivre de tels dialogues dans la période transitoire.

### **Membres**

Plusieurs perspectives ont été soulevées quant à l'identité des membres de ce nouveau Centre d'excellence national. Puisque la mission de ce Centre d'excellence sera axée sur le renforcement des capacités des fournisseurs qui offrent un service direct aux personnes immigrantes, un consensus a émergé voulant que les membres réguliers de ce

Centre soient en priorité des fournisseurs de services directs qui reçoivent un financement d'IRCC. Il ressort également des consultations que, dans un souci d'équité pour les petits fournisseurs de services qui ont des ressources plus limitées, l'adhésion des membres devrait être gratuite.

Considérant la préoccupation des personnes consultées à l'égard de son ancrage local, les membres du CCNÉF ont convenu que le Centre d'excellence pourrait évaluer la possibilité d'avoir des membres observateurs. Des parties prenantes pourraient être sollicitées pour des consultations, des groupes de travail ou autres. Celles-ci incluraient notamment les :

- × Fournisseurs de services indirects;
- × Organismes de réglementation;
- × Organismes parapluies bilingues ou anglophones;
- × Organismes communautaires francophones ayant un intérêt en immigration;
- × Établissements postsecondaires francophones;
- × Municipalités;
- × Fournisseurs de services directs anglophones.

### RECOMMANDATION 1.1

**Que le Centre d'excellence adopte la structure organisationnelle suivante :**

*Le Centre d'excellence prend la forme d'une organisation autonome, c'est-à-dire que sa structure de gouvernance s'appuie sur un conseil d'administration et une mission distincte.*

**Que le Centre d'excellence ait pour membres :**

*Les fournisseurs de services directs francophones en priorisant ceux qui reçoivent un financement d'IRCC. Leur adhésion est gratuite.*

### 3.1.3. Reconnaissance de l'écosystème en immigration francophone

Des inquiétudes ont été soulevées quant à la délimitation du mandat de cette organisation qui ne devrait pas empiéter sur ce qui existe déjà. Le CCNÉF reconnaît l'importance d'assurer une cohérence de l'ensemble des parties prenantes en immigration, en particulier des instances suivantes : Table nationale en immigration francophone (TNIF), Réseaux en immigration francophone (RIF), services pré-départ, FCFA, Réseau de développement économique et d'employabilité Canada (RDÉE), Éducacentre, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), etc. Ce faisant, il s'agira de préciser en quoi le mandat de cette organisation complète ceux des parties prenantes du secteur. La contribution particulière de la nouvelle organisation sera de favoriser le regroupement des fournisseurs de services directs et de développer une vision globale du secteur francophone de l'établissement. Cette organisation veillera à éviter le travail en silo. Elle s'assurera de contribuer à une prise en charge holistique de la gouvernance de l'immigration francophone. Il est souhaité que l'ensemble des parties prenantes en immigration puissent avancer de manière plus concertée.

Au sein de cet écosystème, les membres du CCNÉF reconnaissent le rôle particulier que joue la Table nationale en immigration francophone. En effet, celle-ci contribue à favoriser la concertation et la coordination des efforts des communautés francophones. Le CCNÉF souhaite poursuivre le dialogue entamé avec cette Table pour assurer un déploiement cohérent de sa structure et de ses activités en regard des mandats des initiatives et des organisations existantes.

Il ressort aussi des consultations menées par le CCNÉF qu'il sera pertinent de prévoir que cette organisation s'inscrive dans une réduction des distinctions entre les composantes de l'immigration (services directs et indirects; résidence temporaire et permanente; recrutement et établissement). Une telle approche sera à même de répondre aux besoins de l'ensemble des personnes immigrantes qui s'installent au sein des CFMS.

## RECOMMANDATION 1.2

### Que le Centre d'excellence reconnaisse l'écosystème en immigration francophone :

*Le Centre d'excellence assure un arrimage de ses activités avec l'écosystème existant en immigration francophone. Il collabore activement avec les joueurs clés en immigration francophone, en particulier la Table nationale en immigration francophone, pour assurer un leadership stratégique du secteur francophone de l'établissement.*

### 3.1.4. Principes et valeurs

Les travaux du CCNÉF et le contenu des dialogues stratégiques ont permis de suggérer des principes et des valeurs qui pourront guider l'élaboration et le fonctionnement d'une organisation nationale en appui aux fournisseurs de services directs francophones.

#### *Principes*

Les trois principes retenus sont présentés et explicités ci-après.

#### *Tendre vers une égalité réelle des langues officielles*

D'abord, il s'agit de mettre en place le respect de l'égalité réelle du secteur francophone par rapport au secteur anglophone dans un contexte où les ressources d'appui actuelles sont mal adaptées aux besoins des francophones. Il serait notamment possible de s'inspirer des modèles des organismes parapluies existants et de les adapter aux réalités des communautés francophones. L'idée ici est que cette organisation vienne répondre aux besoins particuliers du secteur francophone de l'établissement. Plus encore, il s'est formé un consensus autour du principe d'une approche « par et pour » les francophones.

#### *Assurer une prise en compte des spécificités régionales*

Un autre élément mentionné à maintes reprises, à la fois dans le sondage et lors des dialogues stratégiques, est l'importance de respecter les spécificités régionales. Afin d'assurer leur pertinence, les ressources développées par le Centre d'excellence devront répondre aux besoins des fournisseurs de services directs des différentes régions du Canada, qu'ils soient en milieu rural ou urbain. Plus encore, il sera pertinent de prévoir des mécanismes réguliers de consultation avec des intervenants locaux pour assurer une adéquation entre les activités de l'organisation et les besoins évolutifs du terrain. Il est notamment souhaité que les RIF soient mobilisés étroitement, sachant qu'ils jouent déjà un rôle de concertation au niveau régional. Dans le cadre qui sera établi, il importe également d'assurer une représentation des expertises régionales et sectorielles au sein des instances de gouvernance. Cela pourrait par exemple prendre la forme de tables sectorielles selon les six principaux secteurs de l'établissement. L'absence de cet ancrage régional est un écueil des organismes parapluies actuels.

#### *Assurer une proximité avec les personnes immigrantes*

Il importe de se rappeler que l'objectif ultime est l'intégration et l'inclusion des personnes immigrantes. Ce faisant, il importe que les besoins de ces personnes demeurent au cœur des travaux du Centre d'excellence.



## Valeurs

En plus de ces principes, les membres du CCNÉF ont identifié cinq valeurs qu'ils jugent importantes pour la culture organisationnelle du Centre d'excellence à mettre en place. Elles sont présentées et définies ci-après.

<i>Leadership</i>	Le Centre d'excellence est capable de guider, d'influencer et d'inspirer. Son leadership sera visible par sa capacité à mener des initiatives dans le but d'atteindre ses objectifs et à répondre aux besoins du secteur francophone de l'établissement.
<i>Collaboration</i>	Le Centre d'excellence favorise le travail en équipe et les réflexions collectives. Il mettra sur des partenariats ambitieux pour atteindre ses objectifs.
<i>Innovation</i>	Le Centre d'excellence cherche constamment à s'améliorer. Il sera agile. Par sa créativité, il développera des initiatives originales qui répondront à des besoins du secteur et créeront de nouvelles manières de concevoir le secteur francophone de l'établissement.
<i>Autonomie</i>	Le Centre d'excellence détient une indépendance et pourra agir librement en vue de répondre de manière optimale à sa mission.
<i>Inclusivité</i>	Le Centre d'excellence fait la promotion de la diversité, de l'acceptation de soi et de l'acceptation de l'autre dans ses différences. Ce faisant, il fera preuve d'ouverture et favorisera la cohésion sociale.

### RECOMMANDATION 1.2

**Que le Centre d'excellence adopte les principes suivants :**

- ✘ *Tendre vers une égalité réelle des langues officielles;*
- ✘ *Assurer une prise en compte des spécificités régionales;*
- ✘ *Assurer une proximité avec les personnes immigrantes.*

**Que le Centre d'excellence adopte les valeurs suivantes :**

*Leadership, collaboration, innovation, autonomie, inclusivité*

### 3.1.5. Vision, mission et objectifs

Sur la base de ces principes et de ces valeurs, les membres du CCNÉF suggèrent un énoncé de vision qui décrit à quoi l'organisation ressemblera si elle atteint ses objectifs. Cet énoncé de vision gagne à présenter la nouvelle organisation comme un « centre d'excellence » puisqu'il est souhaité que cette organisation atteigne un degré exceptionnel de qualité dans son champ de compétence, soit le renforcement des capacités du secteur francophone de l'établissement. Ce Centre d'excellence rassemblera et développera les expertises qui feront rayonner le secteur francophone de l'établissement.

Les membres du CCNÉF suggèrent également un énoncé de mission qui précise pourquoi et pour qui ce Centre d'excellence existera, ainsi que ce qu'il fera. De même, les membres du CCNÉF proposent des objectifs généraux et spécifiques qui précisent l'orientation et les visées des activités que le Centre d'excellence mettra en place.

### RECOMMANDATION 1.3

#### Que le Centre d'excellence adopte la vision suivante :

*Être un Centre d'excellence et d'expertise du secteur francophone de l'établissement.*

#### Que le Centre d'excellence adopte la mission suivante :

*Le Centre d'excellence assure le développement et l'expertise du secteur francophone de l'établissement en vue d'un accueil et d'une inclusion réussis des personnes immigrantes au sein des communautés francophones. Adoptant une approche par et pour les francophones, il rassemble, appuie et renforce les capacités des fournisseurs directs dans le respect de la diversité et de la pluralité. Il collabore avec les joueurs clés en immigration francophone pour assurer un leadership stratégique du secteur francophone de l'établissement.*

#### Que le Centre d'excellence adopte les objectifs généraux suivants :

- ✘ *Améliorer la performance du secteur francophone de l'établissement pour le bénéfice des personnes immigrantes;*
- ✘ *Assurer le caractère innovant du secteur francophone de l'établissement pour répondre aux besoins changeants des fournisseurs de services directs;*
- ✘ *Enrichir le parcours d'intégration francophone de manière à veiller à la complétude, la qualité, la diversité et l'accessibilité des services offerts;*
- ✘ *Assurer un leadership stratégique au sein du secteur francophone de l'établissement.*

#### Que le Centre d'excellence adopte les objectifs spécifiques suivants :

- ✘ *Veiller à la standardisation de l'offre de services;*
- ✘ *Appuyer la professionnalisation et le renforcement des expertises au sein du secteur par le développement de formations et d'outils en français qui répondent aux besoins des fournisseurs de services francophones;*
- ✘ *Offrir des occasions d'échange et de partage;*
- ✘ *Mener des recherches et des analyses pour s'adapter aux besoins des fournisseurs de services et des nouveaux.elles arrivant.e.s;*
- ✘ *Assurer un vaste accès aux ressources en français pour le bénéfice de tous;*
- ✘ *Renforcer la représentativité des fournisseurs de services francophones au sein du secteur de l'établissement;*
- ✘ *Informier le développement de politiques publiques en établissement francophone;*
- ✘ *Être un passeur culturel.*

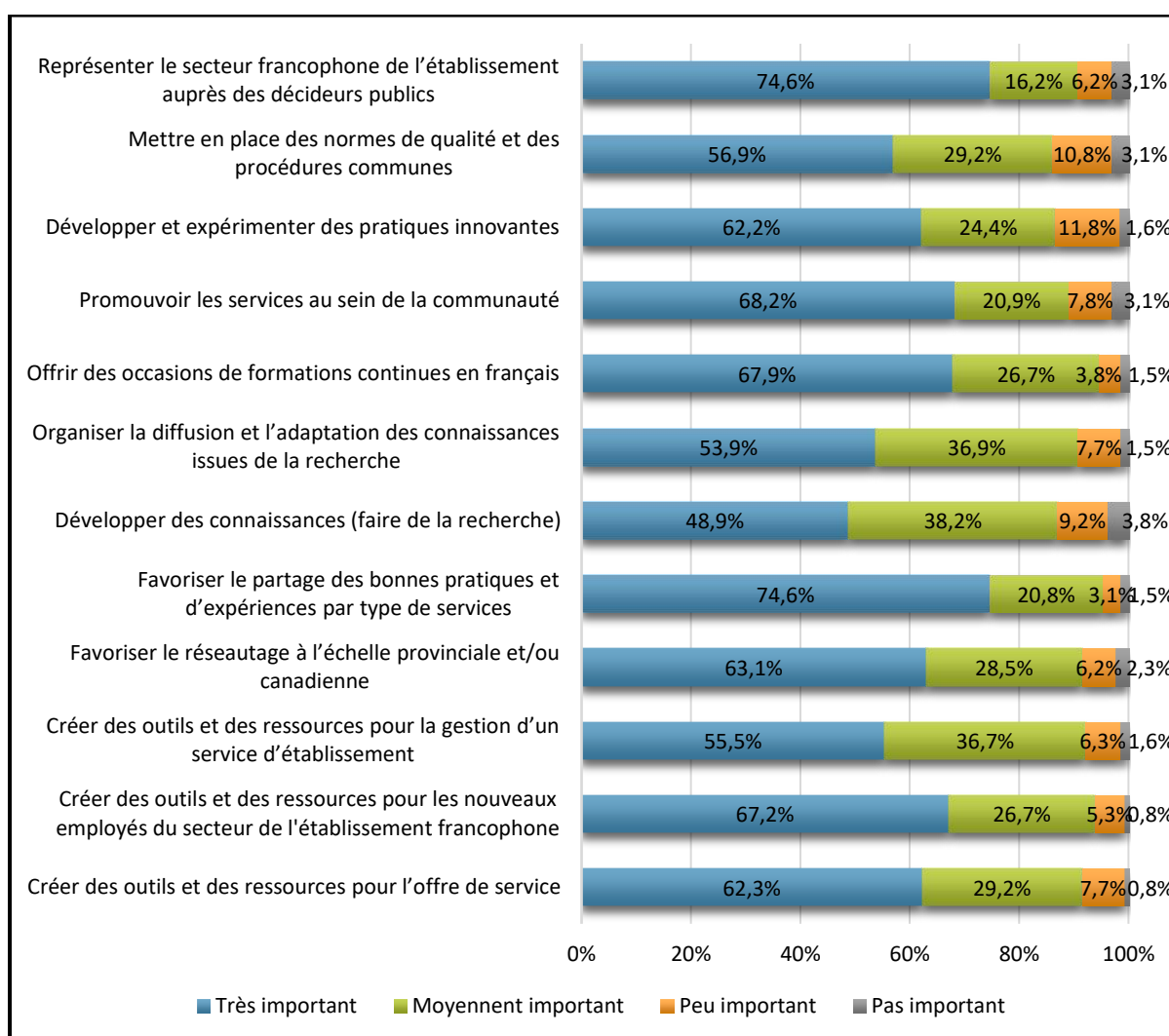
### 3.1.6. Initiatives

Des propositions d'initiatives ont été émises à différentes étapes des collectes de données. Cette section présente des suggestions d'initiatives, mais les membres CCNÉF ont souhaité que celles-ci ne fassent pas l'objet d'une recommandation spécifique, sachant que le nouveau Centre d'excellence pourra lui-même prioriser certaines initiatives dans ses premiers plans d'action.

Les personnes qui ont répondu au sondage ont identifié près d'une douzaine d'initiatives comme étant très importantes pour appuyer le développement du secteur francophone de l'établissement (voir la figure 2). À noter que la prise en compte des initiatives mentionnées à la figure 2 a fait consensus lors des consultations subséquentes, sauf en ce qui a trait à la représentation du secteur francophone de l'établissement. De fait, cette fonction de

représentation du secteur a suscité des inquiétudes lors des rencontres avec les membres de la Table nationale en immigration francophone et avec les coordinations des Réseaux en immigration francophone, notamment en raison d'un possible chevauchement avec le mandat d'autres organismes francophones déjà engagés en immigration et dotés d'un mandat de représentation politique. Tout de même, 75,3 % des fournisseurs directs qui ont répondu au sondage ont mentionné que cet élément de représentation spécifique au secteur francophone de l'établissement était très important selon eux. Pour les membres du CCNÉF, ce rôle de représentation n'est pas compris comme un mandat politique, mais plutôt comme un rôle de mise en lumière, auprès du secteur de l'immigration dans son ensemble, des enjeux et des besoins spécifiques du secteur francophone de l'établissement.

**Figure 2 - Importance que devrait accorder une instance pancanadienne responsable du développement du secteur francophone de l'établissement aux initiatives suivantes (CCNÉF, Sondage en ligne, 2021)**



Les membres du CCNÉF ont arrimé les initiatives les plus porteuses aux différents objectifs spécifiques recommandés car ces initiatives représentent des moyens privilégiés d'atteindre ces objectifs :

Objectifs spécifiques	Initiatives
1) Veiller à la standardisation de l'offre de services	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Établir des normes minimales pour l'offre de services afin d'en assurer la qualité;</li> <li>✗ Accompagner les fournisseurs de services pour développer des outils de contrôle de qualité (par exemple : des formulaires communs, des grilles d'évaluation des besoins, etc.).</li> </ul>
2) Appuyer la professionnalisation et le renforcement des expertises au sein du secteur par le développement de formations et d'outils en français qui répondent aux besoins des fournisseurs de services francophones	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Activités de formation;</li> <li>✗ Mettre en place et offrir des formations professionnelles continues;</li> <li>✗ Varier le format de l'offre des formations (ateliers participatifs, webinaires, formations en personne en région, etc.);</li> <li>✗ Activités de développement;</li> <li>✗ Créer de nouvelles formations sur mesure couvrant les différents aspects de l'établissement;</li> <li>✗ Adapter certaines formations déjà offertes en anglais aux réalités du secteur francophone;</li> <li>✗ Développer des outils de perfectionnement en français;</li> <li>✗ Activités de certification;</li> <li>✗ En partenariat avec un ou des établissements postsecondaires, développer et offrir une formation certifiée d'agent.e d'établissement en français. Cette formation pourrait être offerte par le biais de modules en ligne (s'inspirer de la formation offerte par le Collège Educacentre – ou s'y arrimer).</li> </ul>
3) Offrir des occasions d'échange et de partage	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Mettre en place une (ou des) communauté(s) de pratique;</li> <li>✗ Instaurer des canaux de communication régionaux et nationaux dans le secteur de l'établissement pour favoriser les échanges et le partage de connaissances ainsi que le développement de projets de collaboration novateurs (portail d'échanges en ligne, rencontres virtuelles, activités en personne, etc.).</li> </ul>
4) Mener des recherches et des analyses pour s'adapter aux besoins des fournisseurs de services et des nouveaux.elles arrivant.e.s	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Collecter des données sur le secteur francophone de l'établissement francophone et mener des recherches pour bien comprendre les enjeux actuels;</li> <li>✗ Veiller à la diffusion des données probantes.</li> </ul>
5) Assurer un vaste accès aux ressources en français pour le bénéfice de tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Créer et mettre à jour une base de données sur l'ensemble des services offerts et des ressources existantes dans le secteur francophone de l'établissement (qu'on pourrait classer par région);</li> <li>✗ Aiguiller les agents d'établissement vers les ressources appropriées (en cas de besoin, les agents pourraient se référer au Centre d'excellence pour obtenir des informations).</li> </ul>

6) Renforcer la représentativité des fournisseurs de services francophones au sein du secteur de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Développer une connaissance fine de l'ensemble du secteur francophone de l'établissement en vue d'assurer une représentation de ses intérêts auprès du secteur anglophone de l'établissement, notamment au sein du Conseil national de l'établissement et de l'intégration;</li> <li>* Accroître l'influence du secteur francophone.</li> </ul>
7) Informer le développement de politiques publiques en établissement francophone	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Faire connaître les enjeux et les réalités du secteur francophone de l'établissement auprès des instances francophones en immigration (dont la Table nationale en immigration francophone et le Comité CFMS-IRCC) en vue de renforcer les capacités des instances en place qui ont un mandat de représentation;</li> <li>* Développer une connaissance fine de l'ensemble du secteur francophone de l'établissement en vue de faire connaître les enjeux et les besoins particuliers du secteur francophone de l'établissement aux fonctionnaires du ministère IRCC.</li> </ul>
8) Être un passeur culturel	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Par l'offre et le développement de formations et d'outils de perfectionnement, veiller à renforcer les compétences culturelles des fournisseurs de services directs, en plus de leurs compétences techniques.</li> </ul>

### 3.1.7. Transition

Les membres du CCNÉF, déjà expert.e.s du secteur francophone de l'établissement, ont acquis une expertise nouvelle par le biais des données collectées et analysées et des différentes occasions d'échanges, les un.e.s entre les autres et avec des publics cibles. Ce faisant, ils souhaitent collaborer à définir les procédures menant aux étapes transitoires et accompagner la création du Centre d'excellence.

#### RECOMMANDATION 1.4

**Qu'IRCC adopte un processus transitoire où :**

*Le CCNÉF est le conseil de transition du Centre d'excellence. Il élabore des procédures pour la mise en place d'une équipe de gouvernance qui remplacera progressivement le CCNÉF d'ici avril 2025.*

# **Appuyer les personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi**





## 3.2. Appuyer les personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi

### 3.2.1. Mise en contexte et constats

Une insertion économique réussie est un vecteur important d'inclusion et de rétention au sein d'une communauté, en plus de contribuer au bien-être, en particulier lorsque l'emploi occupé correspond aux expertises et aux aspirations de la personne immigrante.

Les services en emploi revêtent ainsi une importance particulière. Hyppolite (2012) soutient qu'obtenir un bon emploi est le principal élément qui permet une intégration réussie des personnes immigrantes. Selon elle, la priorité du ou de la nouvel.le arrivant.e est d'abord de trouver un revenu pour faire vivre sa famille, et ce n'est que par la suite qu'il ou elle peut penser à s'intégrer davantage dans sa nouvelle communauté.

Il ressort de la recension des écrits que les personnes immigrantes francophones font face à de nombreux défis dans le cadre de leur intégration économique. Parmi ces défis, plusieurs s'appliquent également à l'ensemble des personnes immigrantes, comme la non-reconnaissance des diplômes, le manque d'expérience de travail canadienne et des préjugés concernant le statut d'immigrant. Une maîtrise limitée de l'anglais et des expériences de discrimination liées à l'accent ou à l'appartenance à un groupe de minorité visible sont des défis supplémentaires récurrents pour les personnes immigrantes francophones. De plus, ces défis viennent complexifier ceux partagés par le groupe majoritaire. Par exemple, les possibilités de réussir un processus de reconnaissance des acquis se révèlent plus limitées lorsque les compétences en anglais n'atteignent pas un niveau intermédiaire ou avancé. Or, comme le rappelle Hyppolite (2012), pour une intégration socioéconomique réussie, il est nécessaire que le ou la nouvel.le arrivant.e ait accès aux mêmes possibilités d'emploi que les autres individus avec des compétences similaires.

Il va de soi que les services d'établissement ne peuvent régler l'ensemble des problèmes auxquels sont confrontées les personnes immigrantes dans leur parcours, mais l'accès à des services en français en employabilité est un facteur, parmi d'autres, qui contribue à une insertion professionnelle réussie (Ba, 2018).

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant l'appui des personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi :

- \* Les employeurs sont souvent parmi les premiers contacts locaux des personnes immigrantes. La littérature reconnaît d'ailleurs que les initiatives d'intégration en emploi engageant directement les employeurs présentent plusieurs avantages. Toutefois, les employeurs connaissent peu les ressources qui favorisent l'intégration de leur personnel immigrant francophone, en particulier celles en français, et les services en emploi les mobilisent peu;
- \* De nombreuses activités de sensibilisation des employeurs sont offertes par le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) et ses membres. Il serait pertinent d'en vulgariser l'offre à un plus grand nombre d'employeurs. Ces activités traitent notamment des avantages d'embaucher des personnes immigrantes, de la diversité ethnoculturelle en milieu de travail et de la valeur de la formation et de l'expérience obtenues à l'étranger;
- \* Les initiatives de stage, d'accompagnement et de mentorat en milieu de travail sont appréciées et reconnues comme efficaces, mais elles gagnent à être mieux déployées et mieux encadrées;
- \* Les services en employabilité en français contribuent de manière positive au parcours d'intégration francophone. Toutefois, les personnes immigrantes apprennent souvent l'existence de ces services d'employabilité sur le tard, plutôt qu'au moment où ils en auraient le plus besoin;



- ✘ Des services existent pour l'accompagnement des employeurs et des employé.e.s pour la rétention des nouveaux.elles arrivant.e.s. Toutefois, ceux-ci gagneraient à être listés et renforcés par province et territoire pour en accroître la visibilité et la portée;
- ✘ Des services en emploi gagneraient à se spécialiser pour être en mesure de mieux guider les personnes immigrantes vers certaines professions ciblées;
- ✘ Il importe de maintenir et de développer des événements tels que Destination Canada qui permettent de connecter des employeurs avec des candidat.e.s potentiel.le.s. Toutefois, il serait pertinent d'adapter ce type d'initiative à l'Afrique subsaharienne. Il serait aussi pertinent de bonifier les mesures en place pour connecter les employeurs avec des personnes immigrantes à la recherche d'un emploi, avant et après l'arrivée;
- ✘ La reconnaissance des acquis et son accessibilité en français gagnent à être mieux soutenues par les provinces, par les associations professionnelles et par le biais de la diffusion de pratiques exemplaires;
- ✘ Les services en entrepreneuriat contribuent de manière positive au parcours d'intégration francophone. L'offre de ces services en entrepreneuriat pour les personnes immigrantes demeure toutefois limitée, en particulier hors des grands centres;
- ✘ Du financement pour encourager l'entrepreneuriat chez les personnes immigrantes existe, mais est méconnu. De plus, le financement est parfois insuffisant pour le démarrage d'une entreprise et n'est pas disponible dans l'ensemble des provinces et territoires.

### 3.2.2. Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Articuler et optimiser les initiatives de portail de l'emploi francophone*

Les besoins en main-d'œuvre actuels au Canada sont importants. En outre, les personnes nouvellement arrivées ne sont pas toujours au fait des opportunités d'emploi dans leur secteur et leur collectivité, encore moins en ce qui a trait aux postes bilingues ou en français. Tout de même, des initiatives de portail de l'emploi ou ayant une vocation similaire existent. Cela dit, ces initiatives ne sont pas arrimées entre elles et ne bénéficient pas d'une visibilité réellement pancanadienne. L'articulation et l'optimisation des initiatives de portail de l'emploi francophone viendraient répondre à cet enjeu de dispersion des ressources et combler un besoin des employeurs et des personnes immigrantes. Cet exercice d'optimisation des initiatives de portail ne comprendrait pas seulement un moteur de recherche pour des offres d'emploi comme il en existe à l'heure actuelle, mais ferait appel aux technologies d'intelligence artificielle pour jumeler des profils à des offres d'emplois. L'utilisation de portails articulés par les employeurs serait aussi un moyen de les sensibiliser à l'immigration francophone et aux ressources existantes en français (par exemple, des courriels d'information pourraient être envoyés aux entreprises inscrites). De plus, ce portail serait conçu sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des personnes immigrantes francophones et assurer une visibilité équitable de toutes les régions au Canada.

#### *Mettre en place un programme offrant des incitatifs financiers pour l'embauche de nouveaux.elles arrivant.e.s francophones*

Dans le cadre de plusieurs programmes d'immigration, les employeurs jouent un rôle de plus en plus important dans la sélection. Il serait pertinent d'offrir des incitatifs aux employeurs pour l'embauche de personnes immigrantes francophones, à la fois pour accroître le nombre de nouveaux.elles arrivant.e.s d'expression française sélectionnés au Canada hors Québec, mais également pour favoriser l'insertion économique des personnes immigrantes en

facilitant leur accès à l'emploi. Ce type de programme pourrait être pertinent aussi bien à l'échelle nationale qu'au niveau des provinces et territoires.

### *Développer davantage de formations relais et en élargir l'offre à l'échelle du pays*

Les formations relais permettent aux personnes participantes d'acquérir de l'expérience de travail canadienne et de faciliter la reconnaissance de leurs acquis. Il serait pertinent d'étendre les formations actuellement offertes au sein de certains établissements postsecondaires de l'Ontario à travers le Canada. Il y aurait lieu également d'élargir l'offre à un plus grand nombre de secteurs d'activités.

### *Offrir des programmes d'accompagnement en français plus adaptés en emploi et pour l'entrepreneuriat*

Les services en employabilité en français varient d'une région à une autre, tant par leur diversité que par leur contenu. Dans certaines régions, les services offerts sont limités, notamment en régions rurales. De plus, les services actuels ne répondent pas toujours aux besoins des personnes immigrantes à la recherche d'emplois spécialisés. Par ailleurs, les personnes immigrantes qui souhaitent se lancer en affaires n'ont pas toujours accès à un accompagnement adéquat et ne sont pas toujours au fait des possibilités de rachat d'entreprises locales. La standardisation et l'élargissement de l'offre de services d'employabilité pourraient être associés à une stratégie de promotion de la régionalisation de l'immigration et inclure un volet sur les possibilités de rachat d'entreprises.

### *Simplifier et élargir les processus de reconnaissance des acquis*

La reconnaissance des acquis est un enjeu complexe qui nécessite l'engagement de divers ministères fédéraux, dont Emploi et Développement social Canada (EDSC) et IRCC, de même que des provinces et territoires ainsi que des ordres professionnels. Cet enjeu ne fait pas l'objet d'une recommandation prioritaire, mais le CCNEF souhaite qu'un dialogue structuré soit mis en place entre l'ensemble des parties prenantes afin qu'émergent des solutions concrètes pour contrer les obstacles linguistiques vécus par les personnes immigrantes francophones.

- \* Sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des travailleurs.euses étrangers.ères et de nouveaux.elles arrivant.e.s bilingues ou francophones;
- \* Accroître la visibilité des services auprès des employeurs et des personnes immigrantes.

## **RECOMMANDATION 2**

**Qu'IRCC appuie les personnes immigrantes lors de leur insertion en emploi par le biais des initiatives suivantes :**

- 1) Articuler et optimiser les initiatives de portail de l'emploi francophone pour les employeurs et les personnes immigrantes (avec un volet pour chaque province et territoire) en maximisant l'utilisation de l'intelligence artificielle;
- 2) Mettre en place un programme offrant des incitatifs financiers pour l'embauche de nouveaux.elles arrivant.e.s francophones;
- 3) Développer davantage de formations relais et élargir l'offre à l'échelle du pays;
- 4) Élargir et standardiser l'offre de programmes d'accompagnement en français adaptés aux besoins particuliers des chercheurs.euses d'emploi et des personnes immigrantes entrepreneures.

# Accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones



### 3.3. Accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones

#### 3.3.1. Mise en contexte et constats

Ces dernières décennies, une croissance de l'immigration francophone a transformé et diversifié le visage des communautés francophones. Ces changements ont mené à la mise en place de mesures pour appuyer les personnes immigrantes dans la réalisation de leur projet de vie au sein des communautés, à d'importantes évolutions en faveur de démarches concertées d'accueil et d'intégration, ainsi qu'à une sensibilité accrue à la diversité ethnoculturelle. La FCFA et les réseaux en immigration francophone sont d'ailleurs des joueurs clés qui contribuent à bâtir des communautés francophones inclusives, diversifiées et plurielles.

Tout de même, des défis persistent quant à la capacité des communautés francophones à se mobiliser pour accueillir et engager les personnes immigrantes avant et après leur arrivée, ainsi qu'à répondre à leurs besoins. Les initiatives de lutte contre les différentes formes de discrimination doivent être poursuivies et améliorées afin de favoriser la cohésion communautaire et une inclusion réussie des personnes immigrantes pour l'ensemble des sphères de l'accueil. Gallant (2010) considère que le leadership des organismes communautaires se manifeste par l'inclusion de personnes immigrantes au sein d'instances décisionnelles, telles que les conseils d'administration. Pour Gallant (2010), la participation civique est une façon concrète de mettre en pratique les discours plus abstraits prônant l'inclusion de la diversité. L'inclusion de personnes immigrantes au sein d'instances décisionnelles leur permet d'avoir une influence directe sur les projets de leur communauté d'accueil en plus de contribuer à normaliser l'immigration au sein des populations locales et d'ainsi avoir des répercussions positives sur l'intégration sociale. Le rôle que confèrent les organismes « aux immigrants qui œuvrent en leur sein sont des modèles importants qui contribuent à façonner les représentations populaires de l'immigration » (Gallant, 2010 : 201).

Un autre enjeu concerne la visibilité des communautés francophones. Alors que la visibilité des communautés francophones constitue un critère parmi d'autres au moment de s'intéresser à leur vitalité, cette même visibilité devient une condition essentielle à toute initiative d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes (Veronis et Huot, 2018). Des dialogues auprès de personnes immigrantes permettent de constater que plusieurs ne connaissaient ni l'existence des communautés francophones ni leur histoire avant d'être interrogées sur le sujet (Veronis et Huot, 2019).

Il importe aussi de souligner le rôle des écoles en lien avec l'établissement des personnes immigrantes. Benimas (2014) ainsi que Farmer et Labrie (2008) mentionnent que l'école est l'une des institutions les plus importantes des communautés d'accueil. Pour les enfants, c'est bien souvent le premier point de contact avec la culture de leur nouveau pays. Il s'agit d'un espace symbolique important où se crée un contact interculturel entre les familles immigrantes et la communauté, communauté qui a le potentiel de favoriser ou non l'inclusion des nouveaux.elles arrivant.e.s dans leur milieu. En outre, une insertion positive des enfants et des adolescent.e.s au sein de la communauté d'accueil est un facteur de rétention des parents.

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones :

- ✱ Les services pré-départ en français contribuent à la visibilité des communautés francophones et à l'établissement des personnes immigrantes francophones. Il serait pertinent d'évaluer et de souligner les résultats de Connexions francophones, ainsi que d'instaurer des mesures d'amélioration de ce programme. En ce moment, certains services ou ressources pré-départ offerts en anglais n'ont pas d'équivalents en français;

- ✗ Des nouveaux.elles arrivant.e.s d'expression française choisissent le Québec pour parler français sans nécessairement savoir qu'il existe d'autres communautés francophones ailleurs qu'au Québec. Ce constat rappelle que les communautés francophones sont peu connues à l'international;
- ✗ La préparation des communautés francophones à accueillir les personnes immigrantes est essentielle. Les apprentissages de l'Initiative des communautés francophones accueillantes (CFA) peuvent servir de modèles à d'autres communautés francophones;
- ✗ Alors que la visibilité de la communauté francophone auprès des personnes immigrantes avant et après leur arrivée est essentielle, les personnes immigrantes ne savent bien souvent pas comment ni où accéder à des services d'établissement, en particulier ceux offerts en français;
- ✗ L'accessibilité des lieux, les attitudes d'ouverture à la diversité, la présence de personnes représentant la diversité ethnoculturelle et la versatilité des programmes offerts encouragent la participation sociale et l'inclusion des personnes immigrantes. À l'inverse, le manque d'ouverture et de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle entrave la cohésion communautaire et l'engagement des personnes immigrantes;
- ✗ Il y a un besoin d'harmonisation accrue entre les ententes de financement des bailleurs de fonds et les plans de développement global des communautés de manière à appuyer le développement des communautés dans leur ensemble;
- ✗ Il est pertinent de bâtir des collaborations avec les communautés religieuses et les associations ethnoculturelles qui sont souvent des points d'attache des personnes immigrantes au niveau local;
- ✗ Des barrières culturelles peuvent contribuer à des défis de communication entre les familles immigrantes et l'école, constituant ainsi un frein à l'inclusion réussie des élèves, d'où le besoin d'une mobilisation accrue des écoles, ainsi que de ressources et de services adaptés aux besoins de ces familles;
- ✗ Le programme de Travailleurs en établissement dans les écoles est peu vulgarisé dans les communautés. De plus, le nombre de ces travailleurs.euses est peu élevé et ne permet pas de couvrir les besoins de toutes les familles;
- ✗ L'accès à un logement abordable ou adapté aux besoins des personnes immigrantes est un défi majeur dans plusieurs communautés francophones. Dans certains cas, les revenus modestes et le prix élevé des logements empêchent les nouveaux.elles arrivant.e.s de disposer d'un logement adéquat;
- ✗ Les défis d'accès à des services tels que les garderies et les transports en commun sont des freins à l'établissement et à l'inclusion dans la communauté;
- ✗ Améliorer la représentativité des artistes issu.e.s de la diversité dans le domaine des arts et de la culture est important afin d'instaurer de bonnes habitudes d'ouverture dans la communauté en général.

### 3.3.2. Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Soutenir davantage la promotion des communautés francophones à l'international*

Comme le relèvent la littérature et les travaux menés par le CCNÉF, la visibilité des CFSM est un enjeu majeur. Bien souvent, les personnes immigrantes ne sont pas au courant de l'existence des communautés. Des initiatives bien établies sont déjà en place, mais gagneraient à être bonifiées et élargies. Il serait possible d'accroître les activités de promotion en Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord, notamment par le biais d'éditions de Destination Canada sur place.



### ***Augmenter la visibilité et l'accessibilité des services pré-départ en français***

Les services pré-départ en français permettent non seulement de préparer l'arrivée et de faciliter l'établissement des personnes immigrantes, mais aussi de faire connaître les CFSM aux personnes immigrantes alors qu'elles sont toujours à l'étranger. Toutefois, ces services ne sont pas encore utilisés à leur plein potentiel et ne sont pas connus par l'ensemble des parties prenantes en immigration. Il serait ainsi pertinent de développer une stratégie de promotion active pour accroître la visibilité et l'accessibilité de ces services.

### ***Appuyer les plans de développement global des communautés***

Les CFSM disposent de plans de développement global quinquennaux. Lors des consultations, il est ressorti qu'il existe un besoin d'harmonisation accrue des ententes de financement des bailleurs de fonds pour appuyer le développement des communautés dans leur ensemble.

### ***Augmenter la représentativité de personnes immigrantes au sein d'instances des communautés francophones***

Malgré des avancées dans les dernières années, des progrès restent à faire dans plusieurs régions et secteurs. Il serait pertinent de mettre en place des mesures concrètes pour assurer la représentativité de personnes immigrantes au sein d'instances des communautés francophones afin d'inspirer les nouveaux.elles arrivant.e.s. Puisque cette piste d'action ne relève pas d'IRCC, elle ne fait pas l'objet d'une recommandation dans ce rapport.

### ***Augmenter l'accès au logement***

La crise du logement actuelle affecte de manière particulière les personnes immigrantes qui, à leur arrivée, doivent avant toute chose être en mesure de se loger. Il s'agit d'un enjeu complexe. Le logement ne relève pas directement d'IRCC, mais le ministère est tout de même concerné par l'enjeu. Une table interministérielle sur le logement pourrait être mise en place, incluant des représentants de divers ministères et des provinces et territoires (les entités pourraient être reliées sur le plan fédéral-provincial territorial); un partenariat entre IRCC, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et Emploi et Développement social Canada pourrait également être envisagé. Puisque cette piste d'action ne relève pas directement d'IRCC, elle ne fait pas l'objet d'une recommandation dans ce rapport.

### ***Appuyer et augmenter le nombre de travailleurs.euses en établissement dans les écoles***

Les travailleurs.euses en établissement dans les écoles jouent un rôle essentiel dans l'intégration des jeunes issu.e.s de l'immigration et de leur famille. Dans la mise en place d'un Centre d'excellence national d'appui au secteur francophone de l'établissement, il sera nécessaire de développer des ressources et des outils de développement professionnel répondant aux besoins spécifiques des travailleurs.euses en établissement en milieu scolaire. Parmi les idées mentionnées lors de diverses consultations, on note :

- ✘ Construire des guides informatifs regroupant des ressources clés afin de bonifier l'accueil des familles dans le système scolaire;
- ✘ Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation à la diversité culturelle, et de lutte contre le racisme pour le personnel scolaire.

### RECOMMANDATION 3

**Qu'IRCC contribue à accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones par le biais des initiatives suivantes :**

- 1) *Soutenir davantage la promotion des communautés francophones à l'international et accroître le soutien financier pour que les CFSM mènent des activités de promotion;*
- 2) *Développer, de pair avec les CFSM, une stratégie de promotion qui augmente la visibilité et l'accessibilité des services pré-départ en français;*
- 3) *Renforcer la collaboration entre IRCC et les autres ministères fédéraux afin de mieux appuyer les plans de développement global des communautés francophones;*
- 4) *Appuyer et augmenter le nombre de travailleurs.euses en établissement dans les écoles.*



# Répondre aux besoins des personnes réfugiées



### 3.4. Répondre aux besoins des personnes réfugiées

#### 3.4.1. Mise en contexte et constats

Le Canada est reconnu comme un modèle en ce qui a trait à la réinstallation des personnes réfugiées. En 2018 et 2019, il s'agissait même du pays où s'était réinstallé le plus grand nombre de personnes réfugiées au monde. Pour favoriser leur intégration, des services d'aide à la réinstallation qui tiennent compte de leurs besoins particuliers sont offerts aux personnes réfugiées partout au pays.

Toutefois, à ce jour, les capacités des communautés francophones en matière d'aide à la réinstallation pour répondre aux besoins spécifiques des personnes réfugiées, francophones ou allophones, demeurent somme toute restreintes. De plus, en regard des crises humanitaires sur la scène mondiale, il est parfois ardu de faire converger rapidement les opportunités offertes par les communautés francophones et les besoins très spécifiques de ces personnes réfugiées.

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant les besoins des personnes réfugiées :

- ✗ Il y a un besoin de renforcer les capacités de parrainage privé au sein des communautés francophones;
- ✗ Un manque d'information et de sensibilisation semble persister quant au parrainage privé au sein des communautés francophones. Il s'agit d'un processus complexe qui pourrait être davantage vulgarisé et facilité;
- ✗ Le parrainage privé nécessite de faire appel à des équipes de bénévoles fortement mobilisées au sein des communautés francophones;
- ✗ Les critères associés au parrainage privé, dont une mise de fonds élevée, sont un frein pour les parrains potentiels au sein des communautés francophones;
- ✗ Les personnes réfugiées, en particulier les allophones, ne sont généralement pas bien informées au sujet des communautés francophones et ne bénéficient pas d'une offre active des services en français à leur disposition;
- ✗ Les opportunités réduites de francisation des personnes réfugiées allophones est un frein à leur intégration au sein des communautés francophones;
- ✗ Dans certaines régions, l'accès à des interprètes pour travailler auprès de personnes réfugiées allophones est un défi important.

#### 3.4.2. Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Développer des structures régionales regroupant les différents partenaires francophones engagés auprès des personnes réfugiées au sein d'une même région*

Ces structures, sous un modèle de guichet unique, pourraient coordonner les efforts des partenaires (services d'établissement, associations ethnoculturelles, groupes religieux, etc.) pour assurer un continuum de services et répondre plus adéquatement aux besoins des personnes réfugiées. Le modèle du Point d'accueil francophone (PAF) à Ottawa ou du CÉSOC pourrait servir de source d'inspiration. L'aspect local est important dans l'évaluation des besoins, mais il est plus difficile d'en tenir compte dans une structure régionale. De plus, ces structures viseraient à renforcer les liens entre les services d'établissement et les associations ethnoculturelles afin de créer une relation bidirectionnelle entre la communauté de souche et la communauté d'accueil des personnes réfugiées. Enfin, elles contribueraient à sensibiliser les parrains privés à l'existence des services (pour qu'ils orientent les personnes

parrainées vers ceux-ci). La sensibilisation pourrait se faire à la fois auprès des nouveaux parrains (ou parrains potentiels) pour les sensibiliser sur le parrainage ainsi qu'auprès de l'ensemble des parrains sur les services offerts par des organismes francophones.

### ***Mettre en place une stratégie auprès des parrains privés et des personnes réfugiées pour faire connaître les services pré-départ en français accessibles aux personnes réfugiées***

L'objectif serait d'aider les personnes réfugiées à préparer leur arrivée, de les informer sur les services en français à leur disposition et de mieux rejoindre les personnes qui préfèrent recevoir un service en français.

- ✗ Explorer les possibilités d'alléger les critères d'admissibilités pour tenir compte des capacités et des réalités des communautés francophones et ainsi faciliter le processus de parrainage privé;
- ✗ Améliorer l'accessibilité aux logements abordables pour les personnes réfugiées;
- ✗ Mettre en place des partenariats avec des organisations aptes à faire des avances de fonds aux groupes de personnes mobilisées en vue du parrainage privé.

### ***Augmenter le nombre de fournisseurs de services de réinstallation en français***

À ce jour, seuls quatre fournisseurs offrent des services en français aux personnes réfugiées qui s'installent en contexte francophone minoritaire. En l'absence de services en français, ces personnes reçoivent des services en anglais, ce qui peut contribuer à augmenter leur vulnérabilité. En outre, l'absence de fournisseurs de services de réinstallation en français réduit les occasions pour les personnes réfugiées d'être introduites aux autres activités et services de la communauté francophone. L'augmentation du nombre de fournisseurs devra s'appuyer sur les pratiques exemplaires.

### ***Bonifier le financement pour la sensibilisation, la promotion et l'amélioration des programmes de parrainage existants pour les personnes réfugiées, et les élargir à l'échelle nationale***

À ce jour, les programmes de parrainage sont peu utilisés par les communautés francophones pour faciliter la venue de personnes réfugiées qui parlent français ou qui sont allophones. Il importerait que ces programmes soient mieux connus du secteur francophone de l'établissement. En outre, la petite taille et l'éloignement de plusieurs communautés francophones font que le financement actuel ne paraît pas suffisant et que les appuis de la part d'IRCC gagnent à être mieux adaptés.

### ***Assurer l'offre active des services en français aux personnes réfugiées francophones et allophones***

Une bonification des services de réinstallation offerts en français aux personnes réfugiées gagne à être accompagnée d'une offre active systématique de cette possibilité de recevoir des services en français. Des procédures visant à identifier les profils linguistiques des personnes réfugiées et à assurer l'offre active des services en français pourront être développées pour les camps de réfugié.e.s. De même, au moment de la sélection des personnes réfugiées, ces personnes gagnent à ce qu'on leur propose de façon proactive et dès le premier contact des services de réinstallation en français. La mise en œuvre de cette offre active pourrait être mesurée afin de connaître les bonnes pratiques, d'en comprendre l'évolution et d'identifier celles les plus à même d'assurer une progression vers l'égalité réelle tout en assurant la sécurité des personnes réfugiées.

### *Accroître la part de l'appui du Canada à la réinstallation des personnes réfugiées lors de situations d'urgence dans les pays francophones d'Afrique<sup>4</sup>*

Les admissions dans la catégorie des personnes réfugiées réinstallées sont fortement influencées par des facteurs externes, comme les crises humanitaires de grande ampleur ou les conflits armés. L'accueil des réfugié.e.s syrien.ne.s en 2015 et des réfugié.e.s afghan.e.s en 2021 sont deux exemples qui illustrent la capacité du Canada à mettre en place des mesures particulières et ciblées pour faciliter la réinstallation de personnes réfugiées lors d'une situation d'urgence. En date de juin 2022, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ([en ligne](#)) estime à 27,1 millions le nombre de personnes réfugiées à l'échelle mondiale au sens de la Convention de 1951<sup>5</sup>. Le HCR dénombre des situations qualifiées d'urgence dans 13 pays ou régions du monde. Cela dit, il existe des situations d'urgence dans des pays et des régions où le français est la langue officielle, comme au Burundi, en République centrafricaine, en République démocratique du Congo et dans la région du Sahel (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger et Tchad). Par sa tradition humanitaire, son expérience en matière de réinstallation et son engagement envers la francophonie internationale, le Canada pourrait développer une expertise pour la réinstallation de personnes réfugiées d'Afrique francophone, en complément à son action actuelle et de concert avec ses partenaires du HCR. Cela permettrait au Canada d'apporter son secours dans des situations d'urgence qui retiennent peu l'attention à l'échelle internationale, et ce, malgré la gravité des risques et des besoins.

#### **RECOMMANDATION 4**

**Qu'IRCC contribue à mieux répondre aux besoins des personnes réfugiées par le biais des initiatives suivantes :**

- 1) *Consolider les structures régionales regroupant les différents partenaires francophones engagés auprès des personnes réfugiées au sein d'une même région (services d'établissement, associations ethnoculturelles, groupes religieux, etc.);*
- 2) *Mettre en place une stratégie auprès des parrains privés et des personnes réfugiées pour faire connaître les services pré-départ en français accessibles aux personnes réfugiées;*
- 3) *Augmenter le nombre de fournisseurs de services de réinstallation en français;*
- 4) *Bonifier le financement pour la sensibilisation, la promotion et l'amélioration des programmes de parrainage existants pour les personnes réfugiées, et les élargir à l'échelle nationale;*
- 5) *Assurer l'offre active des services en français aux personnes réfugiées francophones et allophones;*
- 6) *Accroître la part de l'appui du Canada à la réinstallation des personnes réfugiées lors de situations d'urgence dans les pays francophones d'Afrique.*

<sup>4</sup> Cette recommandation et son explication sont tirées du rapport de Deschênes-Thériault et Forest (2022).

<sup>5</sup> <https://www.unhcr.org/fr/aperçu-statistique.html>



# **Mieux desservir les clientèles qui font face à des problématiques particulières**



### 3.5. Mieux desservir les clientèles qui font face à des problématiques particulières

#### 3.5.1 Mise en contexte et constats

Le renforcement du parcours d'intégration francophone appelle à une prise en compte des problématiques particulières que vivent différentes clientèles. Il est possible d'apprendre des différents projets mis en place pour mieux desservir la clientèle LGBTQ2S+, les femmes et les jeunes, mais du travail reste à faire pour élargir la portée de ces initiatives. De même, une compréhension et une prise en charge étendues des réalités propres à ces clientèles gagnent à être développées en vue de la planification de l'offre de services.

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant les clientèles qui font face à des problématiques particulières :

- ✘ Des défis persistent quant à la représentativité des personnes immigrantes francophones au sein des instances décisionnelles, notamment les personnes membres de la communauté LGBTQ2S+, les femmes et les jeunes;
- ✘ Il est bénéfique d'adopter des approches qui mettent à l'avant-plan les forces et la richesse des expériences des individus qui vivent des parcours atypiques;
- ✘ Le Canada accueille des jeunes de différents pays et de diverses cultures sans pour autant leur offrir des services d'accueil et d'établissement qui prennent en compte cette diversité culturelle. Les efforts mis en place pour favoriser l'intégration des jeunes à l'environnement canadien et particulièrement dans les communautés francophones sont limités;
- ✘ Les jeunes francophones issus de l'immigration, et les filles racisées en particulier, peuvent rencontrer des défis particuliers en matière d'intégration scolaire, sociale et économique;
- ✘ L'accès à des activités de connexion communautaire qui considèrent la composante familiale et la population adolescente est parfois limité;
- ✘ Les formations destinées au personnel et aux bénévoles liées aux clientèles ayant des problématiques particulières (LGBTQ2S+ et personnes qui ont vécu des traumatismes) ne sont généralement disponibles qu'en anglais;
- ✘ Certains groupes de personnes immigrantes, dont les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S+, peuvent avoir vécu d'importants traumatismes dans leur région d'origine et continuer à faire face à diverses situations de discrimination dans leur communauté d'accueil;
- ✘ Peu d'organisations francophones représentent la communauté LGBTQ2S+ de façon ciblée;
- ✘ Les femmes immigrantes détiennent des bagages culturels différents et forment un groupe hétérogène dont les besoins varient;
- ✘ Dans le cadre de leur parcours professionnel, les femmes immigrantes francophones rencontrent des situations de discrimination particulières, basées sur le sexe et la race;
- ✘ Il est important de conscientiser les femmes immigrantes sur leurs rôles et leurs droits pour qu'elles puissent se positionner au pays;
- ✘ Le partage d'expériences positives et d'histoires à succès de femmes immigrantes ayant réussi leur intégration socioéconomique est une pratique à privilégier afin d'inspirer les autres;
- ✘ Il y a un manque d'appui pour les intervenant.e.s qui aident les femmes.

### 3.5.2 Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Mettre en place des services d'établissement spécialisés pour la jeunesse*

Il est ressorti des dialogues stratégiques que certains services sont peu adaptés aux besoins spécifiques des jeunes. De plus, les jeunes qui ne sont pas majeur.e.s ont accès à une offre de services limitée. Par exemple, il serait possible d'assurer l'accès à une formation linguistique adaptée aux enfants et aux jeunes, notamment avant leur arrivée au Canada. Pour ce faire, il faudrait soit revoir les critères d'admissibilité et lignes directrices du programme CLIC (18 ans+), soit créer une autre formation qui réponde au programme de formation linguistique adaptée aux nouveaux.elles arrivant.e.s francophones.

La conception et la mise en œuvre de services et d'initiatives à l'intention des jeunes pourraient se faire sous l'égide d'un nouveau Carrefour des jeunes immigrant.e.s francophones. Ce Carrefour pourrait notamment élargir la portée ou créer des activités de réseautage entre les jeunes par le biais des services d'établissement et des initiatives jeunesse de la communauté francophone. Il pourrait aussi accompagner les familles et la jeunesse immigrante par le biais de mentorat et de jumelage. À noter qu'il sera important de tenir compte des différentes tranches d'âge dans la mise en place de ce Carrefour et de services adaptés.

#### *Augmenter l'appui aux femmes immigrantes*

Comme mentionné précédemment, les ressources limitées pour les organismes chargés de répondre aux besoins spécifiques de femmes immigrantes francophones nuisent à leurs capacités de contribuer de manière optimale à leur parcours d'intégration. Une augmentation des ressources permettrait d'accroître la portée des initiatives actuelles et d'en créer de nouvelles.

#### *Développer une certification pour desservir la clientèle immigrante membre de la communauté LGBTQ2S+*

Les agent.e.s en établissement ne sont pas toujours bien formé.e.s pour intervenir auprès d'une clientèle immigrante membre de la communauté LGBTQ2S+, et les ressources en français actuelles pour renforcer ses capacités en la matière sont très limitées. Une formation menant à une certification pourrait être développée en s'inspirant des formations EDI (équité, diversité, inclusion) existantes.

D'autres pistes d'action potentielles ont également été soulevées, notamment la possibilité de planifier des rencontres annuelles avec l'ensemble des membres des RIF et des intervenant.e.s travaillant dans le milieu de l'inclusion, et les représentant.e.s de la communauté LGBTQ2S+. De plus, il serait aussi pertinent que les organismes en établissement procèdent à une révision de leurs documents internes afin de s'assurer qu'ils sont rédigés de façon inclusive, incluant les pronoms (iel). Les services d'une agence spécialisée pourraient être retenus pour ce faire.



## RECOMMANDATION 5

**Qu'IRCC réponde mieux aux besoins des clientèles qui font face à des problématiques particulières par le biais des initiatives suivantes :**

- 1) *Mettre en place des services d'établissement francophone adaptés aux besoins des enfants et des jeunes, notamment par la création d'un Carrefour des jeunes personnes immigrantes francophones;*
- 2) *Accroître le financement destiné aux organismes responsables de l'intégration des femmes immigrantes francophones;*
- 3) *Appuyer la mise en place d'espaces de parole pour les femmes immigrantes afin qu'elles puissent s'exprimer sans la présence de leur famille;*
- 4) *Octroyer du financement pour la conception d'une formation menant à une certification qui serait rendue publique et accessible pour desservir la clientèle immigrante membre de la communauté LGBTQ2S+.*

# Appuyer le parcours des personnes résidentes temporaires



## 3.6. Appuyer le parcours des personnes détenant une résidence temporaire

### 3.6.1. Mise en contexte et constats

Les personnes qui détiennent un statut de travailleur.euse temporaire ou d'étudiant.e international.e occupent une place de plus en plus importante au sein du marché du travail canadien et des établissements postsecondaires francophones. Plusieurs de ces personnes contribuent de manière significative à la vitalité socioéconomique des communautés francophones ou souhaiteraient y contribuer davantage, notamment en obtenant leur résidence permanente.

Toutefois, il persiste un écart entre la volonté gouvernementale et communautaire de favoriser l'installation durable des personnes détenant une résidence temporaire et les mesures en place pour les accompagner lors de leur établissement et de leur transition vers la résidence permanente.

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant le parcours des personnes détenant une résidence temporaire :

- ✘ Le besoin de mieux vulgariser l'information sur le passage de la résidence temporaire à la résidence permanente est important;
- ✘ La prise en charge limitée des personnes détenant une résidence temporaire est un défi important à leur rétention, et par conséquent, à l'atteinte des objectifs en immigration francophone. Une meilleure adéquation entre les priorités communautaires et gouvernementales en immigration francophone et les voies d'accès à la résidence permanente pour les francophones qui détiennent une résidence temporaire pourrait s'avérer bénéfique;
- ✘ Les contraintes associées aux critères de financement des services d'établissement constituent un frein pour un accompagnement adéquat des personnes détenant une résidence temporaire par les organismes francophones;
- ✘ L'accès limité à des données probantes sur les personnes détenant une résidence temporaire est un défi pour broser un portrait complet de cette population, de ses parcours et de ses besoins;
- ✘ Les employeurs peuvent jouer un rôle d'appui pour le passage de la résidence temporaire à la résidence permanente de leur personnel, mais ne sont pas toujours bien informés et outillés;
- ✘ Il serait pertinent d'explorer l'idée de rendre permanente la Voie d'accès vers la résidence permanente pour les candidat.e.s francophones;
- ✘ Il serait aussi pertinent de faire cesser l'obligation pour les membres de la population étudiante internationale francophone de prouver vouloir retourner dans leur pays d'origine après leurs études;
- ✘ Dans certaines régions (par exemple, les territoires), il y a davantage de résident.e.s temporaires francophones que de résident.e.s permanents;
- ✘ Il importerait de clarifier le rôle des établissements postsecondaires dans l'accompagnement de la population étudiante internationale vers la résidence permanente et de mieux cerner les modalités de collaboration entre les établissements postsecondaires des communautés francophones et les autres parties prenantes de l'accueil et de l'inclusion des personnes immigrantes.

### 3.6.2. Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Élargir les critères d'admissibilité des services d'établissement*

Comme mentionné précédemment, la prise en charge limitée des personnes détenant une résidence temporaire est un défi important à leur rétention. Plusieurs organismes francophones doivent faire preuve d'innovation pour tenter de desservir cette clientèle, sans pour autant leur offrir des services à la hauteur des besoins. Dans un contexte où plusieurs initiatives visent à faciliter la transition vers la résidence permanente (voie d'accès, points dans Entrée express, etc.), il serait judicieux de permettre une prise en charge de cette clientèle dès son arrivée au Canada. Cela devrait toutefois se faire en assurant une complémentarité avec les services fournis par les établissements postsecondaires pour les étudiant.e.s étrangers.ères.

#### *Accompagner la transition de la résidence temporaire vers la résidence permanente*

La transition vers la résidence permanente peut être un processus complexe et les fournisseurs de services ne sont pas bien outillés pour accompagner des personnes dans ce processus. De nouvelles mesures d'accompagnement pourraient être mises en place pour combler cette lacune. Certes, la ligne est mince entre « accompagnement » et « service-conseil » en matière de transition vers la résidence permanente, dans lequel cas l'agent.e doit être autorisé.e. Il sera nécessaire de veiller à ce que cet accompagnement ne soit pas perçu comme du conseil en immigration. Cet accompagnement pourrait renvoyer à :

- ✘ Créer et financer des postes d'agent.e.s d'accompagnement pour la transition vers la résidence permanente;
- ✘ Créer une plateforme téléphonique ou virtuelle d'information à l'intention des résident.e.s temporaires francophones vers laquelle les fournisseurs de services pourraient diriger leur clientèle pour des questions concernant les possibilités et le processus de transition vers la résidence permanente. Ce projet de plateforme prévoirait l'embauche de personnel professionnel à même d'offrir des services personnalisés;
- ✘ Financer des services d'information et d'accompagnement à la transition vers la résidence permanente (services de conseillers.ères réglementé.e.s en immigration pour étudiant.e.s étrangers.ères) pendant et après les études.

#### *Accroître la collaboration avec les établissements postsecondaires*

À plusieurs reprises lors des consultations, il a été fait mention de l'importance d'établir des partenariats solides entre les établissements postsecondaires francophones et les organismes en établissement en ce qui a trait à la population étudiante étrangère. Parmi ces idées, qui ne font pas l'objet d'une recommandation spécifique, notons :

- ✘ Assurer une présence étendue des réseaux en immigration francophone lors des journées d'accueil afin d'informer la population étudiante internationale sur l'existence d'une communauté francophone locale et des services en français à leur disposition au sein de la communauté;
- ✘ Engager davantage les établissements postsecondaires dans les initiatives mises en place au sein des communautés francophones accueillantes afin de mieux rejoindre la population étudiante;
- ✘ En amont d'éventuelles collaborations, travailler de pair avec l'ACUFC pour sensibiliser les établissements postsecondaires à la valeur ajoutée qu'apporte la population étudiante internationale aux communautés francophones et à l'importance de penser à la rétention de cette population avant l'obtention du diplôme;

- ✖ Créer des outils vulgarisant l'information sur les possibilités de transition à la résidence permanente que pourraient partager des fournisseurs de services directs à leur clientèle;
- ✖ Mettre en place une plateforme à l'intention des employeurs pour qu'ils puissent échanger des informations entre eux quant au recrutement, aux procédures d'immigration (incluant la transition vers la résidence permanente) et aux pratiques favorisant une intégration réussie en milieu de travail.

#### **RECOMMANDATION 6**

**Qu'IRCC appuie le parcours des personnes détenant une résidence temporaire par le biais des initiatives suivantes :**

- 1) *Élargir les critères d'admissibilité des services d'établissement aux résident.e.s temporaires francophones;*
- 2) *Octroyer du financement pour des mesures d'appui à la transition de la résidence temporaire vers la résidence permanente.*



# Améliorer l'offre et l'accès à la formation linguistique





## 3.7. Améliorer l'offre et l'accès à la formation linguistique

### 3.7.1. Mise en contexte et constats

L'apprentissage et la maîtrise des deux langues officielles du Canada constitue un enjeu de premier plan pour les personnes immigrantes qui s'installent dans une communauté francophone en contexte minoritaire. Les services de formation en français et en anglais sont ainsi d'importants outils pour favoriser l'acquisition des compétences linguistiques nécessaires à la vie quotidienne, au travail et à l'inclusion à la communauté d'accueil. C'est ainsi que, dans le cadre de la consolidation du parcours d'intégration francophone, IRCC a lancé la formation linguistique adaptée aux besoins des nouveaux.elles arrivant.e.s s'établissant dans les communautés francophones.

Bien que les formations offertes aident les personnes immigrantes à accroître leurs capacités linguistiques et à s'intégrer dans la société canadienne, des défis persistent tant en ce qui a trait à la visibilité des services qu'à leur polyvalence à l'égard des besoins du marché du travail ou de clientèles spécifiques.

Les travaux menés par le CCNÉF précisent également un certain nombre de constats concernant l'appui et l'accès aux formations linguistiques :

- ✘ Les formations offertes par des organismes francophones sont généralement mieux adaptées aux réalités de l'établissement en contexte linguistique minoritaire;
- ✘ Malgré les opportunités qui en découlent, les formations virtuelles demeurent un défi pour les clientèles avec un faible niveau de littératie numérique ainsi que pour les fournisseurs de services qui gagnent à innover;
- ✘ L'offre de formations dont les horaires et les modes (virtuel, hybride, présentiel) sont diversifiés permet de répondre aux besoins réels d'une diversité d'apprenant.e.s;
- ✘ Les mises en situation réelles ou simulées et les formes d'apprentissage immersives en vue de reproduire des contextes de la vie ordinaire ou professionnelle canadienne sont considérées comme de bonnes pratiques d'apprentissage;
- ✘ Il importe d'améliorer l'accès à la formation linguistique offerte dans le cadre des services pré-départ de manière à tendre vers l'égalité de l'offre en français et en anglais;
- ✘ Il y a un manque de programmes d'accompagnement pour les professionnel.le.s, les professeur.e.s et les gestionnaires de la formation linguistique;
- ✘ La disparité des taux horaires entre les provinces ne facilite pas le recrutement de professionnel.le.s. De plus, les professeur.e.s ne sont pas rémunéré.e.s pour la préparation des cours;
- ✘ Il importe d'optimiser, de mettre à jour plus régulièrement et d'adapter aux besoins des francophones la plateforme Tutela;
- ✘ Les fournisseurs de services francophones en formation linguistique manquent parfois de visibilité auprès des personnes immigrantes francophones, des employeurs et du secteur anglophone de l'immigration;
- ✘ Présenter des contenus autochtones dans le cadre de formations linguistiques est considéré comme une pratique exemplaire;
- ✘ Il y a un besoin de développer davantage la prise en charge de la formation linguistique des allophones par les fournisseurs de services francophones en assurant un référencement équitable vers les programmes CLIC;
- ✘ Il serait pertinent d'assurer un meilleur arrimage de la formation linguistique (en français et en anglais) et l'acquisition de compétences pour le marché du travail, et ce, pas seulement dans les grands centres.

### 3.7.2. Pistes d'action proposées

Partant de ces constats et des travaux du CCNÉF, diverses pistes d'action ont été suggérées. Seules certaines de ces pistes d'action relèvent de la responsabilité du ministère IRCC et pourront faire l'objet de recommandations. Les principales idées proposées sont les suivantes :

#### *Développer un système centralisé pour la formation linguistique par et pour les francophones*

Les plateformes Tutela et Avenue existent, mais les volets francophones sont à repenser. Il pourrait s'avérer bénéfique de mettre en place un système centralisé administré par et pour les francophones permettant le développement et le partage des ressources pour les formateurs/trices francophones. Ces systèmes seraient conçus en plaçant l'accent sur les besoins particuliers des fournisseurs de services francophones.

#### *Arrimer la formation linguistique et les mesures d'insertion économique, notamment en développant et en élargissant la portée de formations adaptées à des domaines d'emploi spécifiques et au processus de recherche d'emploi*

Lors des dialogues stratégiques, plusieurs pistes d'action sont ressorties quant aux façons de mieux arrimer les formations linguistiques aux besoins en insertion économique des personnes immigrantes. En outre, il serait possible de :

- ✱ Puiser dans les pratiques exemplaires existantes combinant la formation linguistique et l'emploi – comme à La Cité – pour élargir l'offre partout au Canada (exemple : des formations adaptées à des domaines d'emploi spécifiques);
- ✱ Mettre en place des formations linguistiques en anglais adaptées aux francophones et à différents secteurs d'emploi, en s'assurant qu'elles mènent à une certification et qu'elles contribuent à la reconnaissance des acquis tout en permettant une familiarisation avec le vocabulaire professionnel.

#### *Développer des formations en littératie<sup>6</sup>*

À l'échelle du pays, l'offre de formations à des niveaux de littératie ciblant les personnes immigrantes francophones est limitée. Ainsi, les personnes qui ont des niveaux de lecture et d'écriture peu élevés, peu importe la langue, n'ont pas toujours accès à des formations en littératie en français. Les personnes qui bénéficieraient de ces formations ont souvent le statut de réfugié.e et n'ont pas eu accès à une éducation formelle par le passé, mais ont le français comme première langue officielle parlée. De plus, les besoins en littératie pour les francophones ne sont pas toujours bien captés dans le cadre du système d'évaluation actuel.

Afin de mieux répondre aux besoins de cette clientèle, il importerait d'investir des ressources pour le développement de formations en littératie en français. Ces ressources devraient être adaptées à une clientèle immigrante et devraient permettre d'outiller le personnel enseignant. De plus, il faudrait améliorer les processus d'évaluation afin que les personnes avec un faible degré de littératie soient dirigées vers les ressources en littératie plutôt que vers les formations linguistiques régulières (CLIC). Ces efforts devraient s'arrimer à ceux d'autres organismes qui œuvrent en formation des adultes au sein des communautés francophones afin d'éviter des doublons de services le cas échéant.

#### *Accroître l'appui à la formation linguistique en ligne*

<sup>6</sup> La littératie est définie par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comme « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ». Cette notion est privilégiée par rapport à « l'alphabetisation » du fait qu'elle permet de mieux reconnaître les interactions entre les compétences en matière de lecture et la capacité à utiliser les informations apprises pour fonctionner.

L'apprentissage en ligne est un moyen d'améliorer l'offre de formation linguistique dans les régions rurales et éloignées. Toutefois, ce mode de livraison peut s'avérer un défi en termes d'accessibilité pour les personnes avec un niveau de littératie numérique limité.

Cet enjeu ne fait pas l'objet d'une recommandation, puisque le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) mène en ce moment un projet pilote pour améliorer l'expérience de la formation en ligne. Ce modèle pourra servir de source d'inspiration pour d'autres fournisseurs.

### **Augmenter la capacité des centres d'évaluation linguistique**

À ce jour, la capacité des centres d'évaluation linguistique pour répondre aux demandes en français ou dans les deux langues officielles n'est pas égale à celle déployée pour répondre aux demandes en anglais. Ce faisant, les personnes qui souhaitent être évaluées en français ou dans les deux langues officielles sont désavantagées et doivent attendre beaucoup plus longtemps. Il importerait qu'un délai raisonnable de deux semaines soit respecté en tout temps, peu importe la langue de l'évaluation, et ce, tant pour la formation linguistique que pour la littératie.

D'autres idées évoquées pour améliorer l'offre et l'accès aux formations linguistiques, notamment :

- ✗ Assurer le réseautage continu des formateurs.trices et des gestionnaires (projets communs, partages de bonnes pratiques, innovation, etc.);
- ✗ Mettre en place des programmes de formation et de renforcement des capacités des enseignant.e.s;
- ✗ Développer la formation continue des formateurs.trices et des gestionnaires de la formation linguistique;
- ✗ Assurer l'accès à une formation linguistique adaptée aux enfants et aux jeunes, notamment avant leur arrivée au Canada;
- ✗ Introduire davantage de mises en situation réelles ou simulées et de formes d'apprentissage immersives en vue de reproduire des contextes de la vie ordinaire ou professionnelle canadienne.

## **RECOMMANDATION 7**

### ***Qu'IRCC améliore l'offre et l'accès à la formation linguistique par le biais des initiatives suivantes :***

- 1) *Mettre en place un système centralisé permettant le développement et le partage des ressources pour les formateurs.trices francophones;*
- 2) *Veiller, de pair avec les communautés francophones, à assurer un meilleur arrimage de la formation linguistique, en français et en anglais, et des mesures d'insertion économique;*
- 3) *Développer des formations linguistiques en littératie;*
- 4) *Augmenter la capacité des centres d'évaluation linguistique à répondre à la demande en français ou dans les deux langues officielles en respectant des délais raisonnables à la fois pour la formation linguistique et pour la littératie.*

## 4. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### RECOMMANDATION 1

Qu'IRCC mette en place un Centre d'excellence national d'appui au secteur francophone de l'établissement qui présente les caractéristiques suivantes :

#### Structure organisationnelle

Le Centre d'excellence prend la forme d'une organisation autonome, c'est-à-dire que sa structure de gouvernance s'appuie sur un conseil d'administration et une mission distincte.

#### Membres

Les fournisseurs de services directs francophones, en priorisant ceux qui reçoivent un financement d'IRCC. Leur adhésion est gratuite.

#### Reconnaissance de l'écosystème en immigration francophone

Le Centre d'excellence assure un arrimage de ses activités avec l'écosystème existant en immigration francophone. Il collabore activement avec les joueurs clés en immigration francophone, en particulier la Table nationale en immigration francophone, pour assurer un leadership stratégique du secteur francophone de l'établissement.

#### Principes

- × Tendre vers une égalité réelle des langues officielles;
- × Assurer une prise en compte des spécificités régionales;
- × Assurer une proximité avec les personnes immigrantes.

#### Valeurs

Leadership, collaboration, innovation, autonomie, inclusivité.

#### Vision

Être un Centre d'excellence et d'expertise du secteur francophone de l'établissement.

#### Mission

Le Centre d'excellence assure le développement et l'expertise du secteur francophone de l'établissement en vue d'un accueil et d'une inclusion réussie des personnes immigrantes au sein des communautés francophones. Adoptant une approche par et pour les francophones, elle rassemble, appuie et renforce les capacités des fournisseurs directs dans le respect de la diversité et de la pluralité. Elle collabore avec les joueurs clés en immigration francophone pour assurer un leadership stratégique du secteur francophone de l'établissement.

#### Objectifs généraux

- × Améliorer la performance du secteur francophone de l'établissement au bénéfice des personnes immigrantes;
- × Assurer le caractère innovant du secteur francophone de l'établissement pour répondre aux besoins changeants des fournisseurs de services directs;
- × Enrichir le parcours d'intégration francophone de manière à veiller à la complétude, la qualité, la diversité et l'accessibilité des services offerts;
- × Assurer un leadership stratégique au sein du secteur francophone de l'établissement.

#### Objectifs spécifiques

- × Veiller à la standardisation de l'offre de services;
- × Appuyer la professionnalisation et le renforcement des expertises au sein du secteur par le développement de formations et d'outils en français qui répondent aux besoins des fournisseurs de services francophones;
- × Offrir des occasions d'échange et de partage;
- × Mener des recherches et des analyses pour s'adapter aux besoins des fournisseurs de services et des nouveaux.elles arrivant.e.s;
- × Assurer un large accès aux ressources en français au bénéfice de tous et toutes;
- × Renforcer la représentativité des fournisseurs de services francophones au sein du secteur de l'établissement;
- × Informer le développement de politiques publiques en établissement francophone;
- × Être un passeur culturel.

### Transition

Le CCNÉF est le conseil de transition du Centre d'excellence. Il élabore des procédures pour la mise en place d'une équipe de gouvernance qui remplacera progressivement le CCNÉF d'ici avril 2025.

## RECOMMANDATION 2

**Qu'IRCC appuie les personnes immigrantes lors de leur insertion en emploi par le biais des initiatives suivantes :**

- × Articuler et optimiser les initiatives de portail de l'emploi francophone pour les employeurs et les personnes immigrantes (avec un volet pour chaque province et territoire) en maximisant l'utilisation de l'intelligence artificielle;
- × Mettre en place un programme offrant des incitatifs financiers pour l'embauche de nouveaux.elles arrivant.e.s francophones;
- × Développer davantage de formations relais et élargir l'offre à l'échelle du pays;
- × Élargir et standardiser l'offre de programmes d'accompagnement en français adaptés aux besoins particuliers des chercheurs.euses d'emploi et des personnes immigrantes entrepreneures.

## RECOMMANDATION 3

**Qu'IRCC contribue à accroître l'engagement et les capacités d'accueil des communautés francophones par le biais des initiatives suivantes :**

- × Soutenir davantage la promotion des communautés francophones à l'international et accroître le soutien financier pour que les CFSM mènent des activités de promotion;
- × Développer, de pair avec les CFSM, une stratégie de promotion qui augmente la visibilité et l'accessibilité des services pré-départ en français;
- × Renforcer la collaboration entre IRCC et les autres ministères fédéraux afin de mieux appuyer les plans de développement global des communautés francophones;
- × Appuyer et augmenter le nombre de travailleurs.euses en établissement dans les écoles.

## RECOMMANDATION 4

**Qu'IRCC contribue à mieux répondre aux besoins des personnes réfugiées par le biais des initiatives suivantes :**

- × Consolider les structures régionales regroupant les différents partenaires francophones engagés auprès des personnes réfugiées au sein d'une même région (services d'établissement, associations ethnoculturelles, groupes religieux, etc.);

- ✘ Mettre en place une stratégie auprès des parrains privés et des personnes réfugiées pour faire connaître les services pré-départ en français accessibles aux personnes réfugiées;
- ✘ Augmenter le nombre de fournisseurs de services de réinstallation en français;
- ✘ Bonifier le financement pour la sensibilisation, la promotion et l'amélioration des programmes de parrainage existants pour les personnes réfugiées, et les élargir à l'échelle nationale;
- ✘ Assurer l'offre active des services en français aux personnes réfugiées francophones et allophones;
- ✘ Accroître la part de l'appui du Canada à la réinstallation des personnes réfugiées lors de situations d'urgence dans les pays francophones d'Afrique.

### RECOMMANDATION 5

**Qu'IRCC réponde mieux aux besoins des clientèles qui font face à des problématiques particulières par le biais des initiatives suivantes :**

- ✘ Mettre en place des services d'établissement francophone adaptés aux besoins des enfants et des jeunes, notamment par la création d'un Carrefour des jeunes personnes immigrantes francophones;
- ✘ Accroître le financement destiné aux organismes responsables de l'intégration des femmes immigrantes francophones;
- ✘ Appuyer la mise en place d'espaces de parole pour les femmes immigrantes afin qu'elles puissent s'exprimer sans la présence de leur famille;
- ✘ Octroyer du financement pour la conception d'une formation menant à une certification qui serait rendue publique et accessible pour desservir la clientèle immigrante membre de la communauté LGBTQ2S+.

### RECOMMANDATION 6

**Qu'IRCC appuie le parcours des personnes détenant une résidence temporaire par le biais des initiatives suivantes :**

- ✘ Élargir les critères d'admissibilité aux services d'établissement aux résident.e.s temporaires francophones;
- ✘ Octroyer du financement pour des mesures d'appui à la transition de la résidence temporaire vers la résidence permanente.

### RECOMMANDATION 7

**Qu'IRCC améliore l'offre et l'accès à la formation linguistique par le biais des initiatives suivantes :**

- ✘ Mettre en place un système centralisé permettant le développement et le partage des ressources pour les formateurs.trices francophones;
- ✘ Veiller, de pair avec les communautés francophones, à assurer un meilleur arrimage de la formation linguistique, en français et en anglais, et des mesures d'insertion économique;
- ✘ Développer des formations linguistiques en littératie;
- ✘ Augmenter la capacité des centres d'évaluation linguistique à répondre à la demande en français ou dans les deux langues officielles en respectant des délais raisonnables à la fois pour la formation linguistique et pour la littératie.



## 5. BIBLIOGRAPHIE

1. Andrew, C. et Paquet, M. (2012). *Les Réseaux de soutien à l'immigration francophone de l'Ontario*. Rapport présenté à Citoyenneté et immigration Canada.
2. Atangana-Abe, J. et Ka, M. (2016). L'intégration des élèves nouveaux arrivants d'origine africaine dans les écoles de la division scolaire franco-manitobaine. *Alterstice*, 6 (1), 77-89.
3. Ba, H. (2018). *L'intégration professionnelle réussie des immigrants appartenant aux minorités visibles : le cas des immigrantes africaines francophones à Winnipeg*. Winnipeg : Université de Saint-Boniface.
4. Benimmas, A. et Bourque, J. (2013). *La participation citoyenne des jeunes immigrants francophones et de leurs parents en milieu francophone du N.-B.* Moncton : Centre Métropolis Atlantique.
5. Dalley, P. (2003). Définir l'accueil: enjeu pour l'immigration en milieu minoritaire francophone en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, (16), 67-78.
6. Deschênes-Thériault, G. et Forest, M. (2022). *Faire le point sur la cible en immigration francophone. Bilan, enjeux et pistes d'action*. Préparé pour la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.
7. Farmer, D. (2016). Migrations et « nouvelles mobilités » : regards d'élèves et d'enseignants dans une école de langue française en Ontario (Canada). *Alterstice*, 6 (1), 106-119.
8. Farmer, D. et Lory, M. (2019). Langues et identités plurielles en contexte éducatif canadien francophone : comment une langue s'épanouit-elle au travers des mouvements de société ? *The Canadian Modern Language Review*, 75(4), 353-364.
9. Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (2019). [Bâtir ensemble des communautés dynamiques plurielles et inclusives. Plan stratégique communautaire en immigration francophone 2018-2023](#).
10. Fourot, A. (2016). Redessiner les espaces francophones au présent : La prise en compte de l'immigration dans la recherche sur les francophonies minoritaires au Canada. *Politique et Sociétés*, 35(1), 25-48.
11. Fourot, A.-C. et Aung, B. (2019). Favoriser des communautés accueillantes à Moncton, Dieppe et Riverview: un rapport sur les atouts et les limites de l'offre de services aux nouveaux arrivants. Ottawa : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
12. Gallant, N. (2010). Représentations sociales et représentation politique: Présence immigrante dans les organismes de la francophonie minoritaire au Canada. *Politique et Sociétés*, 29(1), 181-201.
13. Gouvernement du Canada (2018). [Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023 : Investir dans notre avenir](#), Ottawa.
14. Hyppolite, I. (2012). Contribution au développement socioéconomique de la région d'Edmonton par les femmes africaines noires francophones immigrées entre 2000 et 2006. *International Journal of Canadian Studies*, (45-46), 239-259.
15. Huot, S. (2013). Francophone Immigrant Integration and Neoliberal Governance: The Paradoxical Role of Community Organizations. *Journal of occupational science*, 20(4), 326-341.
16. Huot, S., Veronis, L., Sall, L., Piquemal, N., Zellama, F. (2020). *Favoriser la cohésion communautaire dans un contexte de diversité*. Préparé pour la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.
17. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) (2019). [Stratégie en matière d'immigration francophone. Atteindre nos objectifs](#).
18. [Loi fédérale sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), L.C. 2001.
19. Madibbo, A. (2016). The Way Forward: African Francophone Immigrants Negotiate Their Multiple Minority Identities. *Journal of International Migration and Integration*, 17(3), 853-866.
20. Madibbo, A. (2018). L'immigration transnationale africaine francophone en milieu minoritaire et son impact sur l'intégration dans la société canadienne. *Francophonies d'Amérique*, (46-47), 127-148.
21. Mesana, V. et Forest, M. (2020). *Les personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire et propriétaires d'entreprises. Défis et incitatifs*. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
22. Mulatris, P., Jacquet, M., André, G. (2018). L'immigration francophone dans les territoires et l'Ouest canadien : Réalités et perspectives après 10 ans d'accueil et de services. *Alternative Francophone*. 2(2), 9-28.

23. Paquet, M., Andrew, C. (2015). Les réseaux de soutien à l'immigration francophone de l'Ontario : Résultats, adaptations et points de tensions d'une expérience de gouvernance communautaire, dans Cardinal, L. et Forgues É. (dir.), *Gouvernance communautaire et innovations au sein de la francophonie néobrunswickoise et ontarienne*. Presses de l'Université Laval, 69-95.
  24. Sall, L. (2019). Les politiques publiques d'immigration francophone en Acadie du Nouveau-Brunswick : entre incomplétude institutionnelle et succès symbolique. *Lien social et Politiques*, (83), 272–294.
  25. Sociopol (2019). [Les ressources et les besoins des organismes du secteur francophone de l'établissement](#). Préparé pour la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.
  26. Socius (2018). *Comprendre la portée, les enjeux et les possibilités de bonification des réseaux en immigration francophone*. Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
  27. Traisnel, C., Deschênes-Thériault, D., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2019). *Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience, représentations*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques. Préparé pour la Société nationale de l'Acadie.
  28. Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2020). *La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique : dispositifs, expériences et représentations*. Moncton : Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques. Préparé pour la Société nationale de l'Acadie.
  29. Veronis, L., et Huot, S. (2017). *Les espaces de rencontres : Les expériences d'intégration sociale et culturelle des immigrants et réfugiés francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Rapport préparé pour Voies vers la prospérité.
  30. Zellama, F., Belkhodja, C., Noël, P., Nyongwa, M., Ka, M. Ba, H. (2018). *Étude sur les réfugiés d'expression française de Winnipeg et Saint-Boniface. Établissement et intégration de réfugiés d'expression française dans une CLOSM francophone : le cas de Winnipeg et Saint-Boniface, 2006-2016*.
-

## 6. ANNEXE – MEMBRES DU CCNÉF

PRÉNOM	NOM	TITRE EN EMPLOI	EMPLOYEUR	RÔLE AU CCNÉF
Alain	Dobi	Directeur	Réseau de soutien en immigration francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario	Membre
Alphonse	Ndem Ahola	Directeur général	Francophonie albertaine plurielle	Membre
Florence	Ngenzebuhoro	Directrice générale	Centre francophone du grand Toronto	Membre
Jamal	Nawri	Coordonnateur du programme d'établissement francophone	Collège Éducentre en Colombie-Britannique	Membre
Jessica	Rogers	Directrice du programme d'immigration économique	Société de développement économique en Colombie-Britannique	Membre (Depuis 2023)
Josée	Clermont	Directrice générale	Collège nordique francophone aux Territoires du Nord-Ouest	Membre (2020-2022)
Julie	Oliver	Consultante - Emploi et Développement économique	Nouvelle-Écosse	Membre
Kimberly	Jean Pharuns	Directrice, immigration francophone	Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada	Membre (Depuis 2021)
Nicole	Poirier	Gestionnaire	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Centre d'apprentissage des langues	Membre
Salwa	Meddri	Gestionnaire	Réseau en immigration francophone du Manitoba	Membre
Bintou	Sacko	Directrice	Partenaire/Accueil francophone manitobain	Co-présidente
Dorra	Gdoura	Directrice adjointe	Collège La Cité- Secteur de La Cité des affaires	Co-présidente
Yves	Saint-Germain	Directeur	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	Co-président

# CCNEF



Accueil francophone

LA CITÉ 

Financé par :



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

[ccnef.ca](http://ccnef.ca)