



## **RAPPORT ANNUEL • 2014-2015**



***Notre langue, nos couleurs, nos cultures,  
c'est là la force de notre francophonie  
et c'est aussi son avenir!***



# Mission et mandat du CÉSOC



## Mission

*Fondé en 1993, le Conseil Économique & Social d'Ottawa-Carleton (CÉSOC) est un organisme franco-ontarien à but non lucratif en développement économique communautaire à Ottawa.*

*La mission du CÉSOC est :*

- d'appuyer le développement économique et sociocommunautaire des membres de la communauté francophone issue de l'immigration, de la minorité raciale et ethnoculturelle francophone (MREF), par la création d'outils, la promotion des droits et la prestation de services;
- de faciliter l'harmonie raciale et culturelle par la promotion d'une francophonie multiculturelle;
- d'assurer la défense et la promotion des droits de la communauté noire, de la minorité raciale et ethnoculturelle francophone, mais aussi de la francophonie dans son ensemble.

## Vision

*La Vision du CÉSOC est :*

De promouvoir la diversité de la population francophone et favoriser son épanouissement aux niveaux régional, national et international.

## Valeurs du CÉSOC

*Les valeurs du CÉSOC sont :*

- Promotion de la diversité : Le CÉSOC est un organisme ouvert favorisant l'accueil, l'inclusion et la promotion au sein de la communauté ;
- Identité francophone : Le CÉSOC est fier de son identité francophone, la met en valeur et en fait la promotion ;
- Engagement communautaire : Le CÉSOC croit en sa communauté, œuvre à son développement et favorise sa participation ;
- Professionnalisme : Le CÉSOC offre un service de qualité accessible, basé sur l'efficacité et la communication ;
- Imputabilité et transparence : Le CÉSOC agit en toute intégrité, favorise une communication ouverte et une responsabilisation vis-à-vis de la communauté et des partenaires.

## La Clientèle du CÉSOC

La clientèle du CÉSOC est composée des populations francophones et francophiles et principalement des personnes immigrantes francophones

## Membres du conseil d'administration 2014-2015

NOM	PRÉNOM	POSTE	OBSERVATION
Cham	André	Vice-président	
Czernenko Reid	Luise	Trésorière	
Georges	Yves-Joseph	Administrateur	
Lanteigne	Francine	Secrétaire	
Matte	Guy	Président	
Moreau	Sylvie	Administratrice	A démissionné le 28 mars 2015
Sow	Sarah	Administratrice	A démissionné le 06 janvier 2015
Noumbo Kokora	Chimene	Administratrice	
Nimubona	Claude	Administrateur	

## Table des matières

<b>Mot du président du Conseil d'administration</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>Mot du Directeur-général</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>Les réalisations par programme</b> . . . . .	<b>4</b>
Resultats du programme <La boussole francophone> . . . . .	4
Resultats du programme <Santé et bien être> . . . . .	7
Les resultats du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario (RIFSEO) . . . . .	18
Les resultats du Réseau de soutien à l'Immigration francophone du Nord de l'Ontario . . . . .	21
Promouvoir le français et la diversité francophone . . . . .	23
Témoignages de clients . . . . .	24
<b>Annexes</b> . . . . .	<b>26-27</b>
1. Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur pays d'origine . . . . .	26
2. Répartition des nouveaux clients – établissement selon les catégories d'immigration . . . . .	26
3. Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur langue maternelle . . . . .	26
4. Clients ayant utilisé le centre de ressources pour la recherche d'information et d'emploi : ordinateurs, fax, imprimante, etc. . . . .	27
5. Sondage de satisfaction de la clientèle . . . . .	27
6. Personnel du CÉSOC . . . . .	27
<b>États financiers du CÉSOC au 31 mars 2015</b> . . . . .	<b>28</b>
<b>Liste des acronymes</b> . . . . .	<b>À l'intérieur de la couverture au dos</b>

## Mot du président du Conseil d'administration

Plus les années passent, plus le CÉSOC occupe un espace important dans le domaine de l'accueil et de l'établissement des nouveaux arrivants dans notre région.

J'en veux pour témoin, la demande que nous a faite le Ministère de la citoyenneté et de l'immigration Canada de parrainer, de gérer et de conseiller la remise en opération du Réseau d'immigration du nord de la province. Nous avons également reçu des appuis pour plusieurs nouvelles initiatives que nous sommes en train d'explorer.

Ceci augure bien pour le futur malgré le fait que nous faisons toujours face à de nombreux défis. Mais cela ne se réalisera que si tous les intervenants du milieu se coalisent pour assurer non seulement un bon accueil, un bon établissement pour les nouveaux arrivants mais aussi une bonne intégration dans le milieu ambiant incluant l'obtention d'un bon emploi.

Le CÉSOC devient donc incontournable. Ceci est dû en grande partie à la gestion efficace et efficiente de l'organisation par notre directeur général, appuyé par une équipe dévouée et dynamique.

Ceci est aussi dû au soutien et à l'appui des membres du Conseil d'administration qui sont fidèles à leur poste, présents aux rencontres et généreux dans leurs avis, conseils et décisions.

C'est aussi grâce à l'appui financier de nos bailleurs de fonds que je prends plaisir à remercier.

Finalement, il me faut remercier les nouveaux arrivants qui ont mis leur confiance dans notre organisation pour les appuyer dans leur intégration communautaire. C'est pour cela que nous sommes mandatés, c'est pour vous que nous sommes là!

**Guy Matte**  
*Président du CA*



## Mot du Directeur général

*Mesdames, Messieurs,*

Bienvenue à l'Assemblée générale annuelle du CÉSOC. Au nom du Conseil d'administration, de tout le personnel et en mon nom personnel, je vous remercie de venir nous encourager par votre présence qui témoigne de votre soutien au travail que nous accomplissons dans la communauté.

Cela fait aujourd'hui, vingt et un (21) ans et huit (8) mois depuis que le CÉSOC œuvre à faciliter l'intégration des immigrants francophones dans la communauté à Ottawa. Nous sommes fiers du travail accompli et nous avons une pensée spéciale pour ceux qui ont commencé ce travail en 1993.

Toutefois, ce travail n'aurait pas été possible sans des gens comme vous qui nous apportez votre soutien souvent comme bénévoles et d'autres fois comme clients. Il faut également noter que la reconnaissance de cette réussite doit également tenir compte du support financier de nos bailleurs de fonds sans qui vraiment nous n'aurons pas pu accomplir ce travail de longue haleine.

C'est avec beaucoup d'humilité que je dis un grand merci à nos bailleurs de fonds au nom de toute l'équipe du CÉSOC et de la clientèle. Certes, notre grand désir de servir notre clientèle, nous aurait permis de faire beaucoup de choses. Mais les subventions reçues de nos bailleurs ont fait toute la différence.

### ***Nous voulons remercier :***

- Le Ministère de Citoyenneté et Immigration Canada
- Le Ministère de la Condition féminine
- Le Ministère des Ressources humaines et du développement de compétences Canada
- Le Ministère des affaires civiles et de l'immigration de l'Ontario
- COSTI Immigrants de Toronto
- Centraide/United Way
- Le Centre Juif des services familiaux
- La société de santé en français

Nous voulons également remercier tous nos partenaires sans exception qui ont pris une part active dans nos activités de l'année, particulièrement, les villes d'Ottawa, de Casselman, de Cornwall, de Hawkesbury, la Commission de la Formation de l'Est de l'Ontario, le Réseau de Santé en français de l'Est de l'Ontario, la Cité, l'Hôpital Montfort, le PLIO, le YMCA, la Police d'Ottawa, la Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa, tous les membres des Réseaux, de LASI et d'une manière spéciale, les Ambassades d'Haïti, d'Albanie et les Rendez-vous de la Francophonie.

Grâce à vous, nous avons pu réaliser les résultats conciliés dans notre rapport annuel dont nous vous en recommandons la lecture. Globalement, nous avons atteint sinon dépassé nos cibles dans plusieurs de nos programmes.

Vous remarquerez que du point de vue financier, nous avons affiché un peu de progrès par rapport à l'année dernière et nous espérons pouvoir faire mieux dans les prochaines années.

Nos remerciements à nos chers clients qui nous visitent et apprécient nos services, nos bénévoles sur qui nous comptons pour la livraison de plusieurs de nos programmes.

Nous remercions les membres du Conseil d'administration du CÉSOC pour leur gouvernance éclairée. Presque tous les mois ils consacrent de leur temps volontairement pour venir s'assurer de la bonne marche de l'organisation. Nous remercions également le CLÉ qui a accompagné le C.A. dans le développement du plan stratégique du CÉSOC pour les prochains cinq ans.

Enfin, un grand merci spécial à la présidente de notre assemblée pour sa collaboration bien appréciée. Et comment oublier mes collègues dont le travail de tous les jours a fait du CÉSOC ce qu'il est aujourd'hui.

*CÉSOC c'est vous!*

*Merci.*

**Saint-Phard Désir**

*Directeur général*

## Les réalisations par programme

La Boussole Francophone du CÉSOC regroupe les composantes suivantes : Établissement (orientation : évaluation des besoins et aiguillage; services d'information et de sensibilisation), Liens avec la communauté et Employabilité.

Le programme vise dans son ensemble à faciliter une intégration socio-économique rapide des nouveaux arrivants dans la ville d'Ottawa. Les services offerts leur permettent de s'adapter à leur nouvelle vie au Canada.

Le volet Orientation offre des services directs d'établissement aux nouveaux arrivants tels que :

- Évaluation des besoins et aiguillage : une fois que son admissibilité aux services est déterminée, une évaluation des besoins du nouvel arrivant est faite pour lui permettre de se fixer des priorités et des objectifs ainsi que l'aider à établir son plan d'établissement dans son nouveau milieu à court et à moyen terme. Pour des services que le nouvel arrivant ne trouve pas au CÉSOC, il est dirigé vers les fournisseurs de services dans la communauté susceptibles de lui venir en aide avec le plus d'efficacité possible.
- Services d'information et de sensibilisation : par ces services, le client reçoit une orientation pratique visant à l'aider à affronter les problèmes de la vie quotidienne, par exemple trouver des solutions aux questions relatives au logement, au transport et à l'accès aux services de santé. Le nouvel arrivant reçoit également l'assistance du CÉSOC dans sa recherche de documents personnels (demandes aux services d'immigration, demandes auprès des programmes gouvernementaux, renseignements sur la reconnaissance des acquis, etc.). Cette orientation comprend une introduction à la collectivité, incluant plusieurs aspects légaux et réglementaires, qui donnera au nouvel arrivant un sentiment d'appartenance à sa nouvelle collectivité ainsi que des renseignements sur ses droits et obligations.
- Le programme d'aide et d'établissement aux nouveaux arrivants (PAENA), financé par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario (MACI), fournit des services d'établissement aux clients non éligibles au programme d'établissement et d'intégration des immigrants financé par CIC, à savoir les demandeurs d'asile, les citoyens canadiens et les détenteurs de permis vacances-travail en provenance d'Europe.
- Orientation pour l'Ontario : La Boussole a été sollicité par COSTI Immigrants de Toronto pour animer des ateliers d'orientation pour l'Ontario aux nouveaux arrivants francophones d'Ottawa et ainsi leur fournir des outils d'établissement en Ontario.

Le volet Liens avec la communauté (accueil) aide les nouveaux arrivants à se constituer un réseau social et professionnel afin de pouvoir s'engager dans leur collectivité et s'y sentir accueillis. La contribution des bénévoles au processus de jumelage est importante et fortement appréciée. L'amélioration linguistique favorisée par les tables de conversation (en français et en anglais) organisées par ce volet et animées par des bénévoles est d'un apport inestimable au processus d'intégration des nouveaux arrivants.

Le Volet Employabilité : Ce programme d'appui à l'emploi financé par Centraide Ottawa soutient les immigrants et les nouveaux Canadiens sur les plans technique et culturel. Le programme fournit de l'accompagnement que les nouveaux arrivants trouvent utile pour les aider à intégrer le marché du travail canadien; cette démarche a pour but de réduire le taux de chômage des immigrants et des nouveaux Canadiens.

## Résultats du programme <La boussole francophone>

### I. Collectivités Accueillantes/CIC

#### A. Programmation.

##### 1. Volet Orientation (établissement)

L'exercice 2014-2015 fut très riche en expériences positives quant à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants francophones.

Les réalisations présentées reflètent le travail accompli par le volet Orientation, mais démontrent également la détermination dont a fait montre la clientèle à tirer profit des services mis à sa disposition, désireuse d'accélérer et de réussir son processus d'établissement et d'intégration dans son pays d'accueil, le Canada.

D'avril 2014 à mars 2015, le volet Orientation a obtenu des résultats satisfaisants tant sur les plans du recrutement de personnes nouvellement arrivées que du suivi d'anciens clients. Ces derniers poursuivaient leur parcours et exprimaient des besoins relativement à l'étape d'établissement ou d'intégration à laquelle ils se trouvaient. Les deux tableaux ci-dessous présentent les réalisations du volet de façon détaillée.

##### a) Recrutement des nouveaux clients et clients de retour

###### Recrutement des nouveaux clients et visites subséquentes

Catégories	Nombre de clients servis
Recrutement des nouveaux arrivants :	
• Moins d'une année	293
• Plus d'une année	323
Anciens clients de retour	1 485
<b>Total</b>	<b>2 101</b>

NB : 83 personnes de moins de 12 ans ont été recrutées portant à 699 le total des recrutements de nouveaux clients effectués par le CÉSOC.

##### b) Services d'établissement offerts

Partant de la qualité et de la pertinence des services offerts par l'équipe d'établissement du CÉSOC, de nombreux nouveaux arrivants ont été accompagnés comme ils le souhaitent et ont exprimé leur satisfaction. Le programme a offert environ 2 759 services (évaluation des besoins et aiguillage et information et orientation). Certains de nos clients ont sollicité nos services plusieurs fois. (il s'agit des clients recrutés

durant cet exercice et de ceux recrutés au cours des exercices précédents, qui sont revenus solliciter les services offerts par le programme).

**Services individuels offerts aux nouveaux arrivants**

Divers services offerts aux clients	Nombre de services offerts
Évaluation des besoins et aiguillage	616
Information et sensibilisation (orientation)	2 019
<b>Total</b>	<b>2 635</b>

**Services offerts en groupes (Séances de groupes et ateliers)**

En plus des services offerts individuellement aux clients, les agents d'établissement ont offert des services par l'entremise de séances de groupe et d'ateliers. Ainsi, le programme, seul ou en partenariat, a pu animer de nombreuses séances de groupes et des ateliers au profit des nouveaux arrivants.

Les nouveaux arrivants obtenaient alors des renseignements précis et profitaient d'un cadre d'échange et de contact direct avec certains professionnels.

Les séances d'information et les séances de groupe ont couvert plusieurs thèmes tels que l'éducation, le logement, la santé, l'emploi, le marché du travail, les finances personnelles, les assurances, la citoyenneté canadienne, la vie en hiver, les compétences culturelles, le Régime de pensions du Canada, les déclarations de revenus, le régime d'épargne-études, la préparation à la rentrée scolaire, les demandes de documents personnels tels que le numéro d'assurance sociale, la carte d'assurance maladie de l'Ontario, le programme fédéral de Prestation fiscale pour enfants, etc.

**Ateliers et séances d'information pour les nouveaux arrivants en groupe**

	Nombre	Participants	Observations
Ateliers d'information en groupes	16	279	15 participants en moyenne par atelier
Séances d'information en petits groupes	144	471	2 à 5 participants par séance

**2. Volet Liens avec la communauté (accueil)**

Durant l'exercice 2014-2015, l'équipe du programme d'accueil a relevé de nombreux défis afin d'atteindre et même dépasser les résultats visés pour rendre la communauté d'Ottawa plus accueillante et y faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants francophones.

Plusieurs partenariats importants ont été ravivés et maintenus lors de la période visée par le présent rapport. Citons entre autres les partenariats avec l'YMCA-YWCA, Le Centre juif des services familiaux, La Cité, l'Université d'Ottawa à travers le Centre d'engagement mondial et communautaire, le Centre Communautaire

Richelieu-Vanier, le Centre de ressources communautaires Overbrook-Forbes, Centraide Ottawa, la Bibliothèque publique d'Ottawa, la Maison Marie Louise, The Caring and Sharing Exchange (dons), le CÉPEO, le Centre des services communautaires de Vanier, le Conseil des écoles catholiques du Centre Est, le Centre catholique pour immigrants d'Ottawa, LASI Compétences Mondiales (le projet de leadership communautaire pour les familles), le programme multiculturel Navigateur en santé, La Passerelle IDE de Toronto, Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa et le Centre de services Guigues.

De nouveaux partenariats ont été initiés. Citons à titre d'exemple les partenariats avec le programme des travailleurs en établissement (TEE), avec le RALFO (Réseau d'action pour la littératie financière à Ottawa) et Costi Immigrant Services de Toronto.

Les jumelages ont été fructueux puisque les bénévoles ont témoigné de la richesse de leurs expériences auprès des nouveaux arrivants. Ces derniers ont aussi témoigné de plusieurs réussites concrètes en ce qui concerne leur intégration sociale et économique grâce à l'aide des bénévoles. Plusieurs personnes jumelées continuent à faire des activités ensemble même après la fin de la période de jumelage. Le Centre d'engagement mondial et communautaire de l'Université d'Ottawa a été notre principal partenaire en ce qui concerne la fourniture des bénévoles du programme de jumelage. Ce partenariat avec l'Université d'Ottawa a permis ainsi aux partenaires de faire vivre aux étudiants canadiens une expérience de bénévolat riche et unique auprès des nouveaux arrivants qui bénéficient de nos services.

Dans le cadre des activités socioculturelles qu'organise le CÉSOC au profit des nouveaux arrivants francophones, l'expression créative a fourni aux jeunes l'occasion de rehausser leur engagement social, de nourrir leur sentiment d'appartenance à la société canadienne et surtout de consolider les liens interculturels entre de jeunes résidents et de nouveaux arrivants.

Les tables de conversation en anglais et en français sont toujours des activités offertes aux immigrants nouvellement arrivés afin de les aider à compléter les cours formels dispensés par les programmes LINC et CLIC. Ces tables sont d'une importance centrale à leur intégration économique et sociale. Elles sont offertes tous les mercredis et les jeudis soir, de 17 h 30 à 19 h 30; des bénévoles compétents et chevronnés en matière d'enseignement de la langue aux différents niveaux requis (débutant, intermédiaire et avancé) animent ces tables.

Par ailleurs, les tables de conversation offertes en anglais et en français ont connu un taux d'affluence de 87% par rapport à l'objectif de 8 personnes par table. Quarante-sept tables de conversation de niveau débutant et intermédiaire ont été animées en français pour 306 participants tandis que quarante-deux tables ont été animées en Anglais pour 311 participants. La table de conversation pour l'anglais avancé a connu une moyenne hebdomadaire oscillant entre 4 et 5 participants par table tout au long de l'exercice. Le contexte socio-économique actuel de la ville d'Ottawa milite pour un bilinguisme et ces tables de conversation y contribuent en offrant aux nouveaux arrivants une occasion d'améliorer leurs compétences

linguistiques. Nous poursuivons nos efforts de sensibilisation auprès des immigrants souhaitant parfaire les langues française et anglaise pour mieux s'intégrer dans une ville bilingue.

### Les résultats chiffrés de la composante

	Résultats chiffrés	Observations
Nombre de jumelages	101	
Tables de conversation en français et en anglais	42 TCA et 47 TCF	617 participants en tout
Activités socioculturelles pour l'inclusion communautaire	14	223 participants
Solidarité communautaire (dons)	297 clients	Dons de vêtements, d'électroménagers, de paniers de Noël, de manteaux d'hiver
Nombre des bénévoles	69	Jumelages, activités socioculturelles et tables de conversation
Nombre d'heures de bénévolat	1766	Jumelages, activités socioculturelles et tables de conversation
Partenariats	Une dizaine	

### 3. Volet Employabilité

L'Employabilité a, comme l'année précédente, accompagné de nombreux nouveaux arrivants dans plusieurs phases de leur établissement, mais particulièrement dans leur préparation à la recherche d'emploi. C'est la phase cruciale d'établissement, après l'obtention d'un logement et des documents personnels, ainsi que l'inscription des enfants dans des établissements scolaires. De la réussite de cette phase, de l'obtention d'un emploi rémunérateur et valorisant, dépend le bon équilibre du nouvel arrivant.

Cet accompagnement, qui se concrétise par des rencontres individuelles, des ateliers de formation et d'information et des activités de réseautage, arme le nouvel arrivant d'outils indispensables pour l'appréter à intégrer le marché de l'emploi.

Le programme d'employabilité a permis d'aider 139 nouveaux arrivants à se préparer pour intégrer le marché du travail; près de 36 ateliers de groupe relatifs à l'emploi leur ont été présentés. La nouvelle période de programmation pour Employabilité couvre la période de Juillet 2014 à Juin 2015 conformément aux nouvelles dispositions prises par Centraide Ottawa.

### Les résultats atteints par la composante

	Cibles touchées
Nouveaux clients servis	73
Anciens clients servis	141
Bénévoles participant à la composante y compris le soutien administratif à l'accueil	16
Nombre d'heures de bénévolat fournies	1514
Séances d'information et ateliers donnés	6
Nombre de clients participant aux ateliers	92
Nombre de services fournis aux clients	209
Nombre de partenariats établis	3

### II. Des aînés mieux informés et à l'abri des mauvais traitements/Nouveaux Horizons-RHDC

Le CÉSOC a mis en œuvre le projet « Des aînés mieux informés et à l'abri des mauvais traitements » dans le cadre des programmes nouveaux horizons pour les aînés financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Il s'agit d'un programme de sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés, y compris l'exploitation financière. Il rentre dans le cadre d'un continuum du projet Nouveaux Horizons que nous avons déjà eu l'occasion de mettre en œuvre il y a deux ans.

#### Synthèse des résultats du projet

	Cibles atteintes
Bénéficiaires directs	43
Ateliers de sensibilisation animés	13
Nombre de participants aux ateliers	131
Nombre de bénévoles	12
Nombre d'heures de bénévolats	180
Nombre de stagiaires	3
<b>Taux de satisfaction des participants</b>	<b>91.1%</b>

### III. Programme d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants/MACI

A travers le Programme d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants, financé par le MACI, 195 clients ont été servis en recevant autant de services d'information et d'orientation que des sessions de groupe (33 sessions de groupe pour 305 participants).

#### Synthèse des résultats du projet

	Prévisions	Cibles atteintes
Clients individuels qui ont reçus les services d'établissement	180	195
Sessions de groupe	30	33
Participants aux sessions de groupe	300	305
Nombre de services fournis	350	390

## IV. Sessions d'Orientation pour l'Ontario/COSTI

Les agents de la Boussole en partenariat avec COSTI Immigrants ont animé 13 ateliers sur l'orientation en Ontario sous le thème central de <Ontario c'est chez moi> à Ottawa qui ont connu une participation totale de 148 clients.

### Synthèse des résultats du projet

	Prévisions	Cibles atteintes
Nombre d'ateliers d'orientation en Ontario <Ontario c'est chez moi>	12	13
Nombre de participants	120	148

## B. Renforcement des capacités du personnel du programme

Au cours de l'exercice 2014-2015, le personnel du programme a eu l'occasion d'améliorer ses capacités professionnelles au moyen de séances mensuelles de programmation et d'évaluation des activités, de séances de formation organisées par le CÉSOC ou ses partenaires (OCASI, Université d'Ottawa,...) et de webinaires offerts par les partenaires dans les domaines touchant l'immigration francophone.

Les séances de formation ont couvert les thèmes suivants :

- Développement communautaire, Collège Communautaire du Nouveau Brunswick : 2 participants
- Le mentorat : un des secrets de la réussite professionnelle, atelier Réseau Intégration Communauté (RIC)- Animation Patrick BIZINDAVYI, Toronto: 1 participant
- Comment adapter la livraison de services aux nouveaux arrivants selon leur phase d'intégration, atelier RIC-Animation Maryse BERMINGHAM, Toronto: 1 participant
- Innovation, partenariat et collaboration atelier RIC-Animation Ethel Côté, Toronto : 1 participant
- Séance de formation en accessibilité, OCASI, Ottawa : 2 participants
- Formation de Formateurs en Littérature Financière, Causeway Centre-SEDI, Ottawa : 6 participants
- Ontario c'est chez moi, OCASI et COSTI Immigrants, Toronto: 4 participants
- International Student Connect Projet, Facilitator Training, COSTI immigrants, Toronto : 4 participants
- Formation sur la Colère, agressivité et violence, École de service social de l'Université d'Ottawa : 4 participants
- Atelier Immigration law-Refugee : Ottawa, 1 participant
- Atelier Ottawa Community Housing, Ottawa, 1 participant
- Roundtable LGBTQ, OCASI, Ottawa, 1 participant
- Webinar on Haiti-Zimbabwe measures after lifting of moratoria, 2 participants
- Webinar on Prezi data base, 4 participants
- Atelier sur l'entrée express, Ottawa, 4 participants
- Formation sur les espaces positifs, OCASI, 6 participants
- Atelier de réflexion-conférence sur <s'attaquer aux mariages précoces et à la violence liée à l'honneur au Canada, Ministère de la justice du Canada, 1 participant
- Formation sur le thème<les entreprises d'économie sociale pour revitaliser l'économie locale>, Ethel Côté, MecenESS, 6 participants
- Planification stratégique du CÉSOC 2015-2020, CLÉ, 1 participant

## Resultats du programme

### <Santé et bien être>

## I. Programme pancanadien d'éducation et de sensibilisation à la maltraitance des aînés des communautés ethnoculturelles

### A. Programmation

Le programme pancanadien est un programme de sensibilisation qui porte sur la maltraitance des aînés dans les communautés ethnoculturelles immigrantes à Ottawa, à Calgary, à Edmonton et à Winnipeg.

Le but du Pan-Can consiste à créer des programmes et à offrir aux communautés ciblées des outils et des activités culturellement et linguistiquement pertinents. Il vise également le renforcement des capacités des prestataires de services afin de les aider à prévenir la violence faite aux aînés et d'y répondre. Le Pan Can s'étend sur 3 ans et est financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, par l'entremise de son programme Nouveaux Horizons pour les aînés. Le CÉSOC participe activement à ce projet sous la direction du Centre juif de services familiaux d'Ottawa.

Les principaux résultats de ce programme sont :

- Participation au groupe de pilotage du programme
- Recrutement de 48 bénévoles (371 heures de bénévolat)
- Formation d'une équipe de 8 acteurs bénévoles pour jouer la pièce de théâtre « Crime silencieux » stigmatisant la maltraitance financière faite aux aînés.
- Animation de 3 ateliers de sensibilisation auprès des aîné(e)s
- Partenaires actifs impliqués : le Centre des services communautaires de Vanier, École secondaire Louis Riel, Caring and Sharing Exchange, École secondaire de Lasalle, École Samuel Genest.
- La pièce de théâtre a été jouée pour les aînés au CÉSOC et dans la communauté au centre francophone d'Ottawa en partenariat avec le Centre des services communautaires de Vanier. La programmation initiée pour jouer la pièce auprès des écoles francophones d'Ottawa n'a pas pu être concrétisée suite à un conflit d'horaire au niveau des écoles. En ce qui concerne les maisons de retraite pour aînés, la programmation a été contrariée par l'irruption de la grippe qui a poussé la ville d'Ottawa à interdire les activités de groupes au sein de ces établissements pour éviter la propagation de la maladie.

### B. Renforcement des capacités

- Formation en compétence culturelle, 1 participant-employé du CÉSOC
- Gang in Service Training session, 1 participant-employé du CÉSOC
- Youth at Risk training, 1 participant-employé du CÉSOC
- Session d'information sur les changements intervenus en immigration concernant la
- Citoyenneté canadienne, 1 participant-employé du CÉSOC

## II. Vieillir en santé

### A. Programmation

« Vieillir en santé » est un projet qui aide les aînés immigrants à vieillir chez eux en sécurité et dans la dignité en leur fournissant des services appropriés sur les plans culturel et linguistique qui leur sont offerts par des bénévoles, des intervenants en relation communautaire et des gestionnaires de cas.

C'est un projet financé par le Réseau Local d'Intégration des Services de Santé (RLISS) Champlain à travers le Centre Juif des services familiaux dans le cadre du projet Services multiculturels de soutien aux aînés impliquant plusieurs partenaires.

#### Synthèse des résultats du projet

- Nombre total de clients impliqués dans différentes activités/participants : 2171
- Nombre d'aînés francophones participant au programme : 57
- Nombre total des bénévoles participants au programme : 16
- Nombre d'activités organisées pour et avec la participation des personnes aînées : 190
- Nombre de clients qui correspondent à la définition et à la population cible de « vieillir chez soi », étant frêles, vulnérables et âgés de plus de 65 ans : 93%
- Pourcentage des objectifs atteint au niveau des activités : 120 %

Ils parlent différentes langues : le français, l'anglais, le créole, le lingala, le kirundi, le kinyarwanda et le swahili.

#### Exemples d'activités :

**Activités générales :** cercles sociaux de conversation, cours de cuisine, pique-nique multiculturel, cafés-rencontres, bingo, quilles, repas communautaires, classes d'informatique, conférence pour aînés « Jeune de cœur », conférence pour bénévoles, etc.

**Présentations :** prévention et dépistage du diabète, saine alimentation, prévention des chutes, sécurité incendie, prévention de la grippe, maladie d'Alzheimer et Centre d'accès aux soins communautaires (CASC)

**Célébrations :** Piquenique le jour de l'indépendance du Canada, Saint-Valentin, fête de Noël, Mois de l'histoire des Noirs, anniversaires de naissance, fête des Mères, fête des pères

**Cours :** exercices physiques, yoga, tables de conversation anglaise et française, art, tricot, peinture, broderie, couture, cuisine collective

### Services multiculturels de soutien aux aînés Rapport des activités pour la période d'avril 2014 à mars 2015

Activités	Nombre de personnes ayant assisté aux activités
Sorties pour manger	711
Transport	135
Activités sociales et relatives à la sécurité	347
Soutien aux soignants naturels	614
Visites en maisons de retraite	79
Coordination de services	193
Soins de répit	7
Aide familiale	9

Activités	Démarches
Transport individuel	1 400
Sécurité individuelle	1 018
Soutien individuel aux soignants naturels	1 723
Visites individuelles en maisons de retraite	963
Ententes de services individualisées	178
Soins de répit individualisés	183
Sécurité téléphonique	1 893
Soutien aux soignants naturels par téléphone	3 185
Aide familiale	79
Sorties pour manger	18 794

Somme totale allouée au programme : 71 371 \$

#### Sommaire des services multiculturels de soutien aux aînés

Nous croyons encore que les aînés immigrants sont peu desservis à Ottawa. Les aînés de divers groupes ethniques voulant avoir accès à des services dans la région sont souvent incapables de s'y retrouver par eux-mêmes. Le CÉSOC fournit des services directs aux aînés marginalisés et les conscientise à ce qui est offert. Travailler en partenariat avec d'autres organisations qui servent les immigrants afin de créer des services de soutien communautaire offerts par des bénévoles constitue une solution économiquement viable. En mobilisant les organismes communautaires et leurs membres, en soutenant les soignants naturels et en offrant des services appropriés sur les plans culturel et linguistique aux aînés de divers groupes ethniques, nous pouvons favoriser leur autodétermination et leur autonomie, ainsi que rehausser leur qualité de vie.

Ce projet inclut : le travail continu du groupe consultatif sur les services multiculturels de soutien aux aînés, la création et la mise en pratique du matériel de formation, la promotion du projet et l'engagement de nos communautés cibles pour y trouver des bénévoles et des services de soutien, et l'offre de services directs aux aînés immigrants vulnérables.

Nous reconnaissons que les aînés aux prises avec des problèmes de santé ou des handicaps liés à l'âge ont besoin de services, de programmes et de soutien qui permettent à leur famille, à leurs amis, à leurs voisins et à d'autres bénévoles de continuer de s'occuper d'eux dans leur foyer.

En honorant la diversité et les différences culturelles, ce projet aide les aînés néo-canadiens à vieillir à la maison en sécurité et avec dignité grâce à des services appropriés sur les plans culturel et linguistique, par l'entremise de bénévoles, d'intervenants en relation communautaire et de gestionnaires de cas.

Les partenaires engagés dans le projet « Services multiculturels » de soutien aux aînés incluent : le Conseil Économique et Social d'Ottawa Carleton, le Centre juif de services familiaux d'Ottawa, le Centre de santé communautaire du sud-est d'Ottawa, l'Organisme Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa, le Somali Centre for Family Services, l'Ottawa Chinese Community Services Centre et les Sikh Community Services – Ottawa.

### **B. Renforcement des capacités**

- **Développement professionnel** : formation des bénévoles, Ontario c'est chez moi, Présentation sur la pandémie d'Ebola, Reconnaissance des bénévoles, groupe de discussion au centre Guigues sur l'entraide entre voisins, lancement d'un livret au niveau de la bibliothèque pour aînés, participation à la table de collaboration de la fédération des aînés et retraités francophones de l'Ontario (FAFO)
- **Visites** : musées, Centre Rideau, canal Rideau et Montréal

## **III. Projet accroître la prospérité des femmes immigrantes**

### **A. Programmation**

Le projet « Accroître la prospérité des femmes immigrantes » s'adresse aux femmes immigrantes de 25 ans et plus et vise à accroître la sécurité économique des immigrantes tout en favorisant leur prospérité dans les collectivités du Canada.

La durée de ce projet est de 24 mois (janvier 2014 à décembre 2016).

*Le projet comporte 4 phases principales :*

- Création de partenariats de travail avec les parties intéressées (les immigrantes de la collectivité, les regroupements de femmes, les organismes de développement économique, les institutions financières, les établissements de formation, les employeurs, etc.
- Évaluation des besoins précis quant à la situation économique des femmes immigrantes francophones dans la collectivité, tout en tenant compte du genre.
- Conception de stratégies multilatérales visant à améliorer la prospérité des immigrantes, tout en tenant compte des problèmes ayant été jugés prioritaires
- Mise à l'essai d'une approche multilatérale

La première phase portant sur la création des partenariats a été réalisée entre janvier et mars 2014

Durant l'année 2014 – 2015, les activités du projet se sont portées essentiellement sur l'évaluation des besoins des femmes immigrantes.

Neuf (9) ateliers d'évaluation de besoins ont eu lieu dans les différentes zones géographiques de la ville d'Ottawa : 2 ateliers à l'est, 2 à l'ouest, 2 au sud et 3 au centre-ville. Huit (8) ateliers ont été offerts aux femmes et un (1) atelier a été mixte.

Cent quatre-vingt et deux (182) femmes immigrantes ont participé à ces 9 ateliers. Pour les besoins de l'étude comparative entre les sexes 20 hommes immigrants ont été consultés. Ci-après, un extrait des résultats des ateliers d'évaluation de besoins des femmes immigrantes. Le rapport entier peut être obtenu auprès du gestionnaire du projet.

L'information présentée en continuation, a été recueillie lors des 9 ateliers et à travers le sondage en ligne. Nous avons compilé et regroupé l'information donnée par les participants. Les phrases n'ont pas été modifiées par l'équipe du projet afin d'éviter des interprétations différentes des opinions des participants et participantes.

## Changements observés entre la situation pré migratoire et post migratoire – Femmes immigrantes

<i>Enjeux</i>	<i>Au niveau personnel</i>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Solitude :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À l'arrivée au Canada les femmes ont perdu leur réseau social, familial et professionnel.</li> <li>Les femmes se retrouvent seules dans un monde inconnu.</li> <li>Il y a un deuil pour la séparation de leurs familles et dans certain cas pour la séparation des enfants.</li> <li>Il y a un manque de solidarité au Canada entre les canadiens et même dans les communautés des pays.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Climat :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le climat est un des grands défis pour l'adaptation au pays.</li> <li>Les femmes doivent s'équiper et équiper leurs familles de tous les habits nécessaires pour l'hiver (manteaux, bottes, chapeaux, etc.). Ceci augmente les dépenses de la famille à l'arrivée et à chaque année quand elles ont des enfants.</li> </ul>
	<i>Niveau émotionnel :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certaines femmes ont l'espoir d'un meilleur avenir pour elles et pour leurs enfants.</li> <li>D'autres femmes sont désillusionnées de la nouvelle vie et d'autres ont des doutes, des appréhensions et des inquiétudes par rapport à l'inconnu.</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur la citoyenneté</b>	<i>Choc culturel :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changer de place demande beaucoup d'ajustements, c'est tourner la page de la vie antérieure.</li> <li>Les femmes doivent se divorcer de leur culture et se marier avec la nouvelle.</li> <li>Il y des difficultés de s'adapter aux horaires et à la ponctualité.</li> <li>L'orientation du sens du trafic est difficile.</li> <li>Les femmes doivent s'adapter à la manière de faire et à la vision des canadiens et canadiennes pour pouvoir s'intégrer.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Changements des rôles dans la famille :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au Canada les femmes ont plus de pouvoir que les hommes.</li> <li>Les hommes ne sont plus les chefs de la famille. Ce changement a provoqué le divorce parmi certaines participantes car les maris ne se sont pas habitués à leur nouveau rôle.</li> <li>Le processus d'immigration a aidé à prendre en main les vies de certaines participantes car auparavant elles dépendaient beaucoup de leurs maris.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Santé :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La santé de certaines femmes s'est dégradée car il n'y a pas de médecins spécialistes en maladies tropicales au Canada</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Enfants :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'éducation des enfants est plus difficile que dans leurs pays d'origine car ici les parents doivent négocier avec les enfants et il n'existe pas la figure autoritaire de l'adulte.</li> <li>Les enfants perdent le respect envers les parents et les adultes.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Logement :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certaines femmes étaient propriétaires d'immeubles dans leurs pays d'origine tandis qu'au Canada elles sont locataires.</li> <li>Certaines femmes ont amélioré leurs conditions de logement à leur arrivée au Canada</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Nourriture :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un changement important a été la nourriture. La nourriture dans leurs pays était plus naturelle qu'au Canada.</li> <li>Le prix de la nourriture de leurs pays est très élevé au Canada.</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Statut social :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perte du statut social à l'arrivée au Canada ainsi que la perte des privilèges sociaux. Au Canada elles sont perçues comme une minorité : Noires, femmes et immigrantes.</li> </ul>

## Changements observés entre la situation pré migratoire et post migratoire – Hommes immigrants

<i>Enjeux</i>	<i>Au niveau personnel</i>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Social:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les hommes ont eu un changement des habitudes de la vie, il y a eu un deuil de la séparation avec certains membres de la famille.</li> <li>Il y en a certains qui se sont divorcés.</li> </ul>

## Changements observés entre la situation pré migratoire et post migratoire – Femmes immigrantes

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau personnel</b>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Emploi :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence de l'expérience canadienne. L'expérience de leurs pays n'est pas reconnue au Canada.</li> <li>Difficulté à accéder aux postes d'haut niveau (Direction). Certaines femmes sont obligées de parcourir des longues distances pour faire valoriser leur niveau d'études, elles doivent se séparer de leurs enfants et leurs familles et parfois le travail est sous-payé.</li> <li>Un groupe n'a pas eu des changements majeurs, tout est pareil.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Revenus :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diminution de revenu et de statut par rapport à l'emploi. Certaines femmes avaient un travail bien rémunéré pour le niveau de vie du pays.</li> <li>Au Canada, elles doivent recommencer sa vie professionnelle de zéro. Avant de venir au Canada, la situation économique était plus stable.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Reconnaissance des acquis, évaluation des connaissances et compétences :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un groupe de femmes a eu une amélioration au niveau économique et elles ont décroché facilement un emploi.</li> <li>Surqualification : Au Canada les femmes font des jobs de survie peu en accord avec leurs expériences professionnelles et avec leurs niveau d'instruction (diplômes).</li> <li>L'évaluation des acquis prend beaucoup de temps et le système d'équivalences est trop compliqué.</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Discrimination :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rejet de la communauté d'accueil : « Discrimination », « Les immigrantes prennent la place des canadiennes »</li> <li>Discrimination à l'embauche pour l'utilisation du voile.</li> <li>Les personnes âgées discriminent plus que les autres et beaucoup d'immigrantes trouvent des emplois dans les centres pour personnes âgées comme préposées ou infirmières. Les personnes instruites acceptent plus facilement les immigrantes</li> <li>Un manque de sensibilisation des canadiens sur l'apport des femmes immigrantes dans la société canadienne.</li> <li>Le gouvernement devrait offrir des ateliers de sensibilisation aux canadiens et aux employeurs.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Études</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes sont « illettrées » quand elles arrivent au Canada et elles doivent retourner à l'école quand elles sont adultes. Certaines analysent ce facteur comme une opportunité mais d'autres le perçoivent comme un désavantage.</li> <li>Difficulté pour accéder à bourses d'études qui permettent d'acquérir un diplôme canadien.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Service de garde, appui</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'accès au service de garde pour les enfants. Cet aspect limite les opportunités des femmes pour s'intégrer au marché du travail car elles doivent rester à la maison pour garder les enfants.</li> </ul>

## Changements observés entre la situation pré migratoire et post migratoire – Hommes immigrants

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau personnel</b>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Emploi :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certains hommes avaient un emploi plus stable dans leur pays qu'au Canada.</li> <li>Il y a eu certains qui ont dû retourner à l'école, faire un changement de carrière et accepter des travaux moins spécialisés dans leur domaine d'études.</li> </ul>

## Obstacles rencontrés dans le processus d'établissement – Femmes immigrantes

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau personnel</b>	
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Accueil et accès à l'information adéquate</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certaines femmes n'ont pas reçu une bonne orientation/information à leur arrivée.</li> <li>• Les femmes ont été dirigées vers des organismes anglophones à leur arrivée et elles avaient des problèmes pour comprendre certains orientations à cause de la langue.</li> <li>• La méconnaissance ou peu de connaissance d'internet : La plupart d'information se trouve sur l'internet mais à leur arrivée elles ne sont pas habituées à faire des recherches sur l'internet.</li> <li>• Les familles d'accueil ne connaissent pas la bonne information pour guider les immigrantes à leur arrivée.</li> <li>• Dans les pays d'origine, les Ambassades n'informent pas les personnes sur les obstacles qu'elles vont rencontrer ou sur les démarches qu'elles doivent faire à leur arrivée.</li> <li>• Il n'y a pas eu d'accompagnement dans le processus d'établissement.</li> <li>• La méconnaissance des organismes de soutien.</li> <li>• Stress et indécision à cause du retard dans le processus de traitement des demandes de résidence.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Solitude :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isolement, solitude. Manque d'un réseau familial et professionnel.</li> <li>• Manque d'estime de soi.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Climat :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Climat : L'adaptation à l'hiver est difficile.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Argent :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté pour obtenir une carte de crédit à l'arrivée.</li> <li>• Moyens financiers très limités : endettement, stress, problèmes de santé.</li> <li>• Manque de repos et de vacances à cause des problèmes financiers.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Culture et langue :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barrière linguistique : Les femmes doivent apprendre l'anglais et s'habituer au français du Canada car il y a beaucoup de différences entre le français du Canada et le français d'ailleurs.</li> <li>• Choc culturel.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Changements des rôles dans la famille :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflit dans les familles ou dans le couple liés à l'immigration.</li> <li>• Les hommes ne veulent pas laisser travailler les femmes car il y a la conception que les femmes doivent rester à la maison pour garder les enfants et pour servir le mari.</li> <li>• Difficulté de partage des tâches familiales car les hommes n'acceptent pas de faire les travaux ménagers, garder les enfants, préparer le repas, etc.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Santé :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à trouver un médecin de famille.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Enfants :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficile de trouver une garderie pour les enfants.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Logement :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à trouver un logement salubre.</li> <li>• Les loyers sont très élevés et ils exigent un garant pour la signature d'un bail.</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Statut social :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés d'établissement : Retard pour avoir les documents d'immigration, le temps pour les processus de regroupement familial est très long.</li> <li>• Divorce suite au processus d'immigration (éclatement des familles immigrantes).</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Discrimination :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problèmes de discrimination et de préjugés de la communauté d'accueil.</li> </ul>

## Obstacles rencontrés dans le processus d'établissement – Hommes immigrants

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau personnel</b>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Culture et langue :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au niveau personnel, les hommes ont trouvé l'obstacle de la langue ce qui ne les permet pas d'être autonomes comme auparavant.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Logement :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains ont eu la difficulté pour trouver un logement adéquat pour eux et leurs familles.</li> </ul>

## Obstacles rencontrés dans le processus d'établissement – Femmes immigrantes

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau professionnel</b>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Emploi :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'accompagnement à la recherche d'emploi.</li> <li>• Les professionnels des organismes de recherche d'emploi ne sont pas bien informés.</li> <li>• Difficultés à s'adapter à la présentation du C.V. au Canada.</li> <li>• Demande d'expérience canadienne de la part des employeurs. C'est un cercle vicieux.</li> <li>• Difficulté à se trouver un emploi car il y a beaucoup d'offres qui sont « invisibles ».</li> <li>• Manque de réseaux : il faut avoir des contacts pour obtenir un emploi</li> <li>• Changement de métier ou de domaine de travail.</li> <li>• Choc avec l'environnement de travail. Les façons de faire au Canada sont très différentes à celles des pays d'origine des immigrantes. La culture du travail est différente.</li> <li>• Difficulté à choisir un chemin à suivre.</li> <li>• Manque d'avoir des références de travail à l'arrivée.</li> <li>• Difficulté à s'intégrer au sein d'une équipe de travail peu habituée à côtoyer des personnes issues d'une autre culture.</li> <li>• Difficulté à l'accès des postes cadres.</li> <li>• La compétition intense entre les nouvelles immigrantes et les jeunes professionnels qui sont nés et bien intégrés dans ce système</li> <li>• Difficulté à l'adaptation à une technologie plus avancée.</li> <li>• Utilisation de beaucoup de logiciels au niveau administratif.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Revenus :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour aux études et endettement pour ce retour.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Reconnaissance des acquis, évaluation des connaissances et compétences :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La non reconnaissance des acquis.</li> </ul>
<b>Enjeux axés sur les droits</b>	<i>Discrimination :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugements dans les sites de travail : Discrimination et préjugé à cause de la couleur de la peau et l'utilisation du voile.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Service de garde, appui, accompagnement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La non disponibilité des services et aides aux immigrantes francophones.</li> <li>• Difficulté de retourner aux études à cause de la garde des enfants</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Langue et culture</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langue : apprendre l'anglais et modifier le français pour se faire comprendre.</li> <li>• Exigence du bénévolat : Dans les pays d'origine, les immigrantes ne sont pas habituées à faire du bénévolat.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Entrepreneuriat</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a pas beaucoup d'appui pour les femmes entrepreneuses.</li> <li>• Difficulté d'accès aux prêts pour les nouvelles arrivantes que veulent ouvrir une entreprise.</li> </ul>

## Obstacles rencontrés dans le processus d'établissement – Hommes immigrants

<b>Enjeux</b>	<b>Au niveau professionnel</b>	
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Emploi :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un grand obstacle a été d'avoir un premier emploi et la manque d'un réseau de contacts.</li> </ul>
<b>Enjeux socio-économiques</b>	<i>Reconnaissance des acquis, évaluation des connaissances et compétences :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ils ont trouvé difficile faire l'équivalence des diplômes de leurs pays et l'exigence de licences pour exercer les métiers dont ils ont beaucoup d'expérience.</li> </ul>

## Au niveau systémique - Obstacles – Femmes immigrantes

### Accueil, accompagnement, information et établissement

- Manque de la bonne information et méconnaissance du système.
- Manque de ressources pour accompagnement dans le terrain aux immigrantes.
- Les services dans les centres communautaires ne sont pas appropriés.
- Certains organismes sont évalués par le nombre d'immigrants reçus et peu importe si les services ont été adéquats ou non.
- Il n'y pas de communication entre le CIC et certains employés qui offrent des services aux immigrantes.
- Difficulté à savoir où chercher l'information.
- Les politiques et processus entourant l'établissement d'une façon permanente au Canada sont beaucoup complexes.

### Intégration

- Le système est fait pour que les immigrantes recommencent leur vie à zéro.
- Les immigrantes n'ont pas un réseau de connaissances et au Canada il y a beaucoup de choses se font avec le réseautage.

### Ressources

- Les institutions financières ne font pas la confiance aux nouvelles arrivantes.
- Manque de structure de dépistage et soins efficace pour les maladies tropicales.
- Manque de ressources.

### Immigration

- Le système est très lent et complexe.
- Difficulté à s'adapter aux multiples démarches administratives.
- L'information donnée aux nouveaux arrivants sur le système est presque nulle.
- Il n'y a pas beaucoup d'information pré-départ.
- Trop de bureaucratie. Le système est fait de façon à ralentir les processus / dossiers.
- Le système au Canada est plus à l'écoute que dans les pays d'origine.
- Durée trop longue pour compléter le processus d'immigration pour les réfugiés et les étudiants.

## Au niveau systémique – Hommes immigrants

### Immigration

- Certains hommes se sont sentis discriminés, ils pensent le système est complexe et que les femmes ont plus d'opportunités que les hommes.



## Au niveau systémique – Femmes immigrantes

Défis	Démarches pour surmonter ces obstacles
<p><b>Accueil, accompagnement, information et établissement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de la bonne information et méconnaissance du système.</li> <li>• Manque de ressources pour accompagnement dans le terrain aux immigrantes.</li> <li>• Les services dans les centres communautaires ne sont pas appropriés.</li> <li>• Certains organismes sont évalués par le nombre d'immigrants reçus et peu importe si les services ont été adéquats ou non.</li> <li>• Il n'y pas de communication entre le CIC et certains employés qui offrent des services aux immigrantes.</li> <li>• Difficulté à savoir où chercher l'information.</li> <li>• Les politiques et processus entourant l'établissement d'une façon permanente au Canada sont beaucoup complexes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persévérer pour la mise au niveau.</li> <li>• Participation aux programmes d'intégration.</li> <li>• Assistance aux ateliers donnés par les Centres Communautaires.</li> <li>• Se renseigner du mode de vie au Canada.</li> <li>• Déménager de ville.</li> <li>• Trouver des infos auprès des organismes.</li> <li>• Participation à divers ateliers.</li> <li>• Se spécialiser dans un seul domaine (Pas multitâches comme dans nos pays)</li> <li>• Participation à Foires d'emploi.</li> <li>• Réinsertion professionnelle.</li> <li>• Adaptation au système de fonctionnement canadien.</li> <li>• Participation à ateliers de recherche d'emploi.</li> <li>• Faire l'évaluation comparative des études</li> <li>• Réorientation professionnelle.</li> <li>• Insister auprès des employeurs. Faire des suivis après chaque envoi des CV.</li> <li>• Recyclage continu des expériences et compétences antérieures.</li> <li>• Rencontrer les conseillers municipaux, les députés, etc.</li> <li>• Ajuster le CV aux exigences canadiennes.</li> <li>• Faire des courses d'intégration professionnelle. Obtenir un diplôme canadien</li> <li>• Faire des ateliers de préparation à l'emploi.</li> <li>• Contacter les agences de placement.</li> <li>• Faire des stages</li> <li>• Inviter des employeurs dans la communauté</li> </ul>



<b>Intégration par soi ou avec de l'appui</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le système est fait pour que les immigrantes recommencent leur vie à zéro.</li> <li>Les immigrantes n'ont pas un réseau de connaissances et au Canada il y a beaucoup de choses se font avec le réseautage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustement de la vie personnelle pour pouvoir acquérir les exigences du pays.</li> <li>S'impliquer dans la communauté pour enlever les préjugés.</li> <li>Briser l'isolement. Faire des activités dans le quartier.</li> <li>Faire du bénévolat.</li> <li>Participation à activités sportives, d'art, de culture et de musique.</li> <li>Partage de repas avec amis/ voisins.</li> <li>Être flexible.</li> <li>Faire du réseautage dehors de sa propre communauté.</li> <li>Demander le divorce pour avoir l'autonomie totale.</li> <li>Aller à la rencontre de l'autrui (se de ghettoïser)</li> <li>Faire du réseautage dans l'église.</li> <li>S'ouvrir à la nouvelle communauté.</li> <li>Avoir une bonne estime de soi.</li> <li>Rester motivée.</li> <li>Se débrouiller dans toutes les situations.</li> <li>Sortir de la zone de confort, s'intégrer.</li> <li>Se concentrer sur ce qui est prioritaire : La famille et le travail pour subvenir aux besoins de la famille.</li> <li>Établir défis mesurables et réalisables dans un espace de temps limité.</li> <li>Manger les plats canadiens.</li> <li>Faire du réseautage dans toutes les activités.</li> </ul>
<b>Ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les institutions financières ne font pas la confiance aux nouvelles arrivantes.</li> <li>Manque de structure de dépistage et soins efficace pour les maladies tropicales.</li> <li>Manque de ressources.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à niveau linguistique : Anglais et français canadien.</li> <li>Apprendre à « me vendre »</li> <li>Adaptation à l'hiver (achat de manteaux, bottes, etc.).</li> <li>Demander un logement subventionné.</li> <li>Demander un prêt personnel pour retourner à l'école.</li> <li>Rechercher l'information en ligne.</li> </ul>
<b>Immigration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le système est très lent et complexe.</li> <li>Difficulté à s'adapter aux multiples démarches administratives.</li> <li>L'information donnée aux nouveaux arrivants sur le système est presque nulle.</li> <li>Il n'y a pas beaucoup d'information pré-départ.</li> <li>Trop de bureaucratie. Le système est fait de façon à ralentir les processus / dossiers.</li> <li>Le système au Canada est plus à l'écoute que dans les pays d'origine.</li> <li>Durée trop longue pour compléter le processus d'immigration pour les réfugiés et les étudiants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivre les nouvelles, les informations du Canada.</li> </ul>

*Entrepreneuriat :*

- Démarrer une entreprise, ouvrir une garderie.
- Création d'entreprise

**Au niveau systémique – Hommes immigrants****Défis**

**Immigration**  
**Accueil, accompagnement, information et établissement**  
**Intégration**

**Démarches pour surmonter ces obstacles**

- Les hommes se sont renseignés sur le fonctionnement du Canada, ils ont assisté à divers organismes communautaires et ils ont accepté de travaux qui ne sont pas accordés avec leur formation et/ou leur expérience.
- Il y a eu un certain nombre qui est retourné à l'école pour avoir un diplôme canadien.

## Obstacles selon le genre – Perceptions des femmes immigrantes

### *Est-ce que les femmes considèrent qu'elles ont plus d'obstacles que les hommes pour leur intégration économique ?*

#### Oui, parce que

- Les femmes restent comme responsables de la famille et des tâches de la maison (charge familiale).
- Les enfants sont la responsabilité des femmes.
- Les femmes sont plus vulnérables que les hommes.
- Le mari devient un autre enfant pour les femmes immigrantes.
- Les hommes sont toujours mieux payés que les femmes.
- Les hommes ne prennent pas leur place dans la famille.
- C'est compliqué pour une femme noire de se trouver un bon emploi.
- Beaucoup de travaux demandent de la force physique.
- A cause de la maternité : La femme est dehors du marché de travail un temps : Retourner ce n'est pas facile
- La femme doit rester à la maison et aider à toute la famille dans tout le processus d'intégration et les aider à surmonter les obstacles.
- Les femmes continuent à être sous-estimées par rapport à leurs compétences.
- Les jeunes femmes immigrantes francophones doivent faire preuve d'avantage de travail, de rigueur intellectuelle et de souplesse que n'importe qui d'autre.

#### Non, parce que

- Les services sociaux sont plus dirigés vers les femmes que vers les hommes.
- Les femmes sont plus valorisées au Canada.
- Les hommes ont plus de difficultés pour leur intégration.
- Il y a plus de sécurité pour les femmes au Canada que dans autres pays.
- Les femmes sont plus flexibles et celui facilite l'intégration.
- Les institutions sont favorables à l'embauche de femmes.
- Il y a plus d'organismes qui aident les femmes que les hommes.

## Obstacles selon le genre – Perceptions des hommes immigrants

### *Pensez-vous que les femmes ont plus d'obstacles pour leur intégration que les hommes? Pourquoi?*

#### Oui, parce que

- Elles ne peuvent pas faire certains métiers qui demandent la force physique.
- La charge de la famille retombe sur les femmes.
- Les pays d'origine des immigrants sont des pays patriarcaux où les femmes doivent rester à la maison, mais à l'arrivée au Canada, la dynamique change et les hommes ne s'adaptent pas facilement à ce changement.

#### Non, parce que

- Le Canada protège plus les femmes que les hommes.

*La réalisation de ces neuf ateliers et le sondage en ligne ont permis à l'équipe de recueillir les besoins des femmes immigrantes francophones de la région de la Capitale Nationale pour leur intégration économique.*

*Nous pouvons conclure que les enjeux les plus importants sont ceux qui suivent :*

- **Enjeux socio-économiques** : féminisation de la pauvreté, isolement, reconnaissance des acquis et de la formation spécialisée, sous emploi, chômage, besoins de base (logement, nourriture, services de santé, garderie, etc.) conciliation travail-famille, relation parents – enfants, rôles dans les familles, soutien émotionnel et social.
- **Enjeux axés sur les droits** : parrainage quant au statut d'immigration et autres droits des femmes.
- **Enjeux axés sur la citoyenneté** : connaissance et reconnaissance des droits à la citoyenneté des femmes, sentiment d'appartenance, engagement, prise de parole, leadership et empowerment individuel et collectif en vue de réaliser des projets sociaux, communautaires, économiques et culturels, construction identitaire, participation citoyenne, compréhension de la démocratie associative, municipale, gouvernementale et, scolaire.
- **Enjeux d'établissement** : information prédepart, accès à l'information et orientation sur place. Information sur le système et son fonctionnement, information sur les démarches à suivre selon les intérêts et les besoins des femmes.

## **B. Renforcement des capacités**

- Formation en compétences culturelles : 8 participantes
- Techniques d'animation, 8 participantes, futures animatrice de groupe de discussion
- Formation sur les entreprises d'économie sociale pour revitaliser l'économie locale, 2 participants
- Formation des formateurs en finances personnelles, 2 participants

## Les résultats du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario (RIFSEO)

### A. Programmation

Le mandat du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario consiste à permettre aux communautés francophones en situation minoritaire de bénéficier de coordination en matière de recommandations, de planification et de mise en œuvre d'initiatives et de projets dans le domaine de l'immigration francophone. Les partenaires se rencontrent pour échanger des idées, définir des stratégies et élaborer des plans qui leur permettront d'arriver à des actions concrètes.

*Les défis demeurent :*

- Faire comprendre à la communauté que l'attraction des immigrants de langue française est un facteur clé pour maintenir la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire.
- Sensibiliser les maires et les conseillers, et les convaincre de la nécessité d'intégrer l'immigration au développement économique de leur municipalité.
- Travailler avec les employeurs afin qu'ils soient plus ouverts au recrutement de la main-d'œuvre immigrante francophone.
- Informer les nouveaux arrivants du mode de fonctionnement de leur nouveau milieu de vie.

Tout cela se résume par une vaste et permanente mobilisation ayant pour but de sensibiliser et d'appuyer les communautés dans le cadre des orientations du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada (CIC). Le RIFSEO se trouve au cœur du mouvement de concertation ontarien, pour une immigration francophone réussie!

Les membres et partenaires se sont affairés pendant l'année à actualiser les quatre axes d'intervention prescrits par le Ministère de Citoyenneté et Immigration Canada, à savoir :

- accroître le nombre d'immigrants d'expression française au sein des communautés francophones vivant en situation minoritaire (CFSM);
- améliorer la capacité d'accueil des CFSM et renforcer les structures d'accueil et d'établissement pour les nouveaux arrivants;
- assurer l'intégration économique des immigrants d'expression française au sein des CFSM et du Canada dans son ensemble;
- assurer l'intégration sociale et culturelle des immigrants d'expression française au sein des CFSM et du Canada dans son ensemble.

L'intervention du réseau dont l'objectif est de favoriser la concertation et l'arrimage de stratégies en immigration francophone, est organisée à travers les 3 pôles d'intervention suivantes : Kingston, Cornwall et Ottawa

Une cohésion provinciale avec les deux autres réseaux de l'Ontario, soit le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord et celui du Centre sud-ouest a été privilégiée par l'équipe du réseau. Un protocole de communication a d'ailleurs été produit et certaines stratégies de mise en œuvre ont vu le jour au cours de la dernière année. Un logo provincial a été développé et des outils de communication provinciaux sont en cours de mise en place afin de créer une synergie provinciale en matière de soutien à l'immigration francophone en Ontario. (Forums de Thunder Bay et de London).

### a) Forum Régional 2015

Le Forum du RSIFEO qui a eu lieu à Ottawa en février dernier avait pour objectif principal d'accompagner les membres et partenaires du réseau en offrant des opportunités d'appuis et des outils afin de leur permettre de faire leur travail de soutien à l'immigration francophone dans l'Est de l'Ontario.

*Les résultats visés de ce Forum ont été :*

- La motivation des membres et des partenaires du RSIFEO à poursuivre leur travail lié à l'immigration francophone dans le domaine de l'économique et de la culturelle sera augmenté ;
- Les membres et les partenaires développeront un plus grand sentiment d'appartenance au RSIFEO ;
- Les membres et les partenaires du RSIFEO seront mieux outillés pour être des champions dans le soutien à l'immigration francophone dans leur région respective ;
- Les membres et les partenaires auront une meilleure compréhension des réalités et des besoins des immigrants francophones ;
- Les membres et les partenaires sont mieux outillés pour promouvoir la « Plus-Value » de l'embauche de main-d'œuvre immigrante francophone/bilingue qualifiée ;

Un rapport d'évaluation a été produit et se retrouve sur notre site internet, mais les commentaires étaient élogieux, et l'évaluation a su démontrer que les résultats visés ont été atteints.

Lors du Forum, de nouveaux outils ont été présentés et distribués afin d'outiller nos membres, et ils ont beaucoup apprécié.

Lors du Forum, certains dignitaires nous ont fait l'honneur de leur présence et on peut les reconnaître au centre de cette photo de groupe, soit le ministre de Citoyenneté et Immigration Canada, Chris Alexander, le député fédéral d'Orléans monsieur Royal Galipeau ainsi que le député fédéral de Prescott-Russell, monsieur Pierre Lemieux. Le ministre Alexander a fait une allocution et durant ce message, il a confirmé que le RSIFEO était une des réseaux des plus dynamiques au pays.

### b) Activités avec les employeurs:

Au courant de l'année, dans les trois régions, les membres et partenaires ont participé à plusieurs rencontres de concertation et de travail afin de faire avancer le dossier de l'immigration francophone dans l'est de l'Ontario. Beaucoup de sessions de sensibilisations ont été organisées, des activités incluant des employeurs et des immigrants ainsi que des sessions d'information ont été préparées. Des dizaines de rencontres ont eu lieu dont en voici que quelques exemples.

- Élaboration de quatre vidéos de sensibilisation aux employeurs sur la plus-value de l'immigration francophone/bilingue. Les thèmes abordés dans les vidéos sont : comment combler un manque d'ouvre qualifié par l'immigration francophone, la création et l'expansion d'une entreprise exploitée par un immigrant francophone, favoriser la croissance de votre entreprise en offrant des nouvelles perspectives et en élargissant votre marché et l'avantage de la diversité culturelle. Dans l'année 2015-2016, un plan stratégique de distribution sera proposé afin de maximiser l'usage et l'utilité de ces vidéos.
- Activité avec les employeurs « La diversité à l'œuvre ». Plusieurs membres du Réseau ont participé. Sur les 200 personnes présentes une proportion d'approximativement 30% était des employeurs et 10 % des immigrants francophones. Grâce à cette activité un nombre accru d'employeurs sont informés sur les avantages de l'embauche d'immigrants francophones et la diversité en milieu de travail. Les immigrants francophones présents ont eu l'occasion de réseauter avec des employeurs locaux.
- Atelier sur les services en français aux employés de Keys Job Centre. Cette présentation avait pour but d'outiller les employés de Keys pour leur permettre de mieux desservir les immigrants francophones.
- Dîner de sensibilisation des employeurs au recrutement des nouveaux arrivants francophones avec la participation de plus de 50 personnes.
- Participation au Déjeuner du maire- rencontre avec les employeurs. Le RIF a pu parler à une vingtaine de gens d'affaires et agents de placement sur la nécessité de l'embauche des immigrants francophones en région afin que ceux-ci maintiennent la croissance économique et par là même le poids démographique des CFSM.

### c) Visibilité :

Il est aussi très important pour le RSIFEO d'être visible dans la communauté et de représenter l'immigration francophone à plusieurs activités, en participant à plusieurs tables. En voici quelques exemples pour l'année qui vient de se terminer :

- Participation au Sommet économique rural de l'Ontario. La participation à ce sommet a permis de joindre 2 agents de développements économiques de Champlain et Casselman au comité local du Réseau.
- Rencontres place aux jeunes de SDG-PR: 3 immigrants francophones ont participé à l'édition de 2014 et deux ont trouvé un emploi grâce au programme.
- Participation au Forum du RDÉE Ontario. La participation à ce Forum a permis d'avoir plus d'information sur la capacité à promouvoir l'entrepreneuriat, la capacité à diversifier l'économie, la capacité à renforcer le marché du travail et la population active à l'échelle locale et la capacité à renforcer le développement des ressources humaines dans le cadre du développement économique communautaire.
- Participation à la Parade des Nations. Sensibilisation de la communauté aux différentes cultures des francophones résidents à Cornwall.
- Festival de la famille. Plus de 150 participants de la région d'Ottawa et SDG-PR ont y participé. Cinq membres du Réseau d'Ottawa se sont joints comme partenaires. Une présentation de la ville d'Ottawa a été faite sur les droits civiques des citoyens et le clou était le recrutement des scrutateurs pour les élections à venir.
- Participation à la table ronde sur l'élaboration de la Stratégie ontarienne de bénévolat. Le Réseau a contribué à identifier les problèmes qui empêchent une plus grande participation des nouveaux arrivants des ontariens en général et des organismes à s'investir dans le bénévolat.
- Festival Multiculturel de Peterborough. Plus de 10 000 personnes ont participé. Le festival a été bilingue pour une deuxième année grâce au Réseau, car le réseau a argumenté l'importance de l'inclusion des immigrants francophones et soutenu le PLI de Peterborough dans ses démarches pour augmenter la visibilité de la Francophonie.
- Participation aux déjeuners offerts par les chambres de commerces de West Ottawa Board of Trade (Kanata) et celle d'Ottawa. Le réseau a bâti des liens et a établi des contacts avec certains employeurs pour faciliter le recrutement des nouveaux arrivants francophones.
- De plus le RSIFEO siège aux Tables des Partenariats locaux en immigration (PLI) et y représente en principe l'immigration francophone.

**d) Collaboration - initiative pré-arrivée :**

Le RSIFEO collabore présentement à une initiative de stratégie pré-arrivée pour les immigrants francophones potentiels, susceptibles de s'installer dans nos communautés francophones vivant en situation minoritaire (CFSM).

**e) Foire à l'emploi de Montréal :**

Le RSIFEO a été impliqué encore une fois cette année dans la coordination et la facilitation de la participation de la Foire nationale de l'emploi de Montréal. Plus de 100 exposants étaient présents à la foire nationale de l'emploi parmi lesquels : la ville de Cornwall, la ville de Hawkesbury, la cité de Rockland, la municipalité de Russell, le village de Casselman ainsi que le conseil scolaire du district catholique de l'Ontario (CSDCEO). Ces villes et comtés étaient appuyés par le centre de services à l'emploi de Prescott Russell (CSEPR), le service emploi de La Cité (service Ontario), la nouvelle chambre de commerce de Rockland, ainsi que l'Upper Canada district school board. Le profil des visiteurs rencontrés est à 90 % des immigrants, et 10 % des Québécois. Le Centre de services à l'emploi (CSEPR) a reçu et ramené plus d'une centaine de CV suite à sa participation à cet événement. Certains immigrants venaient tout juste d'arriver à Montréal. Le haut niveau de compétences des gens rencontrés à la Foire nationale fait l'unanimité de tous. Une synergie s'est produite entre les kiosques des municipalités et celui du conseil scolaire présent – on invitait les visiteurs à se rendre aux autres kiosques pour connaître ce qu'ils pouvaient leur offrir. De par la diversité des intervenants présents dans les kiosques, une image très positive était donnée de l'Est ontarien et de ce qu'il a à offrir. Les deux cartables contenant la banque d'emplois du CSEPR se sont révélés des outils essentiels au développement de l'intérêt des visiteurs pour la région.

**f) Semaine nationale de l'immigration :**

- Depuis maintenant trois ans, le RSIFEO s'associe aux réseaux de partout à travers le Canada pour souligner la semaine de l'immigration francophone qui se déroule à la première semaine de novembre à toutes les années. Cette semaine est une initiative de la FCFA et l'objectif est de créer conscience sur l'importance de l'immigration francophone dans les différentes régions.

*Les activités coordonnées par le Réseau dans le cadre de la semaine de l'immigration:*

- Publication d'un Publi-reportage- Journal Le Droit- Ottawa
- Création de deux vidéos par la Chaîne TFO : Une vidéo sur la réussite d'un immigrant francophone à Ottawa et l'autre sur les organismes qui desservent les francophones dans la ville.
- Annonce dans le Portail d'immigration et le bulletin hebdomadaire de la Ville d'Ottawa
- Utilisation du Logo par plus de 10 partenaires des trois régions.
- Publicité de la semaine sur le Facebook et Twitter de plus d'une quinzaine des partenaires des trois régions.
- YMCA et La Bonne Affaire – Ottawa ont fait une activité de réseautage lors de cette semaine
- Publication d'un article sur la réussite des immigrantes francophones – L'informel du Centre Culturel Frontenac – Kingston
- Publicité sur le site web de l'ACFO – SDG
- Entrevue sur l'immigration francophone radio - CHOD- FM 92.1- Cornwall
- Publicité et article dans Le Journal de Cornwall.

**g) Communication :**

- Actualisation continue de la page Facebook et Twitter. Les activités des partenaires y sont postées. Les offres d'emploi de la région de l'Est y sont postées en continu.
- Le Réseau a informé plus de 60 candidats francophones résidents à l'extérieur du Canada sur les services disponibles à leur arrivée grâce aux médias sociaux.
- Diffusion de plus de 200 offres d'emploi de divers organismes partenaires (emplois francophones et bilingues).

**B. Renforcement des capacités****a) formations suivies par le personnel**

- Webinaire sur le système "Entrée Express" offert par CIC;
- Plusieurs rencontres avec une firme spécialiste en communication (protocole de communication des réseaux) très informatifs;
- Participation au Congrès de l'AFMO de Welland;
- Atelier sur l'économie sociale;
- Atelier sur les compétences culturelles;
- Deux rencontres formatives des RIFs à l'échelle nationale, organisées par la FCFA;
- Participation au Congrès annuel d'OCASI;
- Participation au Forum du RIF-Centre sud-ouest;
- Participation au Forum du RIF-Nord;
- Organisation et participation aux ateliers formatives du Forum du RIF de l'est;
- Participation à la rencontre informative et formative du sous-comité régionale;
- Participation à la journée de réflexion immigration francophone, organisée par la FCFA;
- Participation au webinaire sur Entrée Express;
- Participation au webinaire sur les entreprises sociales;

**b) Rencontres**

- 11 rencontres des comités locaux, rejoignant 63 membres et partenaires

**c) Occasions de formation pour nos membres**

- Session d'information « Entrée Express » ;
- Session d'information sur les compétences culturelles;
- Session sur « Comment devenir un champion » ;

## Les résultats du Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

### A. Programmation

L'année fiscale 2014-2015 est la deuxième année de travail pour la nouvelle équipe du Réseau du Nord. Selon les recommandations des organismes partenaires, énormément de travail fut investi pour mieux représenter tout le Nord de l'Ontario. De nouveaux partenariats fort prometteurs ont vu le jour, permettant de positionner le Nord afin d'attirer des immigrants francophones dans la région.

Au cours de l'année, le Réseau de Nord a œuvré à offrir davantage d'opportunités de discussion sur les problématiques et les opportunités des joueurs clés à la largeur du territoire du Réseau. Des stratégies de promotion du Nord, de communication, de conscientisation des employeurs de la région et d'attraction de nouveaux arrivants ont été déployées.

Sur le dossier des communications, les 3 Réseaux de soutien à l'immigration de l'Ontario travaillent à harmoniser et à peaufiner leurs outils. Un protocole de communication a été élaboré, donnant des lignes directrices, afin qu'il y ait une standardisation, une efficacité et une continuité des messages véhiculés. De même des outils de communication visant les employeurs ont été développés et partagés avec les autres réseaux. À cet effet, les 13 Réseaux en immigration francophone (RIFs) canadiens se rencontrent régulièrement avec la FCFA afin de partager des meilleures pratiques, discuter de dossiers importants et planifier des activités à portée provinciale, nationale et internationale.

#### a) Réalisations du Réseau du Nord 2014-2015

- Promotion du nouveau processus d'immigration <Entrée express> en remplacement du programme avantage significatif francophone auprès des employeurs pour les inciter et les convaincre à recruter les immigrants francophones
- Développement des outils de communication visant les entrepreneurs (agences d'emploi, agences de développement économique, chambres de commerce, agents immobiliers et mettant un accent particulier sur les avantages économiques d'embaucher des francophones)
- Présentation de Réseau Canada, une opportunité pour des entreprises agricoles, agroalimentaires et forestières, d'accueillir des stagiaires de la France a été ajoutée aux activités de conscientisation
- 6 tournées de liaison ont été effectuées (à Thunder Bay, dans la région de Gravenhurst, dans le Sudbury Est-Nipissing-Ouest, dans le Sudbury-Ouest, sur le corridor de l'autoroute 11 de Sudbury à Kenora, sur le corridor de l'autoroute 17 de la région de Timiskaming-Cochrane).
- Participation aux foires, expositions et conférences axées sur l'emploi, l'établissement, l'attraction et l'accueil des nouveaux arrivants : 20 opportunités offertes par les partenaires.

- 12 activités avec les employeurs ont été organisées afin de présenter les avantages d'embaucher des immigrants francophones qualifiés.
- 6 activités de formation et de renforcement des capacités (Gestion des conflits d'intérêts des conseils d'administration, Institut des patriciens en entreprises sociales, Formation sur la gouvernance des organismes UP-MREF, Symposium sur la succession d'entreprise, Webinaires sur l'Entrée express, Session ce travail Entrée Express)
- Participation à 13 activités avec les partenaires en plus des rencontres avec la FCFA, l'AFO et les 3 RIF de l'Ontario
- Participation à la semaine de l'immigration francophone et participation de Destination Canada par le RDEE LBA
- Participation à la conférence d'OCASI avec les 4 PLIs
- Tournée de conscientisation visant les étudiants internationaux (6 collèges et 5 Universités du nord).

#### b) Observations majeures

- **Sudbury** : ralentissement du secteur minier, secteur agricole prometteur pour l'attraction des immigrants francophones
- **Thunder Bay** : partenariat avec AFNOO, forum en 2015 et perspectives d'emploi intéressantes
- **Dryden** : Foresterie et mines, Main d'œuvre disponible, beaucoup de liens avec les entreprises du Manitoba
- **Kenora** : la scierie AECOM a embauché 100 personnes après une série de mis à pieds
- **Nipigon** : services miniers
- **Wawa** : beaucoup de chômage après les récentes fermetures, une mine d'or ouvrira bientôt, problème de formation de la main d'œuvre et de succession d'entreprise
- **Sault Ste-Marie** : le service d'établissement et les organismes francophones existants et fonctionnels, optimiste pour l'accueil des nouveaux arrivants francophones.
- **La Cloche Manitoulin** : Il y a un grand nombre de personnes âgées sur l'île Manitoulin qui vont simplement fermer leurs entreprises parce qu'il n'y pas de relève.
- **Hornepayne** : presque toutes les entreprises ont fermé. Le grand employeur est CP Rail. Il vient tout juste d'embaucher 100 nouveaux employés sortis du postsecondaire. Ils commencent à 85 000\$ par année. Le second plus gros employeur à Hornepayne est Havaalsruud, une scierie. Le problème de cette localité est le manque d'infrastructure et de logement.
- **Hearst, Kapuskasing, Cochrane** : ces communautés disent avoir besoin de plus de soutiens d'abord pour garder les immigrants déjà en place avant d'en accueillir d'autres. La plupart des nouveaux arrivants sont des entrepreneurs, des travailleurs et des étudiants internationaux. Les secteurs qui ont le plus besoin de main d'œuvre sont : les scieries, la machinerie lourde, le monde agricole et le secteur de santé. Il y a un problème de logement, les loyers exorbitants. Un problème de qualification professionnelle se pose à Cochrane et le travail est temporaire et dans les mines.

- **Iroquois Falls** : le plus grand employeur ( Resolute Forest Products) a fermé (180 emplois disparus) et la situation de l'emploi est instable, la municipalité est en réflexion.
- **Moosonee** : la main d'œuvre y est mobile comme à Fort McMurray. De jeunes familles s'installent pour quelques années pour faire de l'argent et puis quittent. Des entreprises ferment faute de main d'œuvre
- **Timmins** : Conditions idéales pour l'accueil et la rétention des immigrants francophones (LIP impliqué, environ 50% de francophones, beaucoup d'employeurs), besoin de main d'œuvre
- **Chapleau** : La rétention du personnel est un problème. Il y a un manque d'éducation, les jeunes doivent partir, s'endetter pour avoir une formation, ensuite les pratiques d'embauche favorisent l'embauche d'étrangers. C'est très mal perçu en communauté. Il y a beaucoup de défis dans la formation des Premières nations. On préfère embaucher des retraités par contrat et pour les camionneurs, le cours de 5 à 6 semaines ce n'est simplement pas assez pour la qualité des ressources humaines
- **Timiskaming** : La région du Timiskaming (New Liskeard, Earleton, Kirkland Lake) se fait voler ses travailleurs qualifiés par les mines du Nord qui payent beaucoup plus. Il y a un grand besoin de travailleurs agricoles et de camionneurs. La littéracie est un obstacle dans la région. Beaucoup de gens n'ont pas terminé leur secondaire. Les agriculteurs sont en compétition avec les mines pour les travailleurs. Pour les nouveaux arrivants ce sont les conjoints qui ont de la difficulté à trouver de l'emploi. Il y a un manque d'appui à l'établissement rural et un manque de ressources des municipalités à cause de la chute du nombre de contribuables et à cause de la contribution gouvernementale. Il y a un gros problème d'adéquation de qualification professionnelle sur place.
- **North Bay** : Des initiatives d'aide aux nouveaux arrivants sont en place. Un système qui mise sur la rétention et l'attraction des immigrants a été développé, un incubateur d'Entreprises pour les nouveaux arrivants installé et un fond de microcrédit se développe pour la même clientèle.

### c) Le Forum 2015

Un comité de planification fut mis sur pied afin d'organiser le forum 2015. La plus grande plainte du dernier forum est que la discussion tournait toujours autour de Sudbury. Alors pour la première fois, un forum a été tenu autre part dans le Nord. Cette fois-ci à Thunder Bay. La seconde plainte était que les participants souhaitaient la participation d'agents gouvernementaux qui pouvaient les écouter et avoir la possibilité de pousser du changement. Ainsi, CIC a accepté de mener une consultation communautaire la veille du forum afin de connaître les besoins des communautés du Nord pour développer des politiques de l'immigration francophone. L'approche du forum a été bien reçue, comme preuve, plus de 60 participants se sont déplacés.

Au forum, des mises à jour des programmes en immigration furent données, de même qu'une présentation sur le trajet du Réseau du Nord depuis le dernier forum. Essentiellement, le Réseau a réussi à étendre sa portée à toute la région avec ses tournées de liaison et ses activités avec les employeurs. Il y eut ensuite une présentation de la Commission de formation du Nord-Est sur les besoins en ressources humaines. Nous approchons une crise de la main d'œuvre qui est une immense op-

portunité pour l'immigration francophone. Durant les 15 prochaines années 47% de la main-d'œuvre du Nord de l'Ontario ira en retraite. Cela représente 147 000 emplois à combler. Le temps est venu pour la planification d'activités et de stratégies en collaboration avec tous les partenaires. Le RDÉE LBA a ensuite donné une présentation sur les opportunités que représente la francophonie comme source d'investissements, de revenus et de ressources humaines. En pleine explosion, la Francophonie mondiale a crû de 25% pour se situer à 274 millions et d'ici 2050 elle se situera à plus de 800 millions d'âmes. Une délégation de l'ambassade du Canada à l'étranger était présente pour présenter les possibilités de recrutement dans les pays francophones et le Commissariat aux langues officielles a présenté les droits des francophones en termes d'accès aux services en français. Lors d'un forum de discussion, de priorités d'action pour la prochaine ont été soulevées par les participants. La première priorité consiste dans la collaboration des joueurs du continuum de l'immigration, de l'ouverture et l'acceptation de joueurs à visions divergentes, de l'implication et l'intégration collective dans les activités pour couvrir tout le Nord de façon efficace et effective.

La seconde priorité est de développer modèle d'attraction, d'accueil et de rétention parce les municipalités du Nord doivent se faire connaître, mais surtout apprendre à accueillir des nouveaux venus et de les garder.

La troisième priorité est de continuer à sensibiliser les gens à l'attraction de la main-d'œuvre qualifiée, mais de faire certain que cette main-d'œuvre qualifiée soit acceptée et puisse travailler. On parle de compétences culturelles, de formation adaptée, de mentorat et de support et d'implication des immigrants déjà intégrés.

La quatrième priorité est d'assurer un point de contact avec une vision et plan clair pour l'immigration francophone, pour alimenter les communautés, les dynamiser, promouvoir l'entrepreneuriat et combler les besoins en succession d'entreprise.

La cinquième priorité est de promouvoir les communautés du Nord, de retravailler les outils de promotion pour bien vendre les municipalités. La sixième priorité est d'engager les employeurs en immigration francophone pour recruter à l'extérieur du pays en les sensibilisant, les éduquant, les accompagnant.

## B. Conclusion

L'année 2014-2015 a été fort productive et a permis au Réseau du Nord de bien s'étendre sur tout le territoire du Nord de l'Ontario comme ses partenaires l'avaient souhaité. Le niveau de conscientisation de base est maintenant bien atteint avec des contacts dans plus de 50 municipalités du Nord. Les réalités du Nord sont maintenant bien connues par CIC et ses homologues provinciaux. Pour la prochaine année, la conscientisation sera poursuivie et un accent particulier sera mis sur l'organisation des activités d'éducation en collaboration avec les partenaires du Réseau du Nord pour prendre avantage de « l'Eldorado de l'immigration francophone » que représente la région avec les 147 000 postes vacants à venir. La région du Nord serait à même de contribuer fortement à l'atteinte de la cible de 4,4% établie par CIC pour tout le Canada entier.

## Promouvoir le français et la diversité francophone

Dans le but de réaliser une de ses missions, à savoir « faciliter l'harmonie raciale et culturelle par la promotion d'une francophonie multiculturelle », le CÉSOC a fait la promotion du français et de la diversité culturelle au moyen d'activités qu'il a lancées de même que soutenues.

### A. Promotion du français

- a) Travailler et servir les clients en français : la majorité des clients qui se sont adressés au CÉSOC à la recherche des services d'établissement ont été servis en français.
- b) Aiguillage des nouveaux arrivants francophones vers des partenaires francophones, en fonction de leurs besoins exprimés (La Cité, Hôpital Montfort, Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario, Conseil des écoles catholiques de langue française, L.A.S.S.A., etc.).
- c) Cercles de conversation en français : le CÉSOC a offert aux nouveaux arrivants qui souhaitent acquérir la langue française ou en améliorer leur connaissance, des cercles de conversation en français suivant un horaire qui leur permettaient de combiner les formations LINC-CLIC et leur travail, s'ils avaient un emploi (tous les mercredis et les jeudis de 17 h 30 à 19 h 30). Ces cercles de conversation sont animés par des bénévoles de l'Université d'Ottawa ou des agences de formation en langues de la ville d'Ottawa.
- d) Organisation de la Journée internationale de la francophonie : le 20 mars 2015, le CÉSOC en collaboration avec les rendez-vous de la francophonie a organisé la Journée internationale de la francophonie en mobilisant ses partenaires comme La Cité, l'Hôpital Montfort, les conseils scolaires public et catholique, et en invitant les ambassades accréditées des pays francophiles à Ottawa. Cette activité fut couronnée de succès; plus de cent cinquante participants étaient présents.
- e) Promotion des services d'établissement en français à l'Infocentre du nouvel arrivant du YMCA et au Centre juif de services familiaux : les bureaux satellites du CÉSOC dans les enceintes de l'Infocentre du nouvel arrivant et du Centre juif de services familiaux ont permis de rapprocher les services d'établissement en français des clients du Centre et de l'Ouest de la ville d'Ottawa.
- f) Le CÉSOC a participé avec d'autres partenaires francophones, dont Patro d'Ottawa est le chef de file dans une étude sur les sports et les loisirs pour la communauté francophone d'Ottawa financé par la Fondation Trillium de l'Ontario
- g) Mobilisation des intervenants francophones d'Ottawa pour une rencontre avec le commissaire aux langues officielles de l'Ontario, CÉSOC, 11 décembre 2014, 17 organisations participantes
- h) Participation à la journée de réflexion sur l'immigration francophone organisée par la FCFA.

### B. Diversité francophone

- a) Animation d'ateliers d'expression créative offerts aux jeunes des conseils scolaires francophones d'Ottawa.
- b) Participation au Comité de pilotage du programme d'établissement dans les bibliothèques
- c) Participation au Comité Local Ottawa du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario.
- d) Encadrement des élèves de la 8e année des conseils scolaires (public et catholique) lors de la journée d'observation en milieu de travail en Ontario : huit élèves francophones ont pu faire le lien entre ce qui se fait à l'école et au travail. Une journée au CÉSOC leur a permis de prendre connaissance de certains aspects du marché du travail et des compétences requises (5 novembre 2014).
- e) Participation aux activités de célébration du Mois de l'histoire des Noirs organisées par le YMCA-YWCA (26 février 2015).
- f) Offre d'un milieu francophone de stages pour les étudiants de l'Université d'Ottawa, de La Cité et de l'école des adultes Le Carrefour et supervision des stagiaires.
- g) Plaidoyer pour les francophones dans de nombreux forums (Ville d'Ottawa, OLIP-PLIO, rencontres des intervenants francophones avec CIC, rencontres avec LASI, l'Office des langues officielles, l'ACFO)
- h) Festival de la Famille qui a réuni des nouveaux arrivants et la communauté francophone d'Ottawa au mois de juillet 2014 (participants)
- i) Le CÉSOC joue le rôle de conseiller ou intervenant auprès d'autres organismes francophones qui transigent avec des nouveaux arrivants francophones (principalement les conseils scolaires)
- j) Etude et consultations auprès des immigrants francophones < profil sommaire en matière de santé des immigrants francophones dans l'Est de l'Ontario > en collaboration avec le Réseau des services de santé en français de l'Est de l'Ontario avec le soutien technique d'AXION (mars 2014)
- k) Participation à la rencontre sur l'importance de l'immigration au Canada organisée par l'université d'Ottawa.



## Témoignages de clients et Histoires de réussite de clients

Vous trouverez quelques témoignages que nos clients nous ont envoyés. Il s'agit de messages d'encouragement et de satisfaction pour les services fournis par le CÉSOC :

### A. Témoignages

#### 1. Témoignage d'un client du programme.

*Vanier, le 30 septembre 2014*

*Objet : lettre de remerciement  
Monsieur Lipanda,*

Je me suis rendu dernièrement au centre de Conseil Économique & Social d'Ottawa-Carleton pour obtenir des informations pour les nouveaux arrivants au Canada, notamment en Ontario, ce qui est mon cas.

Vous m'avez reçu avec beaucoup de gentillesse et d'attention, vous avez su faire preuve d'une grande écoute concernant mes questions et inquiétudes. Vous avez su cerner mes besoins et vous avez répondu à mes questions avec une grande précision, vous m'avez d'ailleurs proposé de suivre un atelier pour les nouveaux arrivants qui s'installent en Ontario.

J'ai participé à cet atelier le 18 septembre 2014 de 9h à 16h30. Je tiens à vous remercier, monsieur Lipanda, ainsi que toute l'équipe du centre de Conseil Économique & Social d'Ottawa-Carleton pour le très sympathique et très chaleureux accueil que vous m'avez fait lors de mon arrivée, ainsi qu'à chaque participant.

Lors de cet atelier vous avez été à l'écoute de chaque participant et vous avez su répondre aux questionnements et inquiétudes de chacun avec un grand professionnalisme.

Le contenu du programme de l'atelier est vraiment intéressant et a répondu parfaitement à mes attentes et à mes besoins de nouvel arrivant en Ontario. Lors de cet atelier vous avez su me donner toutes les réponses aux questions que je me posais et aussi toutes les informations et conseils nécessaires pour que je puisse m'installer et m'intégrer en Ontario en toute sérénité et en toute sécurité.

Je vous remercie beaucoup monsieur Lipanda et je vous souhaite une bonne continuation au centre de Conseil Économique & Social d'Ottawa-Carleton.

*D.L.*

#### 2. Témoignage d'une cliente du programme

*Madame, Léo!!!*

Je tenais à vous écrire ces quelques mots afin de vous témoigner toute la gratitude que j'éprouve à votre égard.

En effet, la très récente est la convocation à l'examen de la citoyenneté canadienne que j'ai réussi avec succès avec une note de 20/20, me remplit de satisfaction, de joie et d'assurance.

Votre sérieux, votre professionnalisme et vos talents de conseillère ont donné une suite favorable. Je suis en ce moment en attente de ma lettre d'invitation à mon serment.

Je ne saurai finir sans évoquer aussi votre invitation à la journée multiculturelle et le défi.

Je vous remercie vivement pour vos services dans vos divers bureaux de CÉSOC et YMCA et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

*A. G.*

#### 3. Témoignage d'un client du programme

*Bonjour madame Mirela,*

Comme je vous l'ai dit la fois passée, j'étais tout à fait satisfait du travail que vous avez effectué pour moi, et je suis convaincu que les gens auxquels vous avez déjà prêté main forte diront la même chose de vous et de votre compagnie. CÉSOC est en train de faire un excellent travail. Enfin, j'ai trouvé chez vous le sens de respect, de professionnalisme et de savoir-faire.

*W.E.*



## B. Histoires de réussite

### 1. Création des liens dans la communauté

#### *Accueil et Solidarité communautaire*

La composante liens communautaires du programme a soutenu Mme R.N, une veuve avec 7 enfants, réfugiée en provenance de la RDC arrivée au Canada deux ans auparavant et qui avait besoin d'aide pour finaliser l'installation de sa famille.

Femme de foi, fréquentant une église d'Ottawa, elle a été mise en contact avec une personne travaillant pour le gouvernement fédéral qui a pris à cœur ses besoins et a décidé d'organiser une campagne de solidarité pour lui venir en aide en mobilisant plus de 20 femmes fonctionnaires du gouvernement et de l'église en date du 31 janvier 2015. Cette famille qui a souffert des affres de la guerre civile en RDC et sujet aux traumatismes y relatifs et a vécu dans un camp de réfugiés en Ouganda.

Elle a organisé une collecte des biens au niveau de ses amies et collègues qu'elle a gracieusement offerts à la famille dans le besoin. Cette aide fournie lui a permis de compléter l'établissement de sa famille, de bien s'intégrer dans la communauté et de se sentir bien accueillie par cette dernière.

Les articles suivants ont été collectés et fournis à la famille dans le besoin grâce aux liens avec la communauté que le programme a permis d'établir : le linge pour enfants et pour adulte, les articles d'hiver, fournitures d'écoles pour les enfants, de la nourriture non périssable et de la vaisselle, des jeux vidéo et un ordinateur.

#### *Volontariat, Réseautage et Référence professionnelle*

Monsieur I.W. immigrant travailleur qualifié d'origine sénégalaise, marié et père de 3 enfants est arrivé au Canada au mois de juin 2013.

Il a été accompagné par le CÉSOC dans son processus d'établissement et d'intégration de sa famille. Après avoir reçu des services d'établissement, sa famille a été jumelée avec une famille canadienne qui l'a aidé à s'intégrer plus rapidement dans la communauté.

De février 2014 à Septembre 2014 il a animé comme bénévole une table de conversation en français pour les nouveaux arrivants au CÉSOC et ce sur une fréquence hebdomadaire. Il s'est constitué un réseau professionnel pour accélérer sa recherche d'emploi.

Il vient d'être recruté par le Conseil des Écoles Catholiques enseignant suppléant. Le bénévolat fait au CÉSOC ainsi que la référence fournie ont été fortement appréciés par son employeur.

#### *Partenariat et coalition gagnante*

B.R.T est universitaire d'origine congolaise (RDC), né à la fin des années 50 et parlant français, Tshiluba, swahili et lingala.

Il est réfugié au Canada depuis juillet 2012. Après avoir été accompagné par le CÉSOC dans son processus d'établissement, deux défis importants le tenaient à cœur et rendaient son intégration problématique et inachevée :

1. Le regroupement familial (faire venir 3 de ses enfants sous sa charge vivant en Afrique du Sud)
2. Acquisition de nouvelles compétences professionnelles reconnues par le marché de travail canadien (repandre des études à la cité collégiale pour faciliter l'intégration professionnelle)

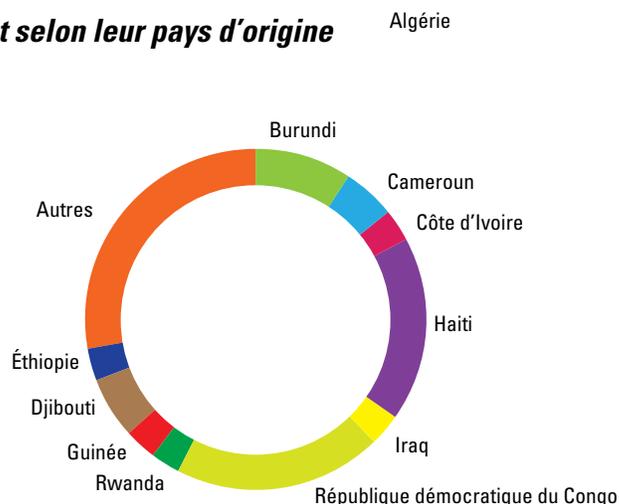
Avec la collaboration d'une intervention du Centre Juif des services familiaux, le programme l'a accompagné dans les démarches de regroupement familial et ses 3 enfants l'ont déjà rejoint au Canada.

Pour le deuxième défi, il vient de finir des études de niveau collégial et a entamé la recherche d'emploi pour son réintégration professionnelle.

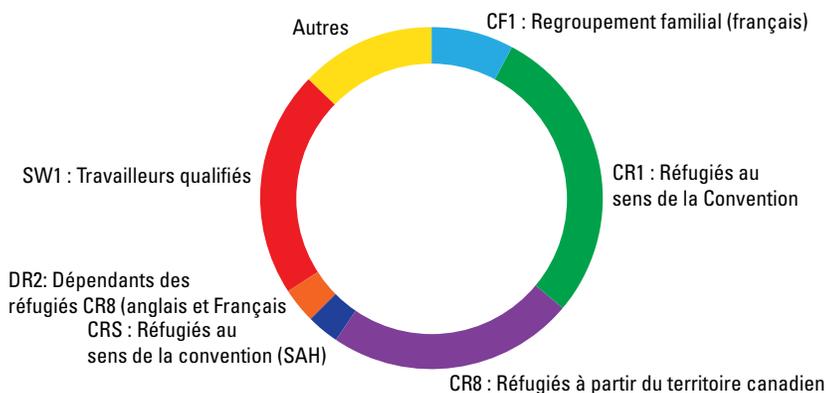
## Annexes

**Annexe 1 • Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur pays d'origine**

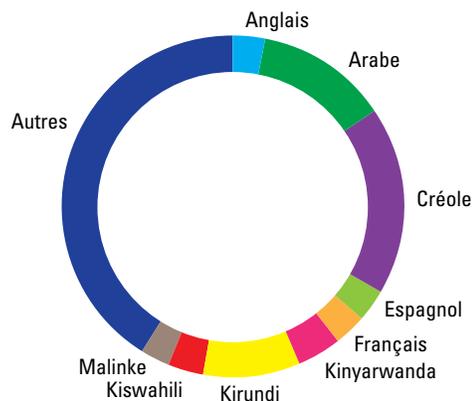
Pays	Total recrutement	Position en %
Burundi	65	9
Cameroun	35	5
Côte d'Ivoire	22	3
Haïti	121	17
Iraq	23	3
République Démocratique du Congo	137	20
Rwanda	19	3
Guinée	21	3
Djibouti	42	6
Éthiopie	21	3
Autres	193	28
<b>Total</b>	<b>699</b>	<b>100</b>

**Annexe 2 • Répartition des nouveaux clients – établissement selon les catégories d'immigration**

Catégorie	Total recrutements	Position en %
CF1 : Regroupement familial (français)	55	8
CR1 : Réfugiés au sens de la Convention	199	28,5
CR8 : Réfugiés à partir du territoire canadien	162	23
CRS : Réfugiés au sens de la convention (SAH)	22	3
DR2: Dépendants des réfugiés CR8 (anglais et Français)	23	3
SW1 : Travailleurs qualifiés	149	21,5
Autres	89	14,3
<b>Total</b>	<b>699</b>	<b>100</b>

**Annexe 3 • Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur langue maternelle**

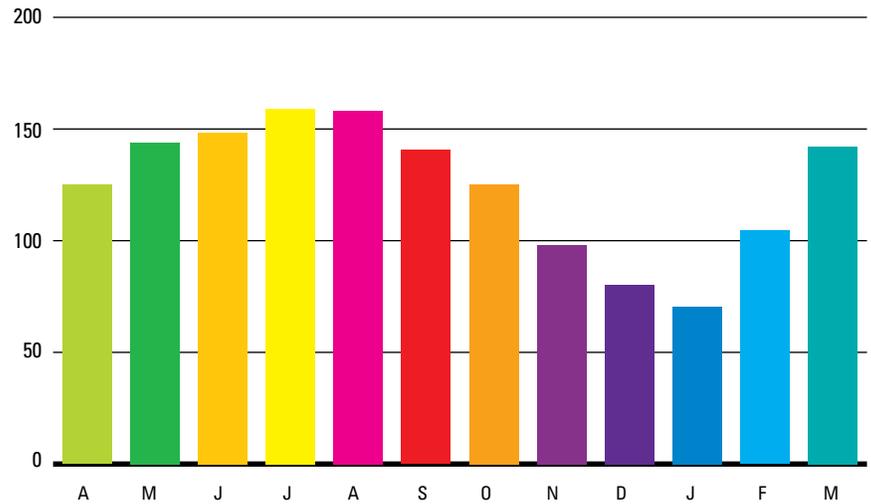
Pays	Total recrutement	Position en %
Anglais	24	3
Arabe	90	13
Créole	129	18
Espagnol	22	3
Français	21	3
Kinyarwanda	30	4
Kirundi	67	10
Kiswahili	24	3
Malinke	20	3
Autres	296	36



## Annexes

### Annexe 4 • Clients ayant utilisé le centre de ressources pour la recherche d'information et d'emploi : ordinateurs, fax, imprimante, etc.

Service	Total
Avril 2014	125
Mai 2014	144
Juin 2014	148
Juillet 2014	159
Août 2014	158
Septembre 2014	141
Octobre 2014	125
Novembre 2014	96
Décembre 2014	80
Janvier 2015	72
Février 2015	106
Mars 2015	143
<b>TOTAL</b>	<b>1497*</b>



\*Brève évolution des utilisateurs qui étaient 1466 le dernier exercice fiscal.

### Annexe 5 • Sondage de satisfaction de la clientèle

Service visité	Évaluez l'accueil reçu (respect, courtoisie)	Évaluez Les Réponses Reçues à Vos Questions	Évaluez Votre Satisfaction Générale
Établissement et Accueil 33	Faible 1	Faible 1	Faible 1
Emploi CÉSOC 8	Moyen 0	Moyen 0	Moyen 1
Vieillir en Santé 1	Bien 13	Bien 19	Bien 14
Centre de ressources 16	Excellent 57	Excellent 51	Excellent 55
Pas de réponse 1	Pas de réponse 0	Pas de réponse 0	Pas de réponse 0
Plusieurs 10	Total 71	Total 71	Total 71
<b>TOTAL 69</b>			

### Annexe 6 • Personnel du CÉSOC

Le personnel du CÉSOC au 31 mars 2015

#### Administration

Désir, Saint-Phard	Directeur général
Abilon, Anne	Agente comptable
Mutabaruka, Agnès	Adjointe administrative

#### Boussole francophone

Sirabahenda, Aloys	Gestionnaire de la Boussole
Lipanda, Billy	Coordonnateur de service
Tihon, Mirela	Agente d'établissement
Kabogoye, Léocadie	Agente d'établissement
El Habziz, Abdelkader	Conseiller en accueil
Langlois, Geneviève (10 Mars 2015)	Conseillère en accueil

#### Santé et bien être

Diallo, Abdourahamane	Gestionnaire du Programme Santé et Bien Être
Umutesi, Espérance	Agente du programme Vieillir en santé

#### Réseau de l'Est

Lebon, Marie-Élise, puis Langlais, Brigitte Duguay	Coordonnatrice du Réseau
Edimo, Elise	Agente du Réseau
Séguin, Malika	Agente du Réseau
Gutiérrez, Mayra	Agente du Réseau

#### Réseau du Nord

Howald, Christian	Coordonnateur du Réseau
Maïna, Ali	Agent du Réseau

**CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON**

## TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Rapport de l'auditeur indépendant	29-30
États financiers	
État des résultats et de l'évolution de l'actif net	31
État de la situation financière	32
État des flux de trésorerie	33
Notes complémentaires	34-40

## RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres de  
Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton

### Rapport sur les états financiers

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2015, et les états des résultats et de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

#### *Responsabilité de la direction pour les états financiers*

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

#### *Responsabilité de l'auditeur*

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifions et réalisons l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en oeuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

**Marcil Lavallée**

#### OTTAWA

400-1420 place Blair Place  
Ottawa ON K1J 9L8

T 613 745-8387  
F 613 745-9584

#### BHD / IAPA

Nos partenaires canadiens et internationaux  
Our Canadian and International Partners

Comptables professionnels agréés  
Chartered Professional Accountants

**Marcil-Lavallee.ca**

*Opinion*

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton au 31 mars 2015, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

**Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires**

Conformément aux exigences de la Loi sur les personnes morales de l'Ontario, nous déclarons qu'à notre avis, ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.



Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés

Ottawa (Ontario)  
Le 25 mai 2015

Marcil Lavallée

## CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

### ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2015

	2015	2014
<b>PRODUITS</b>		
Subventions (note 4)	1 574 716 \$	1 404 431 \$
Autres revenus	36 568	27 429
	<b>1 611 284</b>	<b>1 431 860</b>
<b>CHARGES</b>		
Salaires et avantages sociaux	1 078 892	986 224
Loyer	170 920	164 124
Frais de bureau	91 815	89 359
Frais de déplacement, d'hébergement et de rencontre	57 602	39 615
Forums et réceptions	32 896	28 389
Entretien et réparations	21 348	24 386
Télécommunications	19 057	17 448
Publicité et frais de représentation	12 905	3 220
Formation	6 742	8 649
Assurances	4 210	3 187
Honoraires professionnels et de consultations	81 855	43 341
Intérêts et frais de service	7 259	8 504
Amortissement des immobilisations	5 977	7 043
	<b>1 591 478</b>	<b>1 423 489</b>
	<b>19 806</b>	<b>8 371</b>
<b>AUTRE PRODUIT (CHARGE)</b>		
Pénalités et intérêts	(2 399)	537
<b>EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	<b>17 407</b>	<b>8 908</b>
<b>ACTIF NET AU DÉBUT</b>	<b>(244 062)</b>	<b>(252 970)</b>
<b>ACTIF NET À LA FIN</b>	<b>(226 655) \$</b>	<b>(244 062) \$</b>

## CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

31 MARS 2015

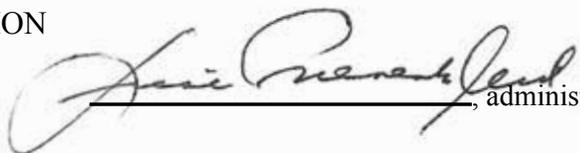
	2015	2014
<b>ACTIF</b>		
<b>ACTIF À COURT TERME</b>		
Encaisse	57 796 \$	- \$
Débiteurs (note 5)	41 649	56 296
Frais payés d'avance	16 758	16 758
Subventions à recevoir	35 776	11 478
	151 979	84 532
<b>IMMOBILISATIONS (note 6)</b>	17 426	23 403
	169 405 \$	107 935 \$
<b>PASSIF</b>		
<b>PASSIF À COURT TERME</b>		
Découvert bancaire	- \$	1 220 \$
Créditeurs et frais courus (note 8)	142 327	92 389
Subventions reportées (note 9)	48 189	29 094
Partie courante de la dette à long terme (note 10)	23 750	23 750
	214 266	146 453
<b>EFFET À PAYER AUX EMPLOYÉS</b> , sans intérêt ni modalité de remboursement, non exigible avant le 1 avril 2016	156 065	156 065
<b>DETTE À LONG TERME (note 10)</b>	25 729	49 479
	181 794	205 544
	396 060	351 997
<b>ACTIF NET NÉGATIF</b>		
Non affecté	(226 655)	(244 062)
	169 405 \$	107 935 \$

Continuité d'exploitation (note 2)

Engagements contractuels (note 14) et éventualités (note 15)

AU NOM DU CONSEIL D'ADMINISTRATION


  
 \_\_\_\_\_, administrateur


  
 \_\_\_\_\_, administrateur

## CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

### ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2015

	2015	2014
<b>ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT</b>		
Excédent des produits sur les charges	17 407 \$	8 908 \$
<b>Ajustement pour :</b>		
Amortissement des immobilisations	5 977	7 043
	<b>23 384</b>	15 951
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 11)	<b>59 382</b>	25 580
	<b>82 766</b>	41 531
<b>ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENT</b>		
Acquisition d'immobilisations	-	(6 503)
<b>ACTIVITÉS DE FINANCEMENT</b>		
Variation nette de l'emprunt bancaire	-	(85 500)
Produit de la dette à long terme	-	95 000
Remboursement de la dette à long terme	(23 750)	(21 771)
	<b>(23 750)</b>	(12 271)
<b>AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE</b>	<b>59 016</b>	22 757
<b>INSUFFISANCE DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT</b>	<b>(1 220)</b>	(23 977)
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE (INSUFFISANCE) À LA FIN</b>	<b>57 796 \$</b>	(1 220) \$

La trésorerie et les équivalents de trésorerie sont constitués de l'encaisse et du découvert bancaire.

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

---

### 1. STATUT ET NATURE DES ACTIVITÉS

Le Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton, un organisme sans but lucratif, est une société sans capital-actions constituée en vertu de la Loi sur les personnes morales de l'Ontario, qui offre des sessions d'information et de formation visant l'intégration socio-économique des minorités raciales francophones et leur ascension professionnelle. Il donne des services d'accueil et d'établissement aux nouveaux arrivants et se porte à la défense et fait la promotion des droits de la francophonie et des membres de la communauté des minorités raciales et ethnoculturelles francophones d'Ottawa. L'organisme est un organisme sans but lucratif en sens de la Loi de l'impôt sur le revenu et, à ce titre, est exonéré d'impôt sur le revenu.

### 2. CONTINUITÉ D'EXPLOITATION

Les états financiers ont été préparés à partir des Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif (NCOSBL) selon l'hypothèse de la continuité de l'exploitation, laquelle sous-tend que l'organisme sera en mesure de réaliser ses actifs et de s'acquitter de ses dettes dans le cours normal de ses activités.

Les flux de trésorerie de l'organisme se sont nettement améliorés puisqu'il reçoit son financement de Citoyenneté et Immigration sur une base d'avances trimestrielles. De plus, au 31 mars 2015, l'organisme a entièrement remboursé sa dette vis-à-vis de l'Agence du revenu du Canada et paie régulièrement ses déductions à la source. L'organisme tente toujours d'obtenir l'accord de l'Agence du revenu du Canada pour que les intérêts et pénalités encourus suite au non-paiement des déductions à la source lui soient remboursés.

La direction est confiante des plans en place pour rembourser l'effet à payer aux employés selon un échéancier à plus ou moins long terme. À la lumière des plans mis en place, les états financiers ont été préparés sur une base de continuité d'exploitation en supposant que le Conseil a la capacité de satisfaire à ses obligations dans le cours normal des affaires. Si la base de continuité d'exploitation s'avérait inappropriée, des ajustements pourraient être nécessaires au niveau de la valeur comptable et de la classification des actifs, des passifs et des charges dans les états financiers.

### 3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

L'organisme applique les NCOSBL de la Partie III du Manuel de CPA Canada – Comptabilité.

#### Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers selon les NCOSBL exige que la direction procède à des estimations et pose des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs et sur les montants comptabilisés au titre des produits et des charges pour les exercices visés. Les principales estimations portent sur la dépréciation des actifs financiers et la durée de vie utile des immobilisations amortissables.

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

---

### 3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

#### Constatation des produits

L'organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée. Les apports reçus en dotations sont constatés à titre d'augmentation directe de l'actif net au cours de l'exercice.

Les autres revenus sont constatés lorsque le service est rendu.

#### Apports reçus sous forme de services

En raison de la difficulté de déterminer la juste valeur des apports reçus sous forme de services, ceux-ci ne sont pas constatés dans les états financiers.

#### Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de l'organisme consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie les soldes bancaires incluant les découverts bancaires dont les soldes fluctuent souvent entre le positif et le négatif.

#### Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties en fonction de leur durée de vie utile respective selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux annuels indiqués ci-dessous :

Équipement de bureau	20 %
Équipement informatique	30 %

#### Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Une perte de valeur est comptabilisée lorsque leur valeur comptable excède les flux de trésorerie non actualisés découlant de leur utilisation et de leur sortie éventuelle. La perte de valeur comptabilisée est mesurée comme étant l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur sa juste valeur.

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

---

### 3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

#### **Instruments financiers**

##### *Évaluation des instruments financiers*

L'organisme évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur, sauf dans le cas de certaines opérations qui ne sont pas conclues dans des conditions de concurrence normale.

Il évalue ultérieurement tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût après amortissement, à l'exception des placements dans des instruments de capitaux propres cotés sur un marché actif, qui sont évalués à la juste valeur. Les variations de juste valeur sont comptabilisées aux résultats.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse, des débiteurs et des subventions à recevoir.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent du découvert bancaire, des créditeurs et frais courus, de l'effet à payer aux employés et de la dette à long terme.

##### *Dépréciation*

Les actifs financiers évalués au coût sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications d'une possible dépréciation. L'organisme détermine s'il y a eu un changement défavorable important dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs de l'actif financier. Si c'est le cas, il réduit la valeur comptable de l'actif à la valeur actualisée des flux de trésorerie attendus de l'actif ou au prix qu'il pourrait obtenir de la vente de l'actif à la date de clôture selon le plus élevé des deux montants. Le montant de réduction de valeur est comptabilisé aux résultats. La moins-value déjà comptabilisée peut faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration, sans être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. Cette reprise est comptabilisée aux résultats.

##### *Coûts de transaction*

L'organisme comptabilise ses coûts de transaction aux résultats de l'exercice où ils sont engagés. Cependant, les coûts de transaction relatifs à des instruments financiers évalués ultérieurement au coût après amortissement sont présentés en réduction de la valeur comptable de l'actif ou du passif financier et comptabilisés aux résultats sur la durée de l'instrument en vertu de la méthode linéaire.

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

### 4. PRODUITS ET DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

En 2015, 97 % (2014 : 98 %) des produits proviennent de subventions gouvernementales. La dépendance économique résulte du fait que la viabilité de l'organisme serait affectée par la perte de ces produits. Voici un sommaire des subventions reçues au courant de l'année :

	2015	2014
Citoyenneté et Immigration Canada	1 288 884 \$	1 234 326 \$
Fondation Trillium	-	38 000
Centraide Ottawa	71 102	35 847
Ministère des Affaires civiques et de l'immigration	38 499	33 285
Jewish Family Services et Société aide à l'enfance	14 897	14 898
Condition féminine Canada	95 684	19 397
Jewish Pan-Can	13 181	13 183
Société Santé en français	-	7 105
Réseau santé en français	8 295	5 890
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	-	2 500
CIC- Programme interaction culturelle	6 300	-
Horizon	22 500	-
Costi	15 374	-
	<b>1 574 716 \$</b>	<b>1 404 431 \$</b>

### 5. DÉBITEURS

	2015	2014
Comptes clients	4 149 \$	18 028 \$
Taxe de vente harmonisée à recevoir	37 500	38 268
	<b>41 649 \$</b>	<b>56 296 \$</b>

### 6. IMMOBILISATIONS

	Coût	Amortissement cumulé	2015	2014
Équipement de bureau	37 714 \$	29 365 \$	8 349 \$	10 436 \$
Équipement informatique	119 600	110 523	9 077	12 967
	<b>157 314 \$</b>	<b>139 888 \$</b>	<b>17 426 \$</b>	<b>23 403 \$</b>

## CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

## 7. EMPRUNT BANCAIRE

L'organisme dispose d'une marge de crédit autorisée de 20 000 \$ renouvelable annuellement, au taux préférentiel plus 3,2 %. Cette marge de crédit est garantie par une convention de sûreté générale et est inutilisée en date de la fin de l'exercice.

## 8. CRÉDITEURS ET FRAIS COURUS

	2015	2014
Fournisseurs et frais courus	119 009 \$	68 841 \$
Sommes à remettre à l'État	23 318	23 548
	<b>142 327 \$</b>	<b>92 389 \$</b>

## 9. SUBVENTIONS REPORTÉES

Les subventions reportées représentent des sommes reçues pour des activités et projets devant se poursuivre au cours des prochains exercices et se détaillent comme suit :

	2015	2014
Solde au début	29 094 \$	26 105 \$
Plus : montant reçu au cours de l'exercice	1 593 810	50 057
Moins : montant constaté à titre de produits au cours de l'exercice	(1 574 715)	(47 068)
Solde à la fin	<b>48 189 \$</b>	<b>29 094 \$</b>

## 10. DETTE À LONG TERME

	2015	2014
Effet à payer - 7,10 %, échéant le 12 avril 2016, remboursable par versements mensuels de 1 979 \$ capital plus intérêts	49 479 \$	73 229 \$
Partie courante de la dette à long terme	23 750	23 750
	<b>25 729 \$</b>	<b>49 479 \$</b>

Les versements en capital à effectuer et le solde renouvelable au cours des deux prochains exercices sont les suivants :

	Exigible	Renouvelable
2016	23 750 \$	- \$
2017	- \$	25 729 \$

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

### 11. FLUX DE TRÉSORERIE

#### Variation nette des éléments hors caisse liés au fonctionnement :

	2015	2014
Débiteurs	14 647 \$	(12 074) \$
Subventions à recevoir	(24 298)	190 787
Créditeurs et frais courus	49 938	(156 122)
Subventions reportées	19 095	2 989
	<b>59 382 \$</b>	<b>25 580 \$</b>

### 12. INSTRUMENTS FINANCIERS

#### Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'autre partie à subir une perte financière. Les principaux risques de crédit pour l'organisme sont liés aux débiteurs. L'organisme consent du crédit à ses clients dans le cours normal de ses activités.

De plus, l'organisme évalue la condition financière de ses clients sur une base continue et examine l'historique de crédit de tout nouveau client. L'organisme établit une provision pour créances douteuses en tenant compte du risque de crédit de clients particuliers, des tendances historiques et d'autres informations. L'organisme n'est exposé à aucun risque important à l'égard d'un client en particulier ou d'une quelconque contrepartie.

#### Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt du marché. L'organisme est exposé au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixe et à taux d'intérêt variable. Les instruments à taux d'intérêt fixes assujettissent l'organisme à un risque de juste valeur et ceux à taux d'intérêt variables à un risque de flux de trésorerie. L'organisme n'utilise pas d'instruments financiers dérivés pour neutraliser les incidences de ce risque.

L'organisme utilise une marge de crédit comportant un taux d'intérêt variable. Conséquemment, il encourt un risque de taux d'intérêt en fonction de la fluctuation du taux d'intérêt préférentiel. Cependant, une variation de 1 % du taux préférentiel n'aurait pas une incidence significative sur les résultats et la situation financière de l'organisme.

L'effet à payer et la dette à long terme de l'organisme porte un taux d'intérêt fixe ou ne porte pas intérêt et, par conséquent, les risques auxquels ce dernier est exposé sont minimes.

# CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2015

---

### 12. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

#### Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque qu'une entité éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à des passifs financiers. L'organisme est exposé à ce risque principalement en regard de ses créiteurs, de son effet à payer et de sa dette à long terme. La capacité de l'organisme à honorer ses engagements dépend de l'encaissement de fonds provenant de subventions.

### 13. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES LIÉES

L'organisme et la Fondation Canadienne de développement économique et d'employabilité sont des organismes sous contrôle commun étant donné qu'ils ont le même conseil d'administration.

Des dons d'un montant de 1000 \$ ont été payés à la Fondation Canadienne de développement économique et d'employabilité au cours de l'exercice.

### 14. ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

Les engagements pris par l'organisme en vertu de baux totalisent 319 550 \$ et les versements à effectuer au cours des deux prochains exercices sont les suivants :

2016	159 775 \$
2017	159 775 \$

### 15. ÉVENTUALITÉS

#### Montants octroyés en vertu d'ententes

Dans le cours normal de ses activités, l'organisme signe des ententes en vertu desquelles des montants lui sont octroyés pour l'exécution des projets qui sont assujettis à des modalités qui régissent l'utilisation des fonds. Les bailleurs de fonds peuvent effectuer une vérification des registres comptables de l'organisme pour s'assurer du respect de ces modalités. Dans l'éventualité où des montants pourraient faire l'objet de remboursement à l'organisme du financement, les ajustements nécessaires seront affectés à l'exercice au cours duquel ils seront constatés.

## Liste des acronymes

<b>ACFO :</b>	Association des communautés francophones d'Ottawa
<b>AFMO :</b>	Association française des municipalités de l'Ontario
<b>AFO :</b>	Assemblée de la francophonie de l'Ontario
<b>CA :</b>	Conseil d'administration
<b>CASC :</b>	Centre d'accès aux soins de santé
<b>CECCE :</b>	Conseil des écoles catholiques du centre Est
<b>CEPEO :</b>	Conseil des écoles publiques de l'est de l'Ontario
<b>CÉSOC :</b>	Conseil Economique et Social d'Ottawa Carleton
<b>CFSM :</b>	Communautés francophones en situation minoritaire
<b>CIC :</b>	Citoyenneté et immigration Canada
<b>CLÉ :</b>	Centre de leadership et d'évaluation
<b>CLIC :</b>	Cours de langue pour immigrants au Canada
<b>CSDCEO :</b>	Conseil scolaire du district catholique de l'est de l'Ontario
<b>CSEPR :</b>	Centre de services d'emploi de Prescott-Russel
<b>FCFA :</b>	Fédération des communautés francophones et acadiennes
<b>ISC :</b>	International Student connect
<b>MACI :</b>	Ministère des affaires civique et de l'immigration de l'Ontario
<b>LASI :</b>	Local agencies serving immigrants
<b>LASSA :</b>	Lebanese and Arab social services agency
<b>LGBTQ :</b>	Lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, en questionnement
<b>LINC :</b>	Language instruction for newcomers in Canada
<b>OCASI :</b>	Ontario council of agencies serving immigrants
<b>PAENA :</b>	Programme d'aide et d'établissement aux nouveaux arrivants
<b>PLI :</b>	Partenariats locaux en immigration
<b>RALFO :</b>	Réseau d'action pour la littéracie financière à Ottawa
<b>RHDC :</b>	Ressources humaines et développement Canada
<b>RDEE-LBA :</b>	Réseau de développement économique et d'employabilité - la bonne affaire
<b>RIF :</b>	Réseau d'immigration francophone
<b>RIFSEO :</b>	Réseau de soutien à l'immigration francophone à l'est de l'Ontario
<b>TEE :</b>	Travailleurs en établissement dans les écoles
<b>TCA :</b>	Table de conversation en anglais
<b>TCF :</b>	Table de conversation en français
<b>UP-MERF :</b>	Union provinciale des minorités ethnoculturelles francophones
<b>YMCA-YWCA :</b>	Young man Christian association - young woman Christian association





*Conseil Économique &  
Social d'Ottawa-Carleton*

*Economic & Social Council  
of Ottawa-Carleton*

649 Chemin Montréal, Ottawa, Ontario, CANADA, K1K 0T4  
Tel.: 1-613-248-1343 • Fax: 1-613-248-1506 • [info@CESOC.ca](mailto:info@CESOC.ca)