



RAPPORT ANNUEL
2013-2014

*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. Sa mission est :

- d'appuyer le développement économique et sociocommunautaire des membres de la communauté noire, de la minorité raciale et ethnoculturelle francophone, 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

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

Valeurs du CÉSOC

- Maintenir une atmosphère qui favorise l'excellence dans la prestation des services et des pratiques de travail positives et
- Faire la promotion de l'image et de la réputation du CÉSOC en tant qu'organisme de services en démontrant l'intégrité, la crédibilité et l'honnêteté.



Membres du conseil d'administration 2013-2014

NOM	PRÉNOM	POSTE
Cham	André	Vice-Président
Czernenko Reid	Luisse	Trésorière
Georges	Yves-Joseph	Administrateur
Lanteigne	Francine	Secrétaire
Matte	Guy	Président
Moreau	Sylvie	Administratrice
Nimubona	Claude	Administrateur

Table des matières

Mot du président du Conseil d'administration	2
Mot du Directeur-général	2
Les réalisations par programme	4
Programme la boussole francophone	4
Programme nouveaux horizons pour les aînés (PNHA)	7
Programme pancanadien	7
Programme santé et bien-être	7
Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario	10
Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario	12
Promouvoir le français et la diversité francophone	17
Annexes	18-19
1. Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur pays d'origine	18
2. Répartition des nouveaux clients – établissement selon les catégories d'immigration	18
3. Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur langue maternelle	18
4. Clients ayant utilisé le centre de ressources pour la recherche d'information et d'emploi : ordinateurs, fax, imprimante, etc.	19
5. Sondage de satisfaction de la clientèle	19
6. Personnel du CÉSOC	19
États financiers du CÉSOC au 31 mars 2014	20
Témoignages de clients	À l'intérieur de la couverture au dos



Mot du président du Conseil d'administration

L'année 2013-2014 a apporté beaucoup de changements au CÉSOC. Nous avons noué de bonnes relations avec nos bailleurs de fonds. En particulier, je veux remercier le ministère canadien de la Citoyenneté et de l'Immigration qui nous a appuyés de façon remarquable. En effet, j'en veux pour preuve la confiance qu'il a démontrée en nous chargeant de la responsabilité du Réseau du Nord. Cette confiance a eu un effet entraînant positif sur l'ensemble de nos bailleurs de fonds.

J'en veux pour preuve également la mesure de satisfaction de nos clients, démontrée par leur participation accrue à nos initiatives et à nos programmes.

Mais tout cela ne pourrait se faire sans les efforts constants des membres du conseil d'administration et du directeur général, et le travail acharné du personnel du CÉSOC.

Le CÉSOC est une organisation indispensable à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants francophones dans la capitale canadienne et l'Est de l'Ontario. Que l'année 2014-2015 en fasse encore davantage la preuve!

Guy Matte
Président du CA

Mot du Directeur général

Mesdames, Messieurs,
Bonjour,

J'ai le plaisir de vous souhaiter la bienvenue à l'assemblée générale annuelle du CÉSOC. Au nom du conseil d'administration, de tout le personnel et en mon nom, je vous remercie d'avoir pris le temps de venir témoigner votre soutien à notre organisme.

C'est grâce à des gens comme vous que nous pouvons continuer à faire notre travail d'aide à l'établissement auprès des immigrants francophones qui ont choisi le Canada comme terre d'accueil et plus précisément la région de la capitale nationale.

Permettez-moi de remercier les membres du conseil d'administration du CÉSOC qui, tous les mois, consacrent de leur temps pour venir nous reconforter, nous inspirer à aller de l'avant et surtout veiller à ce que nous soyons sur la bonne voie et que nous fassions bon usage de l'argent des contribuables que vous êtes. Ils s'assurent également que la clientèle est bien servie, car il y va de la vitalité de notre communauté francophone en situation minoritaire.

Je veux adresser un remerciement tout particulier à nos bailleurs de fonds, qui continuent de croire en notre capacité d'offrir un service de qualité à la clientèle. Je ne veux pas passer sous silence notre gratitude à l'endroit du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada (CIC) qui a fait montre d'une confiance marquée à l'endroit du CÉSOC cette année en nous chargeant, de façon temporaire, du rôle d'organisme hôte du Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario. Cette attention à notre endroit nous a beaucoup encouragés, et nous en serons à jamais reconnaissants à CIC. Nous croyons avoir fait de notre mieux pour nous acquitter de notre tâche et nous réitérons à tous nos bailleurs de fonds notre détermination à faire en sorte que la clientèle puisse profiter pleinement des projets et des programmes dont nous avons la gestion.

Le CÉSOC se fait le devoir de traiter la clientèle avec respect et dignité. Notre engagement à l'aider dans son cheminement d'établissement et à trouver des solutions appropriées à ses besoins explique bien pourquoi nous recevons des témoignages d'appréciation de sa part.

À présent, souffrez que je vous fasse un résumé de nos réalisations au cours de l'année 2013-2014.

Le programme Collectivités accueillantes, fourni par la Boussole Francophone, a recruté, malgré un effectif moins élevé que l'année précédente, autant de clients nouveaux arrivants, soit 636 clients, dont 323 sont au Canada depuis moins d'un an et 313 depuis plus d'un an. Entre autres, 1624 clients sont revenus solliciter des services auprès du CÉSOC et environ 2885 services ont été fournis.

Par ailleurs, 103 jumelages de nouveaux clients avec des Canadiens d'origine ou des personnes qui sont établies depuis un certain nombre d'années se sont concrétisés. De plus, 16 ateliers de groupe ont été présentés et 92 séances de conversation en anglais et en français ont été réalisées, pour un total de 927 participants; 17 activités socioculturelles ont été organisées et 273 personnes ont reçu de l'assistance sous forme de vêtements et autres.

Quant au programme d'employabilité, il a permis d'aider à préparer 246 clients à intégrer le marché du travail; près de 30 ateliers leur ont été présentés en conséquence.

Pour ce qui est du programme Compétences parentales, nous avons clôturé le projet cette année avec un total de 6 ateliers réalisés pour 81 parents. Les clients étaient très satisfaits et suggèrent que ce programme se répète.

Dans le cadre des projets Vieillir en santé et Pan-Can, des ateliers et autres activités ont été réalisés pour aider les personnes âgées à vieillir chez elles et à l'abri de l'exploitation et de la maltraitance. Des tables de conversation, des ateliers de cuisine collective et de couture, et même une vidéo ont été réalisés pour ne citer que ces exemples là.

Nous avons présenté notre rapport final dans le cadre du programme Votre santé avant tout. Il en ressort qu'il a connu un franc succès et que la clientèle et les bailleurs de fonds étaient très satisfaits.

Cette année, nous avons amorcé un nouveau projet financé par Condition féminine Canada en vue de donner aux femmes de notre communauté les outils nécessaires pour se prendre en charge. Nous avons développé le plan d'action du projet durant les trois derniers mois de cet exercice.

Nous avons également entamé un nouveau projet grâce au financement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Il s'agit d'un continuum du projet Nouveaux Horizons que nous avons déjà eu l'occasion de mettre en œuvre il y a deux ans. Ce projet va nous permettre d'aider les personnes âgées à briser leur isolement.

En ce qui concerne les Réseaux de soutien à l'immigration francophone, beaucoup d'activités ont été réalisées au cours de cette année. Pour le nord, nous avons mis du temps à mettre sur pied une équipe de coordination. Néanmoins, le Réseau du Nord évolue très bien. La promotion du réseau va bon train et de nouveaux partenariats sont créés tous les jours. Chaque réseau a préparé un plan stratégique. Plus d'une dizaine d'activités ont été réalisées avec les employeurs et les partenaires, notamment dans le cadre de Destination Canada, une foire de l'emploi organisée en Europe et en Afrique du Nord. Ces activités se sont déroulées dans plusieurs régions de l'Est et du Nord de l'Ontario. Par ailleurs, plusieurs événements ont été réalisés avec des partenaires dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs.

Du point de vue socioculturel, nous avons une nouvelle fois célébré la Journée internationale de la francophonie. Plus d'une centaine de personnes se sont déplacées pour cette occasion.

Les finances du CÉSOC doivent encore être rééquilibrées, mais nous avons terminé l'année sans enregistrer de déficit. Nous sommes en train de planifier l'exploitation ordonnée de la Fondation en vue d'avoir accès à de nouvelles sources de financement, et surtout non affectées, pour nous aider à améliorer notre situation financière.

Bref, je veux profiter de cette occasion pour remercier tous nos bailleurs de fonds de leur confiance et de leur générosité, et, en particulier, leurs représentants qui sont venus assister à notre assemblée annuelle.

Je remercie :

- Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada
- Le ministère de la Condition féminine Canada
- Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada
- Le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario
- La Fondation Trillium
- Centraide/United Way
- Le Centre juif des services familiaux d'Ottawa
- La Société Santé en français

Je veux également remercier tous nos partenaires sans exception, particulièrement, les Villes d'Ottawa, de Casselman, de Cornwall et de Hawkesbury, le Réseau des services de santé en français de l'Est de l'Ontario, La Cité, l'Hôpital Montfort, OCASI, le PLIO, le YMCA-YWCA, le service de police d'Ottawa, la Société d'Aide à l'enfance, tous les membres des réseaux et de LASI, et, d'une manière spéciale, les ambassades d'Haïti, de la Suisse et de la France.

Finalement, je veux remercier les acteurs principaux, sans qui le CÉSOC ne saurait exister. Je veux nommer nos chers clients qui nous visitent et apprécient nos services, nos bénévoles sans qui nous ne serions pas en mesure de fournir lesdits services à la clientèle, et bien sûr le personnel du CÉSOC qui, de façon infatigable, se donne à plus de 100 %. Chers collègues, bravo pour votre participation à la grande œuvre que nous bâtissons tous les jours.

CÉSOC c'est vous!

Merci.

Saint-Phard Désir
Directeur général

Les réalisations par programme

Programme la boussole francophone

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 susceptibles de lui venir en aide avec le plus d'efficacité.
- 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 civiles 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.

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 de la boussole francophone pour l'exercice 2013-2014

A. Volet Orientation (établissement)

L'exercice 2013-2014 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 programme Établissement, mais démontrent également la détermination dont a fait montre la clientèle à tirer profit des services mis à sa disponibilité, désireuse d'accélérer et de réussir son processus d'établissement et d'intégration dans son pays d'accueil, le Canada.

D'avril 2013 à mars 2014, le programme d'établissement a obtenu des résultats satisfaisants tant sur les plans du recrutement de personnes nouvellement arrivées que du suivi d'anciens clients qui poursuivaient leur parcours et qui exprimaient des besoins relativement à l'étape établissement ou intégration à laquelle ils se trouvaient. Les deux tableaux ci-dessous présentent les réalisations du programme de façon détaillée.

1. Recrutement et clients de retour

Le programme a recruté et servi 636 nouveaux clients dont 403 avaient vécu moins d'une année au Canada et 233 avaient vécu plus d'une année au Canada. Au cours de la période couverte par le rapport, 1121 anciens clients sont revenus solliciter les services du programme.

Recrutement et visites subséquentes

Catégories	Nombre de clients servis
Recrutement des nouveaux arrivants :	
• Moins d'une année	323
• Plus d'une année	313
Anciens clients de retour	1 624
Total	2 260

NB : 79 personnes de moins de 12 ans ont été recrutées portant à 733 le total des recrutements de nouveaux clients effectués par le CÉSOC.

2. Services

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 2885 services. La plupart de nos clients ont sollicité nos services plusieurs fois; ils agissent 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.

Divers services offerts aux nouveaux arrivants

Divers services offerts aux clients	Nombre de services offerts
Évaluation des besoins et aiguillage	1 261
Information et sensibilisation (orientation)	1 624
Total	2 885

3. 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 groupes

	Nombre	Participants	Observations
Ateliers d'information en groupes	16	332	15 participants et plus par atelier
Séances d'information en petits groupes	153	571	2 à 5 participants par séance

4. Formation en compétences parentales

Dans le but d'accompagner les parents nouvellement arrivés dans leur processus d'établissement et d'intégration dans la société canadienne, le CÉSOC a sollicité auprès de la Fondation Trillium de l'Ontario des ressources pour organiser des ateliers de formation en compétences parentales.

Des partenariats gagnants avec la Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa et le service de police d'Ottawa ont permis au CÉSOC d'organiser 6 ateliers de formation et de fournir des certificats d'assiduité à 81 parents. Toutefois, 20 parents n'ont pas complété la formation qui s'étalait sur une journée et demie pour des raisons de conflit d'horaire.

Les besoins de formation en compétences parentales sont récurrents du fait de l'arrivée de nouveaux parents tout au long de l'année, qui ont besoin de renforcer leurs capacités dans ce domaine.

B. Volet Liens avec la communauté (accueil)

Durant l'exercice 2013-2014, l'équipe du programme d'accueil a relevé de nombreux défis afin d'atteindre et même de 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, La Cité, l'Université d'Ottawa, le Centre 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 club Ottawa Bolides, le Complexe St-Laurent, le CÉPEO, le Conseil des écoles catholiques du Centre Est et le Centre catholique pour immigrants d'Ottawa. De nouveaux partenariats ont été lancés. Citons à titre d'exemple les partenariats avec le programme multiculturel Navigateur en santé, le projet de leadership communautaire pour les familles (Lasi Compétences Mondiales) et le Centre de services Guigues.

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) les animent.

Par ailleurs, nous avons constaté que les tables de conversation offertes en anglais connaissent une bien meilleure affluence que celles offertes en français. Cet état de fait serait lié au contexte socio-économique actuel de la ville d'Ottawa. Celui-ci incite les nouveaux arrivants à orienter leur intégration vers l'anglais afin de trouver un emploi plus rapidement. Nous poursuivons nos efforts de sensibilisation auprès des immigrants souhaitant parfaire leur français pour mieux s'intégrer dans une ville bilingue.

Les résultats chiffrés de la composante

	Résultats chiffrés	Observations
Nouveaux clients recrutés	105	Plusieurs catégories d'immigrants
Nombre de jumelages	103	
Tables de conversation en français et en anglais	46 TCA et 46 TCF	597 participants en tout
Activités socioculturelles pour l'inclusion communautaire	17	282 participants
Solidarité communautaire (dons)	273 clients	Dons de vêtements, d'électroménagers, de paniers de Noël, de manteaux d'hiver
Nombre des bénévoles	41	Jumelages, activités socioculturelles et tables de conversation
Nombre d'heures de bénévolat	786	11 bénévoles
Partenariats	Une dizaine	

C. 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 d'établissement cruciale, 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'apprêter à intégrer le marché de l'emploi.

Les résultats atteints par la composante :

	Cibles touchées
Nouveaux clients servis	91
Anciens clients servis	119
Bénévoles participant à la composante	8
Nombre d'heures de bénévolat fourni	335
Séances d'information et ateliers donnés	38
Nombre de clients participant aux ateliers	495
Nombre de services fournis aux clients	380
Nombre de participants aux tables de conversation en anglais avancé	90

Renforcement des capacités du personnel du programme

Au cours de l'exercice 2013-2014, 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 et de webinaires offerts par les partenaires.

Les séances de formation ont couvert les thèmes suivants :

- Accueillir et servir une clientèle diversifiée : 7 participants
- Secourisme d'urgence, RCR niveau C et défibrillation externe automatisée : 8 participants
- Logiciel Excel : report et analyse de données : 7 participants
- Séance de formation en accessibilité (Toronto) : 2 participants
- Grant Writing : 1 participant
- Refugee Mental Health Online Course for Settlement Councillors : 1 participant
- Atelier de formation continue, École de service social de l'Université d'Ottawa : 1 participant
- Les effets de la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, Université d'Ottawa : 2 participants
- Groupe de travail du CCR sur l'immigration et l'établissement, septembre 2013, Montréal : 1 participant
- Cessation ou perte d'asile au Canada par le Conseil canadien pour les réfugiés : 2 participants

Programme nouveaux horizons pour les aînés (PNHA)

Le CÉSOC vient de démarrer, en février 2014, le programme « Des aînés mieux informés et à l'abri des mauvais traitements ». Il s'agit d'un programme de sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés, y compris l'exploitation financière.

1.1 Activités réalisées

La mise en œuvre du programme :

- Équipe rattachée au programme
- Programmation des activités
- Contact préliminaire avec les aînés nouvellement arrivés au Canada

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

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.

Depuis la mi janvier 2013, le CÉSOC participe activement à ce projet sous la direction du Centre juif de services familiaux d'Ottawa.

Résultats 2013-2014

Les principaux résultats de ce programme sont :

- Création du Focus Group
- Formation d'une équipe de 10 acteurs bénévoles pour l'enregistrement du DVD
- Recrutement de 2 experts pour l'enregistrement d'entrevues relativement au DVD
- Organisation de 3 ateliers de sensibilisation auprès des aîné(e)s
- Un accord de principe est déjà conclu pour organiser une tournée de spectacles de sensibilisation dans les écoles francophones entre septembre et décembre 2014, et entre janvier et mars 2015.

Programme santé et bien-être

Votre santé avant tout (VSAT)

Le programme Votre santé avant tout a été clôturé le 31 mars 2013. Cependant, la période du 1^{er} avril au 15 mai 2013 a servi à la rédaction du rapport final, qui a été effectivement déposé le 14 mai 2013. À la suite de l'une de nos rencontres, notre bailleur de fonds nous a exprimé sa totale satisfaction.

Rappel de quelques résultats de Votre santé avant tout

Tableau sur la tenue des ateliers durant les trois années du projet

Désignation	Prévisions/an	Ateliers tenus en 2010-2011	Ateliers tenus en 2011-2012	Ateliers tenus en 2012-2013
Ateliers	6	5	7	6
Participants	60	84	118	112
Moyenne/atelier	10	17	17	19

Le consultant AXION a fait l'évaluation de ce programme. Nous en détaillons quelques résultats :

- Le projet Votre santé avant tout a remporté un succès remarquable. Le CÉSOC a accueilli 69 % plus de participants à ses ateliers et 6 fois plus de familles que ce qui avait été prévu lors de la planification de l'initiative.
- Les participants provenaient de presque tous les secteurs d'Ottawa et leur répartition sociodémographique était très variée (âge, éducation, état civil, profession et année d'immigration). Les deux seuls facteurs sociodémographiques moins variés étaient le sexe, puisque plus des deux tiers des participants étaient des femmes, et le pays d'origine, puisque plus de la moitié des participants étaient originaires d'Haïti.
- Le niveau de satisfaction des participants a été très positif : 89 % des participants se sont dits « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » du contenu des ateliers, 86 % des participants ont trouvé « excellente » ou « très bien » la pertinence du contenu des ateliers et 89 % des participants ont trouvé « excellente » ou « très bien » la clarté des explications des animateurs.
- Quant à l'amélioration des connaissances des participants en ce qui a trait aux rouages du réseau de la santé, 90 % des répondants au sondage de suivi ont affirmé que les ateliers les avaient « beaucoup » aidés à s'orienter vers des services de santé en français et 83 % d'entre eux ont indiqué que les ateliers les avaient « beaucoup » aidés à obtenir plus de services de santé en français.

Le CÉSOC est fier d'avoir atteint ces résultats.

Vieillir en santé

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 relations communautaires 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.

- Nombre total de clients servis : 882
- Nombre d'aînés francophones : 77
- Nombre de clients qui correspondent à la définition et à la population cible de « vieillir chez soi », étant frères, vulnérables et âgés de plus de 65 ans : 774
- Pourcentage des objectifs atteint : 252

Ils parlent différentes langues : le français, l'arabe, l'espagnol, le somali, le mandarin, le cantonais, l'hindi, l'ourdou, le pendjabi, le hongrois, l'ukrainien, le bosniaque, le polonais, le farsi, le russe, le kinyarwanda, le créole, le lingala 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

Présentations :

diabète, saine alimentation, prévention des chutes, sécurité incendie, maladie d'Alzheimer et Centre d'accès aux soins communautaires (CASC)

Célébrations :

Saint-Valentin, fête de Noël, Aïd al Adha, Mois de l'histoire des Noirs, anniversaires de naissance, fête des Mères
Cours : exercices physiques, yoga, tables de conversation anglaise et française, art, tricot, peinture, broderie, couture

Visites : musées, Centre Rideau, canal Rideau et Montréal

Services multiculturels de soutien aux aînés Rapport des activités pour la période d'avril 2013 à mars 2014

Activités	Nombre de personnes ayant assisté aux activités
Sorties de socialisation	681
Transport	89
Activités sociales et relatives à la sécurité	303
Soutien aux soignants naturels	
Visites en maisons de retraite	46
Coordination de services	94
Soins de répit	13
Aide familiale	9

Activités	Total de participants
Transport individuel	463
Sécurité individuelle	711
Soutien individuel aux soignants naturels	2 717
Visites individuelles en maisons de retraite	466
Ententes de services individualisées	223
Soins de répit individualisés	229
Sécurité téléphonique	1 167
Soutien aux soignants naturels par téléphone	1 643
Aide familiale	79
Activités de socialisation	18 547

Nombre total de bénévoles du CÉSOC : 24 (le total de l'an dernier était de 23)

Perfectionnement professionnel : formation CIMS, soutien aux voisins TOT, le bénévolat peut vous sauver la vie, formation en équité et en diversité, journée d'engagement de la CASC, pratiques exemplaires en récréation pour aînés de diverses ethnies

Somme totale allouée au programme : 64 898 \$



Sommaire des Services de soutien aux aînés

Nous croyons encore que les aînés immigrants sont mal servis 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 relations communautaires 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.

Projet accroître la prospérité des femmes immigrantes

À la fin du mois de janvier 2014, le CÉSOC a obtenu un financement d'environ 200 000 \$ CA du ministère de la Condition féminine Canada pour réaliser le projet intitulé : « Accroître la prospérité des femmes immigrantes ». Ce projet s'adresse aux femmes de 25 ans et plus et comptera un total de 200 femmes de la communauté des minorités raciales et ethnoculturelles francophones de la région d'Ottawa.

Il 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 se déroulera en 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

RÉALISATIONS

De la fin janvier à la fin mars 2013, les activités ont consisté en l'exécution d'une partie de la mise en œuvre du projet :

1. Personnel

- le recrutement du gestionnaire et de l'agent de projet
- le recrutement de la consultante externe et de la consultante en analyse comparative des sexes (ACS)

2. Élaboration du plan de travail

L'ébauche du plan de travail détaillé a été réalisée.

3. Partenariats

Des partenariats ont été établis avec les établissements, les institutions et les organismes suivants :

- La Cité
- l'Hôpital Montfort
- le Conseil des écoles catholiques du Centre-Est
- le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario
- le Regroupement Affaires Femmes
- le Réseau des Femmes en Action pour le Développement
- l'Association des femmes monoparentales
- le Centre d'appui aux femmes, aux enfants et aux familles

Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario

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 en groupes ou individuellement, au téléphone ou personnellement, 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).

Résultats :

1. Intégration économique

Cornwall, SDG-PR : Quatre rencontres du chantier emploi. Résultats :

- Préparation et finalisation d'un questionnaire ou sondage destiné aux employeurs pour connaître leurs besoins en main-d'œuvre.
- Cornwall : Le Réseau a joué un rôle de facilitateur lors des foires de l'emploi, notamment d'Eleven Points Logistics et de Randstrand en avril et en juin 2013 : 2 immigrantes francophones ont trouvé du travail à Cornwall. Ceci résulte des foires de l'emploi et des séances de réseautage avec les employeurs de Cornwall.
- Vankleek Hill : 3e édition de la foire Au féminin pluriel. 74 exposants ont pris part à cette activité, entre autres, des entrepreneures, des organismes communautaires et quelques membres du Réseau, à savoir La Cité, secteur métiers, et le CÉFEO. 10 bourses scolaires de 500 \$ ont été attribuées aux élèves méritantes des écoles de la région.
- Alexandria : Déjeuner avec les employeurs; 15 employeurs et 15 chercheurs d'emploi étaient présents. Des entrevues de type « speed dating » ont été organisées entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.
- Tournée Destination Canada : Le Réseau a accompagné des représentantes de l'ambassade du Canada à Paris, à Rabat, à Tunis et à Dakar. Elles sont venues informer les employeurs sur le processus de recrutement à l'étranger : 11 employeurs ont répondu à l'invitation et se disent intéressés.

- Un 5 à 7 économique à Casselman en collaboration avec la Ville de Hawkesbury, le canton de Champlain, La Cité et le Conseil de la coopération de l'Ontario (CCO). 45 personnes étaient présentes à ce 5 à 7 économique qui avait pour thème « Diversifiez votre main d'œuvre et tirez en profit ». L'accent a porté sur le recrutement de la diversité ainsi que sur les multiples avantages économiques que la diversité peut apporter à l'employeur.

Ottawa : Cinq rencontres du chantier emploi. Résultats :

- Promotion de Destination Canada : envoi de courriels et appels téléphoniques aux divers organismes de la région d'Ottawa. 15 entreprises de la région ont posté leurs offres d'emploi sur le site officiel de Destination Canada.
- Activité sur l'employabilité francophone : En partenariat avec LASI- Compétences Mondiales. Rencontre avec un employeur. 18 nouveaux arrivants francophones ont participé à cette activité dont l'objectif était d'apprendre aux chercheurs d'emploi comment les employeurs sélectionnent des candidats lors d'une entrevue d'embauche.
- Préparation des activités et participation à la Semaine nationale de l'immigration francophone : Émission de télévision : L'employabilité des professionnels francophones de la santé formés à l'étranger. Activité économique : Réseautage entre les immigrants chercheurs d'emploi, 24 participants. Déjeuner La Cité : 62 participants; 3 employeurs ont reçu le prix « L'immigrant, j'y crois » pour leur engagement à l'intégration de l'immigrant. Formation en compétences culturelles : 20 participants. Tous ces ateliers ont été organisés grâce à la collaboration de l'ACFO, de YMCA-YWCA, de La Cité, de Compétences Mondiales, de La Bonne affaire du RDÉE, de La Passerelle et du CÉSOC.
- Foire d'emploi bilingue en partenariat avec le Centre des services communautaires Vanier. Une trentaine d'employeurs ont participé; 300 candidats se sont inscrits à la foire.

Kingston :

- Activité bilingue « L'avantage de la diversité ». Cette activité a été réalisée en partenariat avec le PLI de Peterborough. Elle a permis de rassembler une cinquantaine d'employeurs et plus d'une centaine de personnes en recherche d'emploi.
- Foire d'emploi bilingue en partenariat avec le Centre d'emploi KEYS. Cette foire a attiré plus de 500 candidats à la recherche d'emploi et une quarantaine d'employeurs.
- Tournée Destination Canada : une tournée promotionnelle de Destination Canada a eu lieu à Kingston, à Brockville, à Belleville et à Peterborough. Les chambres de commerce, des responsables du développement économique de ces villes et quelques employeurs ont assisté à la séance d'information qu'offrait une représentante de l'ambassade de Paris.

2. Renforcement des capacités

Ottawa

- Trois rencontres du comité local d'Ottawa, qui regroupe 24 organismes multisectoriels.
- Cinq rencontres du chantier emploi regroupant 7 organismes du secteur en emploi.
- Quatre rencontres de planification pour la mise sur pied du chantier de santé avec 3 représentants du secteur santé.
- Neuf rencontres du chantier éducation regroupant 5 organismes du secteur en éducation.
- Séminaire sur les enjeux de l'immigration à l'Université d'Ottawa. Le séminaire était une collaboration du Réseau avec le Groupe de recherche sur la diversité et l'équité de l'Université d'Ottawa. Une trentaine de personnes étaient présentes, parmi lesquelles se trouvaient de nouveaux arrivants et des représentants de divers organismes.
- Ottawa : Participation au webinaire de l'OCASI : « Droits et devoirs des nouveaux Canadiens et des résidents permanents ».
- Ottawa : Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens : Comité consultatif sur les sensibilités interculturelles et de contenu. Travail collaboratif pour améliorer les tests d'évaluation linguistique des nouveaux arrivants francophones.

Kingston :

- Quatre rencontres du comité local de Kingston, qui regroupe 15 organismes.
- Trois rencontres du chantier éducation.
- Trois rencontres du chantier de sensibilisation.
- Kingston: Panel Can Kingston Survive Without Immigration? Diner de la Community Foundation : Une cinquantaine de participants incluant les représentants de la ville de Kingston, les organismes communautaires et les membres de la communauté.
- Kingston : Webinaire d'Embauche Immigrants : Démontrer les avantages d'une banque de chercheurs d'emploi et du soutien qu'Embauche Immigrants offre aux employeurs.

Cornwall Stormont Dundas et Prescott Russell :

- Trois rencontres du comité local de Cornwall regroupant 22 membres sectoriels
- Quatre rencontres du chantier emploi composé de 5 organismes du secteur emploi
- Quatre rencontres du chantier de sensibilisation regroupant 8 organismes
- SDG-PR. Formation de jeunes à Alfred : 24 étudiants ont pris part à cette deuxième édition en français de la formation Étapes vers le leadership créée et financée par l'Institut rural de l'Ontario et traduite en français par le RDÉE Ontario. 18 heures de formation leur ont été offertes.

Rencontre régionale réunissant les membres des trois régions

- SDG-PR, Ottawa, Kingston : Rencontre régionale à Casselman. Remue-méninges sur la consultation nationale de CIC. Trente-cinq personnes ont pris part à cette rencontre afin de déterminer les niveaux d'immigration qui favoriseraient l'augmentation de la population francophone en situation minoritaire.

- Lancement de la trousse sur l'éducation en langue française Un monde de possibilités préparée avec le concours des partenaires du chantier éducation. Cette trousse présente aux familles francophones venant s'installer dans la région de l'Est de l'Ontario toutes les informations sur les ressources disponibles en français dans leur nouveau milieu d'accueil.

Rencontres des coordonnateurs nationaux des réseaux en immigration francophone (RIF)

Deux rencontres face à face à Ottawa et une dizaine de rencontres par téléconférences organisées par la FCFA pour faire la mise à jour sur les enjeux concernant l'immigration francophone, l'organisation des tournées de Destination Canada et la mise en œuvre d'un cadre logique.

3. Divers partenariats dans les trois régions

- Premier forum bilingue à Ottawa en partenariat avec le Partenariat local pour l'immigration à Ottawa (PLIO). Ce premier forum bilingue a pris en compte les immigrants francophones, qui ont participé pleinement au déroulement de l'activité. Cette collaboration entre le PLIO et le Réseau va continuer, afin de favoriser une intégration économique et sociale plus rapide des nouveaux arrivants.
- Participation aux rencontres organisées par Embauche Immigrants Ottawa (EIO) une fois par mois.
- Chambres de commerce : le Réseau est maintenant inscrit aux chambres de commerce West Ottawa ainsi qu'à celles de la ville d'Ottawa, de Prescott Russell et de Kingston. Nous voulons nous positionner de manière à nouer des liens avec les acteurs du développement économique et les employeurs afin d'ouvrir la voie à l'immigration francophone.
- Cornwall, Stormont-Dundas- Glengarry et Prescott Russell : lancement des vidéos du PLI. Le maire de Cornwall ainsi que quelques conseillers de la Ville étaient présents. Plus de soixante-dix personnes venant de PR et de SDG y ont assisté.
- Participation à des festivals et à des foires : le Festival multiculturel bilingue de Napanee, le Festival de la francophonie à Kingston, le Festival multiculturel de Peterborough, le Festival de la Saint Jean à Casselman, le TOY RUN du Festival de la rivière, de Centraide Prescott-Russel à Hawkesbury et le Festival des saveurs de Champlain à Vankleek Hill.
- Participation à des consultations : Consultation communautaire (Ville de Cornwall). Comité consultatif sur les sensibilités interculturelles et de contenu. Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens à Ottawa. Consultation sur le 10 Year Plan to End Homelessness à Kingston. Consultation du ministère de l'Éducation à Toronto. Foire gourmande à Lefavre. Participation à la Table de planification et d'intégration en santé mentale, toxicomanie, handicap de développement, organisée par le Réseau des services de santé en français de l'Est de l'Ontario, à Ottawa.

- Participation à des séminaires et à des forums : Séminaire « Enjeux de l'immigration francophone » à Ottawa ayant pour thème l'intégration. Séance d'information offerte aux agences portant sur les services en français et la diversité des cultures au sein des communautés francophones à Kingston. Atelier : Compétences culturelles. En partenariat avec La Passerelle et le CÉSOC. Atelier Le Réseau des femmes immigrantes de Kingston.
- Autres activités. Accueil – Cornwall : Une nouvelle famille francophone de 6 personnes s'est établie à Cornwall. Des liens sont tissés afin que les parents trouvent un emploi assez rapidement. Séjour exploratoire Place aux jeunes en Ontario du RDÉE à Cornwall et à Rockland. Journée internationale de la Francophonie le 20 mars.

4. Communication

- Émission de TV Rogers « Émission entre nous ». La coordonnatrice du Réseau a été invitée à présenter le nouveau site Web du Réseau.
- Capsule bilingue à TV COGECO à Kingston : L'agente du Réseau été invitée à parler de la désignation de la Ville de Kingston en tant que ville bilingue. Une histoire à succès d'une immigrante francophone de la région de Kingston a été relatée.
- Participation du Réseau en français à deux numéros de la revue Global Talent Local Business.
- Participation à l'émission de Radio Canada : Ya pas deux matins pareils.
- Actualisation continue des pages Facebook et Twitter.
- Mise à jour du site Web du Réseau de l'Est de l'Ontario.

Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

Mai 2013 a signifié, de bien des façons, un nouveau départ pour le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario. Toutefois, son mandat est toujours de favoriser la création de liens entre les organismes de toutes les régions du Nord de l'Ontario (Sudbury, Timmins, North Bay, Sault Ste Marie et Thunder Bay) afin de solidifier le système d'attraction, d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants francophones dans la région. Le Réseau du Nord travaille ainsi à se faire connaître comme un atout régional pour tous les organismes et toutes les entreprises qui accompagnent les nouveaux arrivants.

Objectifs

Les nouvelles cibles gouvernementales pour l'immigration francophone et les outils créés afin de les atteindre se résument en une phrase : « Un emploi, un immigrant francophone ou bilingue ». Puisque le gouvernement canadien préconise maintenant l'immigration économique comme une solution aux besoins des communautés francophones en situation minoritaire, il s'avère que combler les besoins en ressources humaines du Nord ontarien au moyen d'immigrants francophones et bilingues assurerait la vitalité économique de la région.

Activités

Afin d'atteindre ces cibles, le Réseau du Nord a organisé plus de 20 activités entre les mois de mai 2013 et de mars 2014 et a pris part à 27 autres activités avec des organismes partenaires aux quatre coins de la province. Énormément d'expertise a été partagée, des outils ont été peaufinés, des réalités bien spécifiques à chaque collectivité ont été valorisées et un grand besoin en ressources humaines a été soulevé dans le Nord de l'Ontario. Le Réseau du Nord a entamé, conjointement avec les deux autres RIF de l'Ontario, la création d'un protocole de communication; pour ce faire, il a retenu les services de la firme QualiT Communications, dont la démarche consiste à développer une stratégie de communication pour les employeurs du Nord. Finalement, le Réseau du Nord a embauché la firme LMD Solutions pour créer un plan stratégique pour 2014 et 2015.

Activités avec les employeurs

- Sturgeon Falls : Semaine de la petite entreprise (50 participants)
- Sudbury : Semaine nationale de l'immigration francophone (17 participants)
- Hearst : Déjeuner-causerie et tournée de sensibilisation (10 participants et 8 rencontres)
- Kapuskasing : Déjeuner-causerie et tournée de sensibilisation (7 participants et 5 rencontres)
- Tournée de sensibilisation : Huntsville, Sundridge, Nipissing Ouest (5 rencontres)
- Présentation au Employer Council de Timmins (9 participants)
- Destination Canada à Sudbury (20 participants)
- Destination Canada à Kapuskasing (14 participants)
- Présentation aux employeurs d'Iroquois Falls (30 participants)
- Tournée de sensibilisation à Thunder Bay (8 rencontres)
- Tournée de sensibilisation à Elliot Lake, à Blind River et à Espanola (5 rencontres)

Conférences, présentations et activités communautaires

- Participation régulière au dîner de la francophonie de Sudbury
- Plan stratégique communautaire de l'AFO à Timmins et à North Bay (31 participants)
- Déjeuner des employeurs par Le centre multiculturel de North Bay et du district (16 participants)
- Planification stratégique communautaire de Sudbury (13 participants)
- Consultation du grand public, budget de la Ville de Sudbury (120 participants)
- Ouverture officielle de l'école d'architecture de Sudbury (250 participants)
- Conférence annuelle de l'ASADCO, Sarnia (200 participants)
- Déséquilibre des compétences, son effet sur l'emploi et l'économie, Sudbury (75 participants)
- Retombées économiques et régionales, FedNor, North Bay (85 employeurs présents)
- Perspectives Ontario, Désignation des candidats de la province, Sudbury (14 participants)

- Forum du Partenariat local en matière d'immigration de Sudbury (34 participants)
- Sous-ministre des Affaires civiles et de l'Immigration, Sudbury (15 participants)
- Sous-ministre adjoint aux Affaires francophones de l'Ontario, Sudbury (50 participants)
- La rétention des étudiants immigrants, Université Laurentienne, Sudbury (7 participants)
- Semaine de la recherche à l'Université Laurentienne, Sudbury (50 participants)
- Présentation de la Banque Centrale du Canada, Sudbury (60 participants)
- Perspectives économiques au Canada et à l'étranger, North Bay (50 participants)
- Journée de l'immigration francophone, Ottawa (120 participants)

Mobilisations communautaires par le Réseau

- Mobilisation communautaire pour l'UP-MREF à Sudbury (15 participants)
- Table sectorielle de l'immigration, planification stratégique, Sudbury (11 participants)
- Mobilisation communautaire pour le RDÉE, La Bonne affaire (5 participants)
- Forum de l'immigration francophone du Nord de l'Ontario (40 participants)

Collaborations

- Téléconférence mensuelle avec la FCFA et les 12 autres réseaux de soutien à l'immigration
- Téléconférence mensuelle avec le personnel du CÉSOC
- Planification collaborative pour les tournées de liaison de Destination Canada
- Rencontre des coordonnateurs des 13 RIF canadiens avec la FCFA et CIC, Ottawa
- Première rencontre du personnel des 3 RIF de l'Ontario, Toronto
- Rencontre des 3 RIF de l'Ontario avec les agents de CIC, Toronto
- Rencontre du sous-comité directeur à l'immigration francophone, Toronto
- Rencontre des 3 coordonnateurs des RIF avec le ministre Michael Coteau, Ottawa
- Consultation, Cadre d'action nationale en immigration économique francophone, Ottawa
- Rencontre des partenaires du RSIFNO avec le RDÉE, La Bonne affaire, Sudbury
- Révision des lignes directrices du sous-comité directeur de l'immigration francophone
- Rencontre des coordonnateurs des 13 RIF canadiens avec la FCFA et CIC, Gatineau
- Consultation sur le rôle des municipalités dans l'immigration francophone, Ottawa

Observations et résultats

Tous les organismes de la région affrontent la même difficulté : il y a peu ou pas de statistiques démographiques disponibles sur la population francophone de la région. Cet état des choses complique la planification d'activités ou la justification de l'existence de fournisseurs de services francophones dans la région. Ces données ne sont pas accumulées ou transmises publiquement. Voici donc un relevé des besoins du Nord de l'Ontario soulevés par les comités locaux, les partenaires et les multiples activités auxquelles le Réseau du Nord a participé.

Sudbury

Selon le ministère du Développement du Nord et des Mines, 21 440 emplois seront disponibles dans la région de Sudbury au cours des dix prochaines années. Par contre, puisque Sudbury dépend énormément de l'industrie minière, le milieu économique y est au ralenti depuis plus d'un an. Un grand nombre d'entreprises minières ont fait des mises à pied de leurs travailleurs qualifiés. Les experts du secteur minier entrevoient un autre boom de l'industrie au cours des 12 à 18 prochains mois. On ressent en ce moment un manque de planificateurs miniers et d'ingénieurs ultraspécialisés, ce qui ralentit le développement des opérations qui pourraient tirer avantage du boom minier.

Un facteur qui affecte les entreprises manufacturières de la région de Sudbury est l'attrait des sables bitumineux de l'Ouest canadien pour les travailleurs du secteur manufacturier. Il y a un va-et-vient constant entre Fort McMurray et Sudbury. À cela s'ajoute maintenant une vague de déplacement des travailleurs du secteur manufacturier vers les Maritimes, où Irving Ship Yards a entamé la construction de navires militaires. Cet état des choses s'est récemment avéré profitable pour Sudbury parce que des entreprises de Fort McMurray qui ont perdu des travailleurs en faveur des Maritimes doivent maintenant envoyer leurs projets à Sudbury afin d'assurer leur achèvement.

Une conférence a eu lieu à Sudbury en septembre pour discuter de la disparité qui existe entre les qualifications que recherchent les employeurs et la formation qu'offrent les établissements postsecondaires. La difficulté pour les jeunes qui sont qualifiés est que certains entrepreneurs exigent 10 ans d'expérience. À l'autre extrême, il y a des travailleurs qui ont acquis assez d'expérience de travail, mais qui n'ont pas les certifications que les entrepreneurs recherchent. Pour ce qui est des nouveaux arrivants, même s'ils ont accumulé énormément d'expérience de travail dans leur pays d'origine, ils ne sont pas retenus parce que leur expérience n'est pas canadienne.

Les membres du Réseau envisagent un rôle important pour celui-ci qui lui permette de maximiser la portée des services de ses organismes membres. Les représentants de la région du Grand Sudbury ont mentionné qu'il serait important que le Réseau du Nord ait un bureau qui soit facile d'accès dans cette région. Selon eux, il serait aussi primordial que l'initiative ne soit pas seulement vue comme un projet, mais plutôt que le Réseau du Nord devienne un chef de file dans le domaine de l'immigration dans le Nord de l'Ontario. Ils veulent que le Réseau du Nord crée un plan à long terme et arrive à des résultats tangibles, tout en maintenant un réseautage fort avec

d'autres organismes, en favorisant des communications efficaces et en facilitant l'accès à l'éducation continue aux employeurs et aux immigrants. Ils ont aussi fait remarquer que le Réseau et la ville du Grand Sudbury doivent travailler ensemble pour atteindre les résultats voulus, notamment dans le recrutement de nouveaux immigrants et la rétention des immigrants locaux.

Thunder Bay

À Thunder Bay, la problématique est plutôt reliée au manque de services pour les immigrants francophones. Le Centre multiculturel de Thunder Bay et du district, l'organisme d'établissement désigné pour la région, ne fait pas de recrutement francophone, faute de statistiques justificatives. Le site Web de la Ville de Thunder Bay est accessible dans plusieurs langues, mais la langue française n'est pas vue comme une langue officielle de la région. Lorsque de nouveaux arrivants s'installent dans la région, c'est plutôt un réseau d'organismes francophones qui s'entraident pour participer à l'intégration des nouvelles familles. L'Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario (AFNOO) est d'avis qu'il est inutile de créer une nouvelle entité pour offrir des services en français. Elle ne critique ni les capacités ni la qualité du Centre multiculturel. Elle déplore seulement le fait que le Centre n'offre pas activement de services en français. En fait, durant son dernier exercice financier, l'AFNOO a reçu 15 plaintes de francophones n'ayant pas été servis. Pourtant, le Centre offre des services en espagnol, en chinois et en arabe.

Les représentants du Nord-Ouest croient qu'il serait important que le Réseau du Nord fasse un plus gros travail de reconnaissance dans le Nord-Ouest auprès de la communauté francophone, ainsi que de la communauté en général, et qu'il assure le leadership pour le Nord-Ouest. Ils sont d'avis que le Réseau devrait être un porte-parole et guider les actions des organismes quant à la facilitation de l'immigration francophone.

Il n'y a pas de collège ou d'université francophone dans le Nord-Ouest qui serve à attirer les immigrants francophones. Le Réseau du Nord devrait donc cibler les employeurs afin de les encourager à recruter des immigrants francophones et à les attirer dans la région, ainsi que leur famille. Entretemps, les organismes francophones de la région discutent avec le Collège Boréal, l'Université de Hearst et la Caisse populaire de Hearst, membre de l'Alliance des caisses populaires de l'Ontario, afin de développer des services francophones pour la région. La Caisse populaire des Voyageurs du Mouvement Desjardins a une succursale à Thunder Bay, mais aucun des employés n'est francophone ou bilingue.

La création d'emplois dans le Nord-Ouest est prévue dans trois secteurs clés : la santé, les mines et la construction. Il y a un besoin de promouvoir ces postes et de réseauter avec d'autres régions afin d'inciter les immigrants francophones et bilingues à s'y installer. L'hôpital de Thunder Bay a environ 250 postes désignés bilingues dont 26 restent vacants à cause du manque de francophones. En tout, pour la région du Nord-Ouest, 17 organismes de santé auront besoin de pourvoir à 1400 postes. Du côté des métiers, 10 projets miniers sont en développement. La valeur de leur construction est estimée à 8 milliards de dollars au cours des prochaines années et 10 compagnies minières ont été approuvées pour livrer le travail. On devra pourvoir à 3744 postes d'ici l'année 2018 et cela ne comprend pas la région du Cercle de feu.

Greenstone

Le Cercle de feu à Greenstone recrute des employés tant sur le plan national qu'international, et en particulier dans des régions francophones (notamment au Québec), pour y trouver des professionnels bilingues. Dans cette région, une école minière se développe ainsi qu'une mine d'or à ciel ouvert. Ces projets créeront une centaine d'emplois. Greenstone souffre d'un exode rural; elle a perdu plus de 1800 habitants depuis 1996. La création d'emplois et les prix abordables des maisons deviennent de grands attraits pour cette région. Ceci dit, la distance géographique des grands centres, la pénurie de services et le coût de la vie y constituent un obstacle à l'immigration.

North Bay

Selon les représentants de la région de North Bay, le Centre multiculturel de North Bay et du district est le chef de file en Ontario quant à l'immigration, et on sollicite souvent ses employés pour leurs initiatives. Son réseau de contacts est très bien construit et ses moyens de communication entre organismes sont développés. Selon le Centre, il n'y a pas de séparation linguistique : on offre des services dans les deux langues. North Bay a tout de même de la difficulté à attirer les immigrants dans la région. Ceux-ci quittent souvent le Nord, car ils ne peuvent pas se trouver d'emploi ou apprendre la langue assez rapidement. À North Bay, il n'y a pas de cours de langues offerts le soir et seul le Collège Boréal de Sturgeon Falls offre des cours en français.

Le Centre multiculturel de North Bay et du district sert aussi les régions de Muskoka et de Parry Sound. Ces régions dépendent grandement de l'industrie touristique. Les chambres de commerce y travaillent de près avec le Centre multiculturel de North Bay afin de combler leurs besoins. Sur le plan des ressources humaines, on a surtout besoin de travailleurs saisonniers dans tous les domaines connexes à l'industrie touristique (service à la clientèle, entretien des lieux, services de ménage, santé complémentaire, restauration, etc.).

Les partenaires de North Bay croient qu'il serait important de confier au Réseau du Nord une fonction de leader et non pas seulement une liste de besoins, sans lui donner aussi le pouvoir d'être vecteur de changement.

Sault Ste Marie

À Sault Ste Marie, il n'y a pas une grande population d'immigrants francophones. Les immigrants proviennent plutôt de l'Argentine ou de l'Inde. Ceci dit, on commence à ouvrir les portes aux francophones de plus en plus. Le secteur de la santé aurait avantage à cibler les immigrants francophones afin de pouvoir offrir les services nécessaires et pourvoir à des postes bilingues. Les immigrants qui arrivent à SSM se présentent au Local Immigration Partnership (LIP) ou bien au « New to the Sault » où ils peuvent recevoir des renseignements sur la ville, les emplois potentiels et les services aux immigrants. Si les immigrants arrivent au Centre francophone, ces derniers ont les ressources pour bien les aiguiller vers les services nécessaires. Le conseil scolaire public offre des cours en français ainsi que le Centre d'éducation et de formation pour adultes (CEFA) qui les offre à frais réduits.

Timmins

À Timmins, la plupart des employeurs recherchent des employés qui parlent les deux langues. Le taux de logements libres à Timmins est de 1 %, ce qui crée plusieurs difficultés quant au recrutement et à la rétention. Le prix du logement devient donc de plus en plus élevé. Pour ce qui est de l'attraction et du recrutement, puisque Timmins se trouve au nord de la province, il est difficile d'y faire venir des immigrants. La plupart ne savent même pas que la ville existe. Plusieurs campagnes de promotion existent, soit des sites Internet comme Viens vivre en Ontario, Immigration Ontario, Professions Nord ou des foires d'emplois, mais on doit faire beaucoup de sensibilisation à l'étranger parce que, pour l'immigrant potentiel, Timmins n'est même pas présenté comme une option.

Il y a des difficultés de planification de la main-d'œuvre qui se présentent. Au 14 février 2014, il y avait une pénurie dans 66 professions et métiers due en partie au vieillissement de la population. Ensuite, les représentants de la région de Timmins mentionnent que l'avis relatif au marché du travail (AMT) ou Labour Market Opinion (LMO) ne considère pas Timmins comme une région individuelle puisqu'elle est regroupée avec la Ville du Grand Sudbury, qui est pourtant située à 300 km au sud. Ceci fait en sorte que Timmins n'est pas bien identifiée et que les données ne sont pas comptabilisées de façon à appuyer les demandes en ressources humaines de la ville.

Les organismes de Timmins sont cependant débrouillards. Ils ont créé un outil de « jumelage » qui aide à jumeler les employeurs de la région à des employés ainsi qu'un « Business Matching Tool » par l'entremise de Invest in Northern Ontario. L'« Employer's Council » travaille sur des stratégies de relève, de recrutement et de rétention, notamment en attirant des immigrants dans les multiples domaines qui se trouvent à Timmins (mines, métiers, santé, finances, etc.). Une publication du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière a publié un rapport en 2012-2013 qui cible les emplois potentiels de la région d'ici les 5 à 15 prochaines années. La Commission de formation du Nord-Est prévoit plus de 5000 emplois dans tous les métiers confondus pour la région qu'elle sert (corridor de la grande route 11 de Temiskaming Shores vers Hearst, Timmins, Chapleau et la baie James).

Le LIP à Timmins est composé à 25 % de francophones et reçoit de l'aide du Centre culturel La Ronde de Timmins et du Collège Boréal afin de bien combler les demandes des immigrants. Le Centre multiculturel est aussi bilingue et sert à bien accueillir les nouveaux arrivants.

Hearst

Hearst a une population vieillissante. 65 % des employés de l'hôpital, dont environ 100 personnes, prendront leur retraite d'ici 2017. De plus, les compagnies de construction ont de la difficulté à trouver des travailleurs saisonniers de même que des ingénieurs civils et des administrateurs. Les entreprises forestières travaillent maintenant au ralenti puisqu'elles n'ont pas assez de main-d'œuvre. On a aussi besoin de camionneurs dans tous les secteurs (routier, construction, municipalité, forestier, commerce). Même la municipalité éprouve des difficultés à pourvoir à des postes.

Avec les défis dans l'industrie forestière du nord de l'Ontario, et notamment à Hearst, la main-d'œuvre quitte la région pour l'Ouest Canadien, non seulement les jeunes, mais aussi des travailleurs avec plus de 25 ans d'expérience. Ceci cause un manque de main-d'œuvre qualifiée et de superviseurs. On y a donc organisé « Destination Hearst » et « Place aux jeunes » pour pallier cette pénurie. Ces initiatives ont démontré les effets néfastes de l'exode sur la relève en ressources humaines à Hearst et dans les communautés avoisinantes.

Kapuskasing

À Kapuskasing, le plus gros employeur est Tembec, une scierie et une usine de papier qui aura besoin de 50 nouveaux employés par année pour les cinq prochaines années. Sur le plan national, Tembec prévoit devoir combler de 3000 à 6000 emplois au cours des prochaines années. Le directeur des ressources humaines a expliqué que la firme a tenu ses ressources humaines pour acquies pendant bien des années. Des mises à pied sporadiques ont fait en sorte que la main-d'œuvre a quitté l'endroit vers d'autres régions. Maintenant, à la suite de nombreuses restructurations, Tembec est reconnue comme l'usine la plus écoénergétique en son genre en Amérique du Nord, mais la relève est partie en quête de prés plus verts.

Kapuskasing souffre d'une population active qui vise la retraite, et un grand nombre de petites entreprises risquent de fermer faute de relève. Cette situation se reproduit dans les petites communautés avoisinantes de Moonbeam et Smooth Rock Falls.

Iroquois Falls

Resolute Forest Products, le plus grand employeur d'Iroquois Falls, s'est restructuré et a supprimé des postes en offrant des retraites anticipées à ses employés plus âgés afin de laisser la place aux jeunes. Les employés qui détenaient plus d'ancienneté n'ont pas voulu quitter la firme pour des raisons financières et les jeunes n'ont pas pu rester à cause de leur licenciement. Quelques années plus tard, les employés âgés sont finalement prêts à prendre leur retraite et Resolute Forest Products se retrouve avec une pénurie de main-d'œuvre à Iroquois Falls parce que la relève a dû quitter la région.

Forum sur l'immigration francophone 2014

Le Forum sur l'immigration francophone a eu lieu le 21 mars 2014, à l'hôtel Radisson à Sudbury. Il avait pour but de discuter des opportunités qui se présentent dans le domaine de l'immigration francophone dans le nord de l'Ontario. Les participants provenaient des domaines du développement économique, de l'employabilité, de l'établissement, de l'éducation, de la santé, du développement social, des arts et de la culture.

L'employabilité était un des thèmes principaux abordés pendant le forum. Les emplois servent à attirer les immigrants et leur permettent de profiter des logements, des services, de la culture et des loisirs d'une région. On parle d'une occasion par excellence d'attirer de nouveaux arrivants pour combler la pénurie de main-d'œuvre dans le nord de l'Ontario. L'exode vers le sud de la province et la baisse du taux de

natalité ont fait en sorte qu'il y a un manque réel de travailleurs. Cette pénurie empêche les entreprises de tirer pleinement avantage de la découverte de nouvelles richesses naturelles dans la région. Le nombre d'emplois disponibles dépasse actuellement le nombre de ressources humaines disponibles.

Citoyenneté et Immigration Canada, Destination Canada et le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario ont pu faire des présentations sur les politiques, les stratégies et les outils qu'ils ont proposés pour favoriser l'immigration francophone. Le Conseil de la coopération de l'Ontario a présenté une stratégie de succession d'entreprise qui permet de garder les emplois dans la région. Les participants ont écouté un témoignage d'un travailleur recruté de la Belgique pour venir travailler dans le domaine des technologies à Sudbury. La journée s'est terminée par une discussion ouverte qui a permis aux participants de parler des nombreux sujets qui les préoccupaient ainsi que des stratégies qui serviraient à développer davantage le domaine de l'immigration dans le Nord.

Pistes d'action ressorties du forum

Lors du forum, de nombreuses pistes d'action ont ressorti quant aux développements et aux stratégies nécessaires pour faire avancer le domaine de l'immigration dans le nord de l'Ontario. Il y a aussi eu des questionnements pertinents quant au plan d'action pour arriver aux résultats voulus. Voici les recommandations des participants du forum.

Selon les participants, le Réseau de Nord doit prendre sa place sur le plan des communications et offrir plus d'occasions de discuter des problématiques et des opportunités qu'offrent les joueurs clés. Ensuite, il faut accorder la priorité à la création d'une stratégie de communication visant à inciter les immigrants à s'installer dans le nord de l'Ontario, ainsi qu'à la transmission de renseignements clés portant sur les régions, comme, entre autres, les atouts des municipalités, les avantages de vivre dans la région et ses attraits naturels. Il faut créer un mécanisme pour informer les immigrants avant leur départ de leur pays d'origine ou avant leur arrivée dans le nord de l'Ontario (aussi à l'aéroport).

Sur le plan local, il faut sensibiliser les institutions et les entreprises à l'embauche d'immigrants francophones et bilingues, leur présenter l'avantage économique de la diversité culturelle et linguistique du bilinguisme. En même temps, il est primordial de créer des liens importants avec les ordres professionnels afin de bien cibler le recrutement et de faire reconnaître les diplômés des immigrants parce qu'à l'heure actuelle, s'il est possible pour les employeurs de recruter des travailleurs étrangers qualifiés, les ordres professionnels ne reconnaissent pas leurs acquis. À cet effet, il est nécessaire de développer des formations ciblées et spécialisées ainsi que plus de stages dans le nord pour pallier les manques en ressources humaines dans les domaines les plus populaires. Cela veut dire donner l'occasion aux travailleurs de s'intégrer à plusieurs niveaux et sur des échelons de temps plus variables, et leur permettre de travailler sous supervision pendant qu'ils obtiennent leur reconnaissance professionnelle. De cette façon, nous ne favoriserions pas seulement le recrutement des nouveaux arrivants, mais aussi leur rétention.

Ces solutions demandent un financement adéquat et des outils nécessaires afin de mettre en place toutes les stratégies qui serviront à améliorer la situation des immigrants du nord de l'Ontario. Il faudra aussi développer ou retrouver des données pertinentes et des études de marché pour le nord de l'Ontario, et bien utiliser les ressources que nous avons pour créer des stratégies de communication et de marketing relatives au recrutement dans le nord ontarien.

Le comité encadreur régional

Le comité encadreur du RSIFNO est composé de représentants des cinq PLI du Nord de l'Ontario (North Bay, Sudbury, Timmins, Sault Ste-Marie et Thunder Bay), d'établissements postsecondaires et de formation (Collège Boréal, Université Laurentienne, Professions Nord, Centre d'éducation et de formation pour adultes de Sault Ste-Marie), d'agences d'établissement (YMCA Sudbury, North Bay and District Multicultural Center, Centre multiculturel de Timmins et du district), d'agences de développement économique (Conseil de la coopération de l'Ontario, Corporation de développement économique de Timmins, Corporation de développement économique de Hearst, RDÉE – La Bonne affaire), d'associations communautaires (Centre francophone de Sault Ste-Marie, l'Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario), d'organismes de santé (Centre de santé communautaire du Grand Sudbury, Réseau du mieux-être francophone du Nord de l'Ontario) et d'une commission de planification de la main-d'œuvre (Commission de formation du Nord-Est).

Conclusion

Les retombées des activités du Réseau du Nord au cours du dernier exercice financier ont été très positives. Nous avons misé sur des activités de conscientisation, de liaison et d'éducation portant sur les avantages du recrutement de nouveaux arrivants francophones et bilingues qualifiés pour soulager la carence de main-d'œuvre. De nombreux employeurs et acteurs clés reconnaissent en nous un atout à leur développement dans la région. Nous avons eu la chance de créer de nouveaux partenariats, d'augmenter notre rayonnement sur notre territoire et de participer à des activités auxquelles le Réseau n'avait pas pris part auparavant. Nous avons même été invités à organiser notre prochain forum à Thunder Bay, concept entièrement nouveau. La capacité de collaborer avec de nouveaux partenaires devrait se prouver très avantageuse pour l'atteinte de nos résultats au cours de la prochaine année.

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.

1. Promotion du français

- 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.
- 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.).
- 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.
- Organisation de la Journée internationale de la francophonie : le CÉSOC a organisé la Journée internationale de la francophonie en mobilisant ses partenaires comme La Cité, l'Hôpital Montfort, les conseils scolaires publique et catholique, et en invitant les ambassades accréditées des pays francophiles à Ottawa. Cette activité fut couronnée de succès; plus d'une centaine de participants étaient présents.
- 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.
- Le CÉSOC s'est joint à d'autres partenaires francophones, dont Patro d'Ottawa est le chef de file, pour soumettre à la Fondation Trillium de l'Ontario un projet de financement d'une étude portant sur les besoins d'activités et de programmes de sports et de loisirs chez la population francophone, particulièrement chez les jeunes de 6 à 18 ans et les communautés culturelles.
- Soutien à la relève de la radio communautaire 94.5 Unique FM

2. Diversité francophone

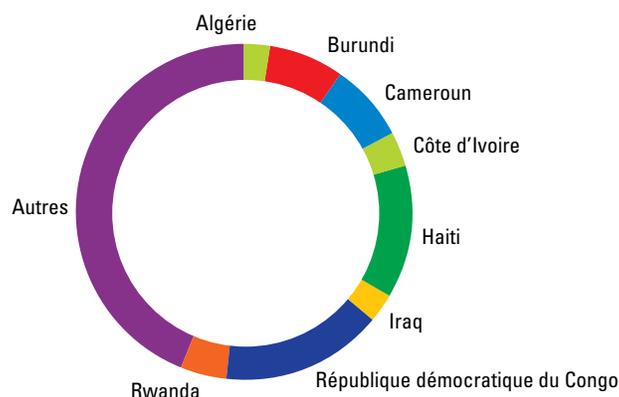
- Animation d'ateliers de formation en compétences parentales des parents francophones issus de l'immigration et provenant de divers horizons de la planète, en partenariat avec la Société d'aide à l'enfance d'Ottawa et le Service de police d'Ottawa.
- Animation d'ateliers d'expression créative offerts aux jeunes des conseils scolaires francophones d'Ottawa.
- Participation au Forum annuel 2013 ayant pour thème « SOS Famille » de la Coalition pour prévenir l'itinérance chez les francophones d'Ottawa. Le CÉSOC a animé un atelier sur le thème « Famille immigrante sans abri : nouvelle réalité ».
- Participation à Vision 2020 « Conférence nationale sur l'établissement », du 13 au 15 novembre 2013 à Ottawa.
- 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 (6 novembre 2013).
- Participation aux activités de célébration du Mois de l'histoire des Noirs organisées par le CÉPEO (27 février 2014).
- 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.
- 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)



Annexes

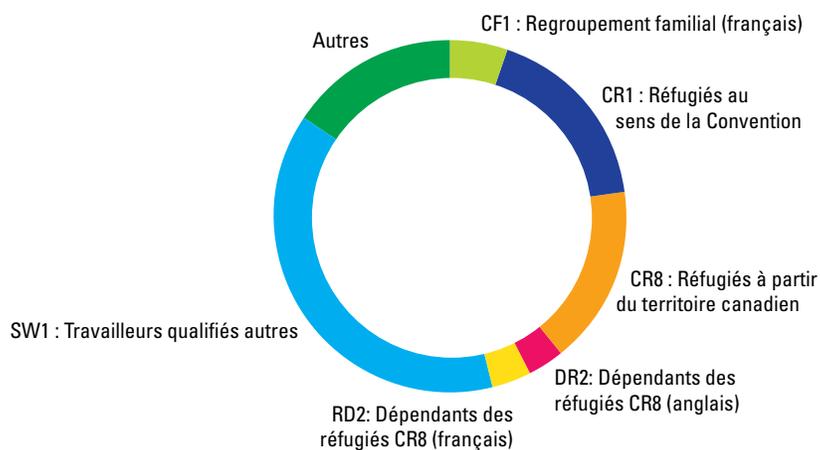
Annexe 1 • Répartition des nouveaux clients – établissement selon leur pays d'origine

Pays	Total recrutement	Position en %
Algérie	19	3
Burundi	53	7
Cameroun	56	8
Côte d'Ivoire	23	3
Haïti	95	13
Iraq	20	3
République Démocratique du Congo	114	16
Rwanda	33	5
Autres	320	41
Total	733	100



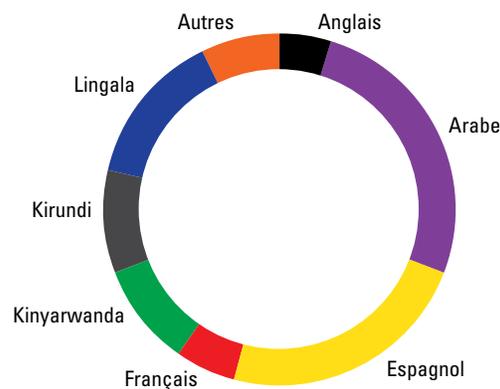
Annexe 2 • Répartition des nouveaux clients – établissement selon les catégories d'immigration

Catégorie	Total recrutement	Position en %
CF1 : Regroupement familial (français)	39	5
CR1 : Réfugiés au sens de la Convention	129	18
CR8 : Réfugiés à partir du territoire canadien	120	16
DR2 : Dépendants des réfugiés CR8 (anglais)	25	3
RD2 : Dépendants des réfugiés CR8 (français)	27	4
SW1 : Travailleurs qualifiés	279	38
Autres	114	15
Total	733	100



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

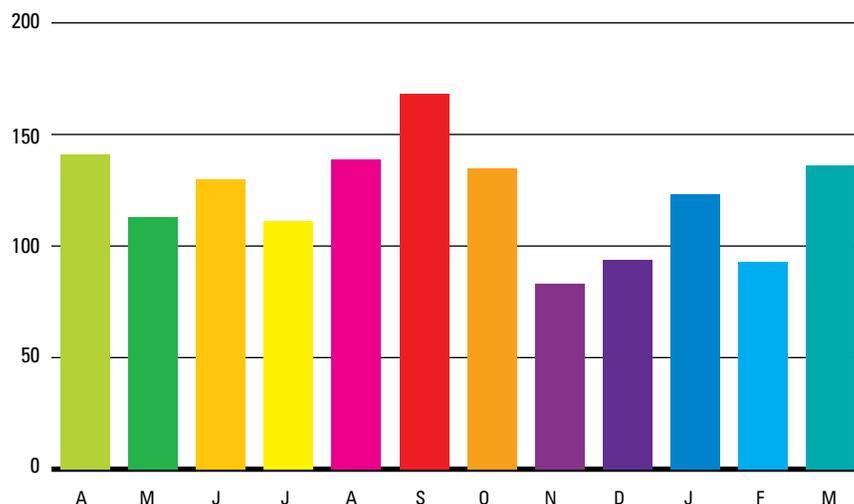
Pays	Total recrutement	Position en %
Anglais	20	3
Arabe	105	14
Créole	93	13
Espagnol	23	3
Français	38	5
Kinyarwanda	38	5
Kirundi	56	8
Lingala	29	4
Autres	450	53



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	141
Mai	113
Juin	130
Juillet	111
Août	139
Septembre	168
Octobre	135
Novembre	83
Décembre	94
Janvier	123
Février	93
Mars	136
TOTAL	1466



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
Faible	3	Faible	0
Établissement	39	Moyen	0
Accueil	4	Bien	21
Emploi CÉSOC	20	Excellent	76
Vieillir en santé	1	Pas de réponse	1
Centre de ressources	5		
Pas de réponse	9		
Plusieurs	20		
TOTAL	98		

Annexe 6 • Personnel du CÉSOC

Le personnel du CESOC au 31 mars 2014

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	Conseillère en accueil

Santé et bien être

Diallo, Abdourahamane	Gestionnaire
Umutesi, Espérance	Agente du programme Vieillir en santé

Réseau de l'Est

Lebon, Marie-Élise	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	21-22
États financiers	
État des résultats et de l'évolution de l'actif net	23
État de la situation financière	24
État des flux de trésorerie	25
Notes complémentaires	26-32



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux administrateurs du
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 2014, 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.

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 2014, 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 16 mai 2014

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

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

EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2014

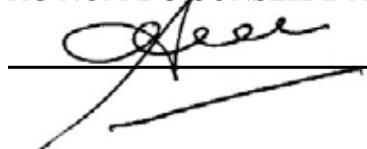
	2014	2013
PRODUITS		
Subventions (note 4)	1 404 431 \$	1 278 038 \$
Autres revenus	27 429	31 718
	1 431 860	1 309 756
CHARGES		
Salaires et avantages sociaux	986 224	874 908
Loyer	164 124	197 030
Frais de bureau	117 748	55 897
Frais de déplacement, d'hébergement et de rencontre	39 615	16 827
Entretien et réparations	24 386	13 954
Télécommunications	17 448	15 150
Formation	8 649	14 781
Publicité et frais de représentation	3 220	1 883
Assurances	3 187	3 089
Mauvaises créances	-	1 388
Honoraires professionnels et de consultations	43 341	73 887
Intérêts et frais de service	8 504	7 811
Amortissement des immobilisations	7 043	7 526
	1 423 489	1 284 131
	8 371	25 625
AUTRES PRODUITS (CHARGES)		
Pénalités et intérêts	537	(22 058)
Gain sur recouvrement d'assurance	-	35 000
	537	12 942
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	8 908	38 567
ACTIF NET AU DÉBUT	(252 970)	(291 537)
ACTIF NET À LA FIN	(244 062) \$	(252 970) \$

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON**ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE****31 MARS 2014**

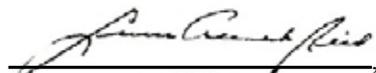
	2014	2013
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Débiteurs (note 5)	56 296 \$	44 222 \$
Frais payés d'avance	16 758	16 758
Subventions à recevoir	11 478	202 265
	84 532	263 245
IMMOBILISATIONS (note 6)	23 403	23 943
	107 935 \$	287 188 \$
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Découvert bancaire	1 220 \$	23 977 \$
Emprunt bancaire (note 7)	-	85 500
Créditeurs et frais courus (note 8)	92 389	248 511
Subventions reportées (note 9)	29 094	26 105
Partie courante de la dette à long terme (note 10)	23 750	-
	146 453	384 093
EFFET À PAYER AUX EMPLOYÉS , sans intérêt ni modalité de remboursement, non exigible avant le 1 avril 2015	156 065	156 065
DETTE À LONG TERME (note 10)	49 479	-
	351 997	540 158
ACTIF NET NÉGATIF		
NON AFFECTÉ	(244 062)	(252 970)
	107 935 \$	287 188 \$

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 2014

	2014	2013
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent des produits sur les charges	8 908 \$	38 567 \$
Ajustement pour :		
Amortissement des immobilisations	7 043	7 526
	15 951	46 093
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 11)	25 580	(114 436)
	41 531	(68 343)
ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENT		
Acquisition d'immobilisations	(6 503)	(8 441)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Variation nette de l'emprunt bancaire	(85 500)	(2 000)
Produit de la dette à long terme	95 000	-
Remboursement de la dette à long terme	(21 771)	-
Augmentation de l'effet à payer aux employés	-	90 098
	(12 271)	88 098
DIMINUTION DU DÉCOUVERT BANCAIRE	22 757	11 314
DÉCOUVERT BANCAIRE AU DÉBUT	(23 977)	(35 291)
DÉCOUVERT BANCAIRE À LA FIN	(1 220) \$	(23 977) \$

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

1. STATUT ET NATURE DES ACTIVITÉS

Le Conseil Économique et Social d'Ottawa-Carleton, un organisme à but non 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 exonéré d'impôt sur le revenu.

2. CONTINUITÉ D'EXPLOITATION

Les états financiers ont été préparés à partir des 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. La situation des flux de trésorerie de l'organisme s'est nettement améliorée puisqu'il reçoit son financement de Citoyenneté et Immigration sur une base trimestrielle.

Au 30 avril 2014, l'organisme s'est acquitté de 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 Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif (NCOSBL) de la Partie III du Manuel de CPA Canada – Comptabilité.

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers conformément aux NCOSBL requiert l'utilisation de certaines estimations et hypothèses faites par la direction ayant une incidence sur les actifs et les passifs présentés et sur la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que sur les postes de produits et de charges constatés au cours de la période visée par les états financiers. Les montants réels pourraient être différents de ces estimations.

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

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.

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 la 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 2014

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers

Évaluation des instruments financiers

L'organisme évalue initialement ses actifs 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 des débiteurs et des subventions à recevoir.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent du découvert bancaire, de l'emprunt 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 amorti sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications possibles de dépréciation. 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, soit directement, soit par l'ajustement du compte de provision, 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 instruments financiers qui ne seront pas évalués ultérieurement à la juste valeur sont majorés des coûts de transaction directement attribuables à la création, à l'émission ou à la prise en charge.

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

4. PRODUITS ET DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

En 2014, 98 % (2013 : 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 :

	2014	2013
Citoyenneté et Immigration Canada	1 234 326 \$	986 250 \$
Fondation Trillium	38 000	36 100
Centraide Ottawa	35 847	36 830
Ministère des affaires civiques et de l'immigration	33 285	33 285
Jewish Family Services et Société aide à l'enfance	14 898	14 898
Condition féminine Canada	19 397	-
Jewish Pan-Can	13 183	-
Société Santé en français	7 105	115 195
Réseau santé en français	5 890	-
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	2 500	25 000
Ville d'Ottawa	-	15 000
La Cité Collégiale	-	12 692
Champlain Local Health Integration Network	-	2 788
	1 404 431 \$	1 278 038 \$

5. DÉBITEURS

	2014	2013
Comptes clients	18 028 \$	10 992 \$
Taxes de vente à recevoir	38 268	33 230
	56 296 \$	44 222 \$

6. IMMOBILISATIONS

	Coût	Amortissement cumulé	2014	2013
Équipement de bureau	37 714 \$	27 278 \$	10 436 \$	9 650 \$
Équipement informatique	119 600	106 633	12 967	14 293
	157 314 \$	133 911 \$	23 403 \$	23 943 \$

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

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.

8. CRÉDITEURS ET FRAIS COURUS

	2014	2013
Fournisseurs et frais courus	68 841 \$	108 483 \$
Sommes à remettre à l'État	23 548	140 028
	92 389 \$	248 511 \$

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 :

	2014	2013
Solde au début	26 105 \$	-
Plus : montant reçu au cours de l'exercice	50 057	26 105
Moins : montant constaté à titre de produits au cours de l'exercice	(47 068)	-
Solde à la fin	29 094 \$	26 105 \$

10. DETTE À LONG TERME

	2014	2013
Effet à payer - 7,10 %, échéant le 12 avril 2015, remboursable par versements mensuels de 1 979 \$ capital plus intérêts	73 229 \$	-
Partie courante de la dette à long terme	23 750	-
	49 479 \$	- \$

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

10. DETTE À LONG TERME (suite)

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

	Exigible	Renouvelable
2015	23 750 \$	- \$
2016	- \$	49 479 \$

11. VARIATION NETTE DES ÉLÉMENTS HORS CAISSE DU FONDS DE ROULEMENT

	2014	2013
Débiteurs	(12 074) \$	34 209 \$
Subventions à recevoir	190 787	(14 572)
Créditeurs et frais courus	(156 122)	(160 178)
Subventions reportées	2 989	26 105
	25 580 \$	(114 436) \$

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.

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL D'OTTAWA-CARLETON

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2014

12. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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.

La dette à long terme de l'organisme porte un taux d'intérêt fixe, et par conséquent, les risques auxquels ce dernier est exposé sont minimes.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque qu'une entité éprouve des difficultés à honorer ses engagements liés à des passifs financiers. L'organisme est exposé à ce risque principalement en regard de ses créanciers 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 ont été payés à la Fondation Canadienne de développement économique et d'employabilité d'un montant de 1500 \$ au cours de l'exercice.

14. ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

Les engagements pris par l'organisme en vertu de baux totalisent 474 748 \$ et les versements à effectuer au cours des trois prochains exercices sont les suivants :

2015	155 198 \$
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.

Témoignages de clients

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

Témoignage de Fatumata Dembele, Passerelle-IDE

Bonjour Léocadie,

Au nom de l'équipe de La Passerelle-IDÉ, je voulais une fois de plus vous remercier de l'accueil chaleureux que vous nous avez offert.

Merci pour le travail de recrutement et de sensibilisation que vous avez fourni auprès des nouveaux arrivants et pour le bon déroulement de la formation en compétences culturelles.

Comme d'habitude, nous sommes enchantés que tout se soit bien déroulé et que les participants soient repartis très satisfaits de la formation.

Nous sommes très ravis de notre collaboration et nous espérons pouvoir continuer à collaborer avec le Conseil Économique et Social d'Ottawa Carleton dans le futur.

Au plaisir, Fatoumata, Passerelle-IDE, Toronto

Témoignage de Kolon Diallo

Monsieur Billy Lipanda,

Je viens par ce mail vous rendre hommage pour tout ce que vous entreprenez vis à vis de tous les immigrants venant d'un peu partout dans le monde et en particulier pour ma famille nouvellement arrivée au Canada en provenance de la République de Guinée. Je manque le mot pour vous remercier des bons conseils que nous aviez donnés dès notre arrivé au Canada en date du 03 mai 2014. Le respect de rendez-vous, toujours patient, compréhensif, et au service d'autrui, vous êtes le parfait exemple du fonctionnaire modèle.

Merci pour moi et pour tous ceux que vous aidez.

Cordialement Ousmane Kolon DIALLO

Témoignage de la famille Marie Josée Tshimuanyi

Messieurs/Mesdames

Veuillez par la présente trouver l'expression de toute notre gratitude en guise de reconnaissance pour l'excellence de la qualité de services que nous avons bénéficiés durant tout le processus d'immigration à notre arrivée au Canada (janvier 2012) comme demandeurs d'asile. Ma famille et moi-même avons été bien encadrés au cours de différentes formalités réalisées et cela grâce à votre aide que nous avons eue, soit au niveau de votre agent d'établissement affecté au bureau YMCA ou au bureau CÉSOC.

Nous avons été marqués par votre sympathie à notre égard et aussi par l'écoute active qui vous caractérisent dans votre travail quotidien.

Très heureux de notre statut actuel des résidents permanents du Canada, nous profitons de cette occasion pour remercier de manière particulière les agents ci-après du CÉSOC. Il s'agit de : Mirela, Léocadie, Mayra, Aloys, Geneviève, Agnès, Billy, Abdel.

Nous comptons toujours sur vos conseils pour le regroupement familial (enfants) qui est déjà en cours de réalisation.

Famille Marie Josée Tshimuanyi

Témoignage de José Alcide

Bonjour M. Désir.

Je tiens à vous remercier du plus profond de mon cœur, pour le travail que vous faites avec vos employés de CÉSOC. Je tiens mes services de Mirela et je trouve qu'elle a de la passion pour ce qu'elle fait. J'ai entendu pas mal de témoignages de votre organisation, je suis fière de votre personnel de travail, je vous félicite encore. Je vous souhaite un joyeux Noël.

José Alcide





*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