

A decorative graphic in the top-left corner consists of a dark blue arrow pointing upwards and to the right, with several colorful, curved lines (green, yellow, red, blue) trailing behind it, suggesting motion and speed.

LE

MOUVEMENT

S'ACCÉLÈRE

Le CÉSOC, toujours en action !

RAPPORT ANNUEL 2025-2026

A series of colorful, horizontal brushstrokes in shades of blue, green, yellow, and red, sweeping across the bottom of the page from left to right, creating a sense of dynamic movement.

TABLE DES MATIÈRES

03 Présentation du CÉSOC

04 Message de la présidence

06 Message de la PDG

08 Le CÉSOC en chiffres

09 Rapports des programmes

**45 Notre conseil d'administration
et notre équipe de gestion**

MISSION

Riche de sa diversité et de ses partenariats, le CÉSOC est le carrefour de **l'immigration francophone où par son offre de services il favorise une intégration réussie à ses clientèles.**

VISION

Expert, le CÉSOC est reconnu comme **un allié stratégique et la référence** pour le développement et l'intégration de l'immigration francophone.

VALEURS

1. Bienveillance
2. Diversité
3. Culture francophone
4. Excellence

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Chers membres, chers partenaires, chers amies et amis du CÉSOC,

C'est avec fierté que je présente, au nom du conseil d'administration, le rapport annuel 2025-2026. Cette année marque une étape importante dans l'histoire du CÉSOC.

Elle témoigne à la fois du chemin parcouru, des défis que nous continuons de relever collectivement et de notre volonté constante d'adapter notre action aux réalités des communautés francophones issues de l'immigration.

Au cours des derniers mois, notre organisme a poursuivi sa mission avec engagement et détermination auprès des personnes et des familles qui choisissent de bâtir leur avenir en français en Ontario. Derrière chaque service offert, chaque accompagnement, chaque activité ou initiative, il y a des équipes mobilisées, des partenaires engagés et une profonde conviction : celle que l'accueil, l'intégration et l'inclusion sont essentiels à la vitalité de nos communautés.

L'année 2025-2026 marque un moment charnière pour notre organisation. Après quatorze années à la direction générale du CÉSOC, M. Saint-Phard Désir a pris sa retraite. Son leadership visionnaire, sa capacité à rassembler et son engagement indéfectible envers les communautés francophones ont contribué à transformer le CÉSOC et à faire grandir son impact à travers la province. Sous sa direction, l'organisation a connu une croissance importante, renforcé sa gouvernance, développé ses services et consolidé sa place comme acteur incontournable de l'établissement et de l'intégration des nouveaux arrivants francophones. Au nom du conseil d'administration, je tiens à lui exprimer notre profonde reconnaissance pour cette contribution exceptionnelle.

Le CÉSOC amorce un nouveau chapitre avec l'entrée en fonction de Mme Jephthée Elysée à titre de présidente-directrice générale.

Sa connaissance du milieu communautaire, son expérience en développement économique et social ainsi que sa vision stratégique constituent des atouts précieux pour la suite de notre mission. Nous sommes convaincus qu'elle saura poursuivre le travail accompli tout en portant une vision ambitieuse, humaine et innovante pour le CÉSOC.

Cette transition s'inscrit dans un contexte où les besoins des nouveaux arrivants francophones augmentent rapidement. Les enjeux liés au logement, à l'employabilité, à l'accès aux services et à l'intégration demeurent des réalités bien présentes dans nos communautés. Chaque année, ce sont des milliers de personnes qui se tournent vers le CÉSOC pour obtenir un accompagnement, trouver des ressources et bâtir leur place au sein de la société canadienne. Plus que jamais, notre rôle est essentiel.

Face à cette réalité, le CÉSOC continue d'évoluer avec agilité et responsabilité. Notre organisation souhaite renforcer ses collaborations, développer de nouveaux partenariats stratégiques et réfléchir à des solutions durables afin de répondre aux besoins croissants de la communauté. Nous croyons profondément que la réussite de notre mission repose sur une approche collective, fondée sur la solidarité, l'innovation et la concertation.

J'exprime une profonde gratitude envers nos employées et employés, nos bénévoles, nos bailleurs de fonds, nos bénéficiaires, nos partenaires institutionnels et communautaires ainsi que toutes les personnes qui soutiennent le CÉSOC de près ou de loin. Votre confiance et votre engagement nous permettent de poursuivre notre travail et de continuer à faire une différence concrète dans la vie de nombreuses familles.

Je remercie aussi chaleureusement mes collègues, les administratrices et les administrateurs du CÉSOC, pour leur dévouement et leur remarquable contribution au succès de l'organisation; je salue tout particulièrement Charlotte Kalombola Kilolo et Philippe Nolet dont le parcours au CA prend fin.

Enfin, alors que nous regardons vers l'avenir, nous le faisons avec confiance et ambition. Le « CÉSOC en action » demeure profondément enraciné dans sa mission, porté par des valeurs d'inclusion, d'équité, de dignité et de service à la communauté. Ensemble, nous continuerons à bâtir des communautés francophones fortes, accueillantes et solidaires.

Avec reconnaissance,

Diane Coudé

Présidente du conseil d'administration du CÉSOC



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE- DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'année 2025-2026 confirme une chose : le mouvement s'accélère. Sur le terrain, dans nos bureaux, auprès des familles, des employeurs, des partenaires et des communautés, le CÉSOC est en action — avec un élan qui se traduit par des résultats tangibles et une organisation qui se

renforce pour durer.

Cette année, nous avons porté une double ambition : accroître l'impact terrain et affermir notre leadership organisationnel. Concrètement, nos priorités ont été de : renforcer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants francophones; soutenir leur autonomie et leur participation citoyenne; accélérer l'intégration socioéconomique par l'employabilité et l'entrepreneuriat; et intensifier la concertation régionale pour une immigration francophone plus forte dans l'Est ontarien. En parallèle, nous avons continué à structurer notre organisation (outils, pratiques, gouvernance, modernisation) afin que cette croissance demeure cohérente, sécuritaire et durable.

Le mouvement, ce sont des actions qui se voient — et qui se mesurent. Cette année, le CÉSOC a accompagné plus de 9 300 bénéficiaires directs, offert plus de 1 600 activités de groupe et généré plus de 26 000 participations, signe d'une mobilisation forte et d'un accompagnement qui répond aux besoins réels.

Sur le plan socioéconomique, nos interventions ont contribué à la création et au soutien de 66 entreprises, ainsi qu'à 168 placements en emploi, renforçant l'intégration durable et la contribution des nouveaux arrivants à la vitalité économique de nos communautés.

Cette capacité d'action repose sur une mobilisation collective forte, avec 391 partenaires et 270 organismes engagés, ainsi que l'implication de 241 bénévoles et stagiaires, représentant plus de 10 800 heures d'engagement ainsi que plus de 4 200 heures de stage.

L'année à venir marque une étape déterminante : structurer l'accélération par une vision claire et mobilisatrice. Le développement du plan stratégique 2026–2031 constitue un levier clé pour projeter le CÉSOC vers l'avenir, en clarifiant ses ambitions, en renforçant ses orientations et en mobilisant l'ensemble de ses parties prenantes autour d'objectifs communs.

Au-delà d'un exercice de planification, cette démarche sera l'occasion de réaffirmer notre rôle de leader, d'amplifier ce que nous faisons déjà de mieux — l'action sur le terrain — tout en renforçant nos capacités à innover, à collaborer, à diversifier nos partenariats et à répondre avec agilité aux réalités changeantes des communautés que nous servons.

Ce mouvement n'existerait pas sans l'engagement exceptionnel de celles et ceux qui le portent chaque jour. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à notre équipe dévouée, à nos bénévoles, à nos bénéficiaires, à nos membres du conseil d'administration, à nos partenaires et à nos bailleurs de fonds, dont la confiance et la collaboration sont au cœur de nos réussites. Ensemble, nous faisons avancer le CÉSOC — et nous faisons surtout la différence dans la vie de milliers de personnes.

Le mouvement s'accélère parce que l'urgence sociale est réelle, mais aussi parce que notre organisation est prête : prête à fédérer, à agir, et à bâtir des communautés francophones plus inclusives, plus fortes et plus résilientes. Le CÉSOC en action, aujourd'hui — et pour les années à venir.

Jephtée Elysée
Présidente-Directrice générale du CÉSOC



LE CÉSOC EN CHIFFRES



+1 400 individus consultés



270 organismes engagés



391 partenaires établis et engagés



+9 300 bénéficiaires (clients directs)



66 entreprises créées par les entrepreneurs



+4 230 heures de stage complétées



915 déclarations d'impôt remplies



241 bénévoles et stagiaires



+10 800 heures de bénévoles



+1 610 activités organisées



+26 230 participants à nos activités



+160 personnes placées en emploi

RAPPORTS DE NOS PROGRAMMES

- 10 **Communauté d'Affaires pour l'Incubation et l'Accélération d'entreprise**
- 15 **Communautés Francophones Accueillantes-Hawkesbury**
- 18 **Le Conseil d'orientation sur la santé mentale et les dépendances d'OttAWA**
- 21 **Point d'accueil francophone (PAF)**
- 24 **Programme d'appui et d'intégration des nouveaux arrivants francophones**
- 28 **Programme d'Aide à la Réinstallation des Réfugiés**
- 31 **Employabilité Prêt Pour l'Emploi (PPE)**
- 35 **Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'est de l'Ontario**
- 38 **Ressources humaines**
- 42 **Technologie de l'information (TI)**

01

Le programme **CACIA – Communauté d’Affaires pour l’Incubation et l’Accélération d’entreprise**, unité entrepreneuriale du CÉSOC, vise à soutenir les entrepreneurs francophones issus de la diversité et les nouveaux arrivants dans le lancement, la structuration et la croissance de leur entreprise. L’approche intégrée combine formation, coaching, mentorat, réseautage et accès au financement afin de favoriser la pérennité des initiatives entrepreneuriales.



**COMMUNAUTÉ D’AFFAIRES POUR L’INCUBATION
ET L’ACCÉLÉRATION D’ENTREPRISE**

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, CACIA a intensifié son offre de services et consolidé son rôle au sein de l'écosystème entrepreneurial francophone :

- Déploiement de **deux cohortes de mentorat en tandem**, totalisant **64 jumelages** sur 6 mois pour un accompagnement personnalisé.
- Réalisation de **trois cycles de formation intensive pour jeunes entrepreneurs (15-29 ans)**, ayant mené à la création d'entreprises générant leurs premières ventes.
- Offre de **plus de 240 séances de coaching individuel**, ciblant notamment les **56** entreprises formellement enregistrées.
- Lancement de la première **Table de concertation Affaires**, réunissant entrepreneurs, partenaires et institutions autour des enjeux de croissance et de financement.
- Mise en œuvre d'un **programme de leadership pour jeunes francophones de 16 à 29 ans**, avec une première cohorte ayant complété une formation structurée en leadership.
- **3e édition** du Salon du financement des entrepreneurs issus de la diversité (SAFIED).

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

56

entreprises
accompagnées

+40

jeunes formés en
leadership et
entrepreneuriat

+20

ateliers et webinaires
réalisés

6

événements de
réseautage
organisés

77

participants aux
événements de
réseautage

400

participants aux
formations en ligne

Au-delà des chiffres, les participants témoignent d'une amélioration marquée de leurs compétences en gestion, de leur confiance entrepreneuriale et de leur intégration dans le milieu des affaires francophone. Plusieurs ont obtenu des contrats, accédé à du financement ou développé des partenariats structurants.

FAIT MARQUANT DE L'ANNÉE

Le lancement de la **Table de concertation Affaires** constitue un jalon structurant. Cet espace inédit de dialogue a permis de mobiliser les acteurs de l'écosystème pour co-construire des solutions concrètes et de positionner CACIA comme un levier stratégique de développement économique francophone dans la région d'Ottawa.



HISTOIRE D'IMPACT

Un entrepreneur nouvellement arrivé au Canada, actif dans le secteur agricole, portait un projet ambitieux mais disposait de peu de repères, notamment en l'absence de réseau local et d'une connaissance limitée des mécanismes de financement. Grâce à un accompagnement personnalisé, il a pu structurer son plan d'affaires, identifier des sources de financement adaptées et progresse maintenant vers la mobilisation des ressources nécessaires à l'acquisition de sa première ferme dans la région d'Ottawa.



ENJEUX ET APPRENTISSAGES

- Adaptation nécessaire de la programmation aux périodes saisonnières afin de maintenir l'engagement.
- Défi constant de recrutement de mentors qualifiés.
- Renforcement progressif de l'expertise en coaching spécialisé.



PERSPECTIVES 2026-2027

CACIA poursuivra la consolidation de ses programmes avec l'ambition de s'affirmer comme incubateur et accélérateur structurant dans l'Est ontarien. La Table de concertation Affaires sera pérennisée en tant que rendez-vous annuel stratégique pour soutenir la croissance de l'entrepreneuriat francophone.

02

La **CFA de Hawkesbury**, initiative d'IRCC, vise à faciliter l'accueil, l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants francophones en renforçant leur ancrage dans la communauté.



**COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES
ACCUEILLANTES-HAWKESBURY**

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

- **Forum communautaire lors de la Semaine Nationale de l'Immigration Francophone**, qui avait pour objectif de valoriser l'apport de l'immigration francophone et de mobiliser la communauté d'accueil au sein de la communauté.
- **Foire des services communautaires lors de la Semaine nationale de l'accueil** avec pour objectif de faciliter l'accès aux ressources locales.
- Activités thématiques lors du Mois de l'Histoire des Noirs qui avaient pour objectifs de sensibiliser et de célébrer les accomplissements des communautés noires.
- **Forum entrepreneurial** visant à soutenir l'intégration économique des nouveaux arrivants par la valorisation de l'entrepreneuriat francophone et le réseautage local.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

303

clients uniques
servis

95

trousses d'accueil
distribués

2

forums communautaires
avec 156 participants

6

cafés-
rencontres du
maire, 215
participants,
dont 125
nouveaux
arrivants

110

participants au forum
entrepreneurial

9

séries d'ateliers en
employabilité + 8
sessions de réseautage
avec les employeurs +
67 placements

132

tables de conversation avec
931 participations

2

entreprises créées à la
suite des
accompagnements

Au-delà des résultats quantitatifs, ces actions ont contribué à renforcer l'autonomie des participants, à soutenir leur intégration économique et à consolider les liens avec la communauté et les partenaires locaux.

FAIT MARQUANT DE L'ANNÉE

Le **Forum entrepreneurial « Horizon d'affaires »** s'est distingué comme une initiative structurante, favorisant l'entrepreneuriat des nouveaux arrivants et renforçant le positionnement du CÉSOC comme acteur clé de l'intégration socioéconomique et de l'innovation communautaire.

HISTOIRE D'IMPACT

Grâce au coaching et aux activités entrepreneuriales, une nouvelle arrivante a concrétisé son projet d'affaires en créant son entreprise, contribuant ainsi à la vitalité économique locale de Hawkesbury.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

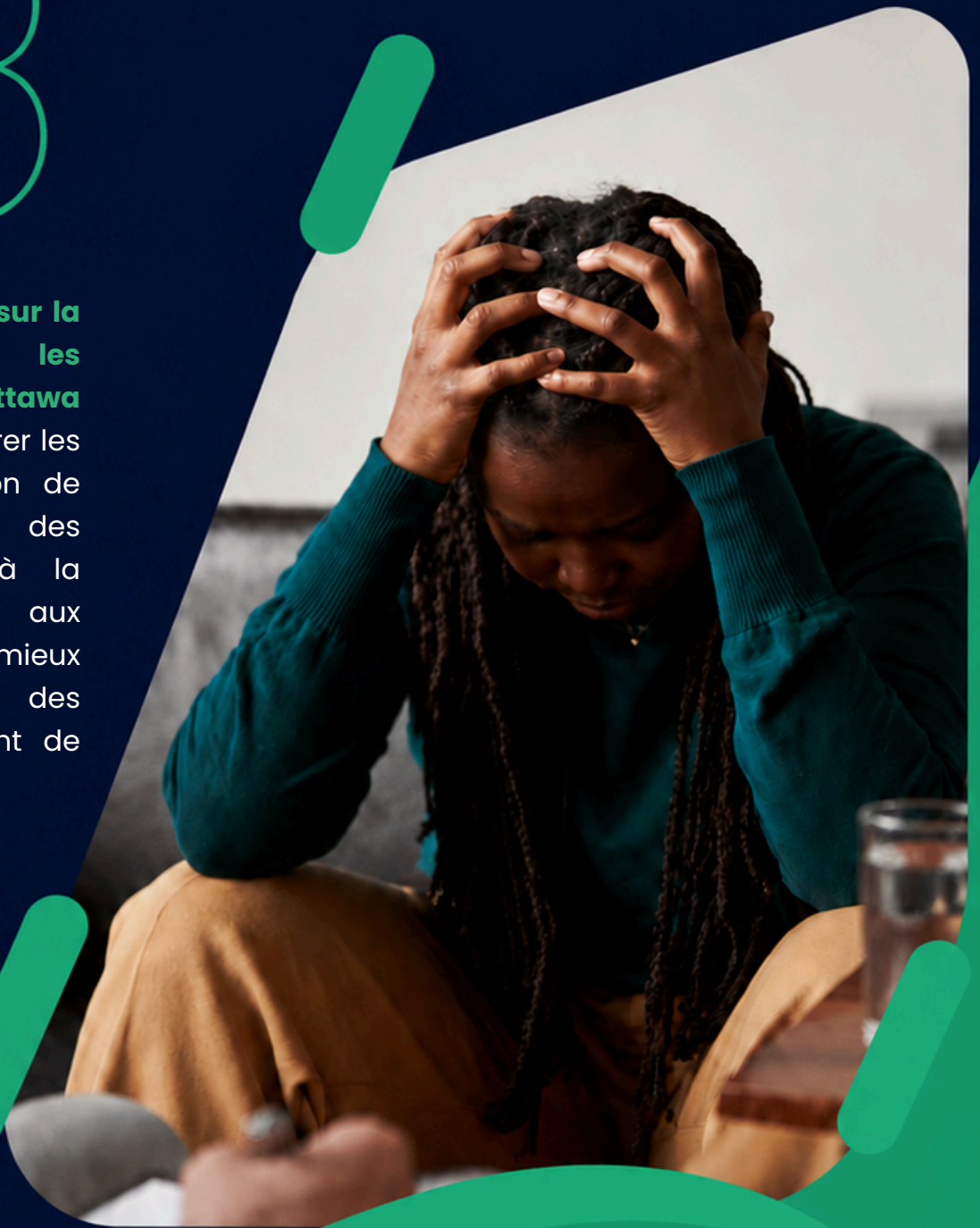
La mobilisation des participants nécessite des approches flexibles et adaptées, ainsi qu'un renforcement continu des partenariats et de la coordination des actions.

PERSPECTIVES 2026-2027

La CFA poursuivra l'adaptation de ses services et le renforcement des collaborations afin de répondre efficacement à l'évolution des besoins des nouveaux arrivants francophones.

03

Le **Conseil d'orientation sur la santé mentale et les dépendances d'Ottawa (COSMDO)** vise à améliorer les interventions en situation de crise en proposant des approches adaptées à la culture et sensibles aux traumatismes, afin de mieux répondre aux besoins des résidents d'Ottawa vivant de telles situations.



LE CONSEIL D'ORIENTATION SUR LA SANTÉ MENTALE ET LES DÉPENDANCES D'OTTAWA

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, plusieurs initiatives clés ont été mises en œuvre pour renforcer l'intervention communautaire en santé mentale et en dépendances:

- Mise en œuvre de la **première année de la réponse communautaire aux crises ANCRE**.
- Déploiement de l'initiative **Roots of Care** (ateliers et ressources pour proches aidants).
- Soutien au **Centre Wanaag** dans son accompagnement de la communauté somalienne en santé mentale.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

Roots of Care

1

atelier en présentiel
avec 40 participants

1

webinaire avec 30
participants

3

groupes de travail

8

réunions du
conseil
d'orientation

Projet ANCRE

4 463

d'appels

1 874

d'appels acheminés à
l'équipe d'intervention

87%

des interventions sur
place ont mené à un
soutien offert

Au-delà des résultats quantitatifs, les initiatives ont permis de renforcer le soutien aux proches aidants, d'améliorer la coordination des réponses communautaires en situation de crise et de promouvoir des approches culturellement adaptées et sensibles aux traumatismes.

FAIT MARQUANT

L'initiative **Roots of Care** s'est démarquée par son impact auprès des proches aidants et des intervenants, en élargissant l'accès à des ressources utiles et en renforçant le soutien aux personnes touchées par des enjeux de santé mentale et de dépendances.

HISTOIRE D'IMPACT

Grâce aux ressources et aux ateliers de Roots of Care, des proches aidants ont pu mieux comprendre leur rôle, accéder à du soutien et améliorer leur capacité à accompagner des personnes vivant avec des enjeux de santé mentale ou de dépendances.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

La mise en œuvre d'approches coordonnées et culturellement adaptées nécessite une collaboration soutenue, une mobilisation continue des partenaires et une capacité d'ajustement aux réalités évolutives du terrain.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le COSMDO procédera à la révision de sa stratégie afin de mieux aligner ses priorités avec l'évolution des besoins en santé mentale et en dépendances à Ottawa.

04

Le **Point d'accueil francophone (PAF)** vise à informer, orienter et référer rapidement les nouveaux arrivants francophones vers des services adaptés, afin de faciliter leur intégration dans la communauté francophone d'Ottawa et des environs.



POINT D'ACCUEIL FRANCOPHONE (PAF)

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, le programme s'est illustré par la mise en œuvre d'initiatives clés visant à renforcer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants francophones.

- Organisation de la **Fête de la famille**, rassemblant plus de 300 participants.
- Valorisation des espaces du PAF (66, rue Slater) pour offrir un environnement accueillant et confidentiel.
- Lancement du **guide du nouvel arrivant francophone**.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES



Au-delà des résultats quantitatifs, les actions du PAF ont permis de renforcer la compréhension de son rôle dans le parcours d'intégration et de consolider les liens avec les partenaires et les nouveaux arrivants.

FAIT MARQUANT

Le lancement du **nouveau site web du PAF** a permis d'offrir aux nouveaux arrivants un accès élargi à des ressources adaptées à leur parcours d'intégration.

HISTOIRE D'IMPACT

Une famille récemment arrivée à Ottawa a témoigné de son parcours, soulignant que l'accompagnement du PAF a favorisé l'accès à des opportunités professionnelles pour les parents et une intégration réussie des enfants dans le milieu scolaire francophone.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le parcours d'intégration des nouveaux arrivants francophones devrait être clarifié et présenté de façon simple afin de leur permettre de mieux se projeter.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le PAF visera à renforcer la mobilisation des partenaires existants et à développer de nouvelles collaborations pour mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants francophones.

05

Le **Programme d'appui et d'intégration des nouveaux arrivants francophones (PAINAF)** vise à accompagner les nouveaux arrivants dans leur établissement, leur adaptation et leur intégration au Canada, en favorisant leur autonomie, leur engagement communautaire et leur sentiment d'appartenance.



**PROGRAMME D'APPUI ET D'INTÉGRATION DES
NOUVEAUX ARRIVANTS FRANCOPHONES**

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, le programme a mis en œuvre des initiatives structurantes visant à améliorer la qualité et la cohérence des services offerts :

- Introduction d'un **nouveau modèle logique** et d'un **outil standardisé d'évaluation des besoins (SÉBAA)**.
- Mise en œuvre d'un **cadre renforcé pour les services de gestion de cas**.
- Déploiement du **service de santé et bien-être à Cornwall** et des services de **gestion de cas à Ottawa**.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

4 613

personnes
accompagnées à
travers les 5 différents
points de service

550

activités de groupe
organisées

794

déclarations
d'impôts
complétées

39

partenaires
mobilisés dans
la prestation
des services

+10

stagiaires provenant de
l'université d'Ottawa,
l'université Laurentienne,
La Cité, le Collège Boréal,
College Herzing, École des
Adultes le Carrefour

2 880

heures de stage
effectuées

Au-delà des résultats quantitatifs, le programme a contribué à renforcer l'autonomie des participants, à améliorer leur accès aux services, et à soutenir leur intégration durable au sein de la communauté.

FAIT MARQUANT

Le lancement du **service santé et bien-être à Cornwall** s'est démarqué par son impact rapide, rejoignant plus de 80 nouveaux arrivants et mobilisant les partenaires du secteur de la santé.



HISTOIRES D'IMPACT

« Mon expérience avec le CÉSOC a été tout simplement exceptionnelle. Dès le premier rendez-vous, j'ai été accueillie avec une grande gentillesse et beaucoup d'attention. La conseillère qui m'a accompagnée était non seulement professionnelle, mais aussi humaine, patiente et vraiment à l'écoute de mes besoins. Elle a pris le temps de bien m'expliquer chaque étape et de m'encourager dans mes démarches. Grâce à son soutien, je me sens beaucoup plus confiante dans mon parcours d'intégration. Merci du fond du cœur au CÉSOC pour ce bel accompagnement! » K.B.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le programme met en évidence la nécessité de renforcer la collaboration avec certains partenaires clés afin d'optimiser le parcours d'intégration des nouveaux arrivants francophones.



PERSPECTIVES 2026-2027

Le PAINAF poursuivra ses efforts pour consolider ses partenariats et adapter ses services afin de mieux répondre aux besoins évolutifs des nouveaux arrivants francophones.

06

Le **Programme d'aide à la réinstallation des réfugiés (PAR)** vise à offrir un soutien financier et des services essentiels aux réfugiés parrainés par le gouvernement à leur arrivée, afin de répondre à leurs besoins immédiats et de faciliter leur autonomie et leur intégration dans la société canadienne.



**PROGRAMME D'AIDE À LA RÉINSTALLATION
DES RÉFUGIÉS**

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, le programme a mis en œuvre plusieurs actions structurantes pour assurer un accompagnement efficace des bénéficiaires :

- Accueil et **hébergement temporaire sécuritaire** de l'ensemble des bénéficiaires.
- Accompagnement vers des **logements permanents** pour les familles
- Gestion de **cas complexes** en collaboration avec des partenaires de santé et services spécialisés.
- Renforcement des **orientations et activités communautaires** pour favoriser l'intégration.
- Mise en place de **nouveaux outils internes** (suivi de cas, communication, coordination).

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

111

personnes accueillies
en logement temporaire

100%

des besoins évalués
et suivis

44

ménages (100 %)
relogés en logement
permanent

378

sessions
d'orientation,
totalisant 732
participants

100%

des bénéficiaires
accompagnés vers les
services administratifs
et linguistiques

100%

des familles
transférées vers les
services de gestion de
cas

Au-delà des résultats quantitatifs, le programme a permis d'assurer une installation sécuritaire dès l'arrivée, de favoriser l'autonomie des bénéficiaires et de soutenir leur intégration sociale et économique à long terme.

FAIT MARQUANT

L'atteinte d'un **taux de 100 % d'accès au logement permanent** pour les ménages accompagnés, malgré un contexte de pénurie, témoigne de la qualité de la coordination des services et de l'efficacité du modèle d'intervention.

HISTOIRE D'IMPACT

Une famille réfugiée, confrontée à des défis majeurs d'alphabétisation à son arrivée, a pu, grâce à un accompagnement personnalisé, acquérir des compétences de base, accéder rapidement à un logement permanent et développer progressivement son autonomie, favorisant ainsi son intégration dans la communauté.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le respect du délai d'hébergement temporaire de 21 jours demeure un défi en raison de la pénurie de logements et de la pression accrue sur le marché locatif à Cornwall.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le programme visera à réduire la durée d'hébergement temporaire en renforçant le réseautage avec les propriétaires immobiliers et en facilitant l'accès au logement permanent.

07 EMPLOYABILITÉ PRÊT POUR L'EMPLOI (PPE)



Le **programme Employabilité – Prêt Pour l'Emploi (PPE)** offre des services d'accompagnement à l'emploi adaptés aux immigrants et nouveaux arrivants francophones, tout en soutenant les employeurs dans le recrutement de main-d'œuvre francophone et bilingue afin de favoriser l'intégration professionnelle et le développement économique communautaire.

RÉALISATIONS CLÉS 2025-2026

Au cours de l'année, le programme a déployé des initiatives structurantes pour renforcer son impact :

- Lancement officiel du programme PPE et **inauguration du nouveau bureau à Cornwall**.
- Organisation de **2 déjeuners d'affaires** avec **10 employeurs** à Ottawa et Cornwall pour sensibiliser les employeurs au recrutement de la main-d'œuvre immigrante francophone et bilingue.
- Réalisation de **4 foires d'emploi** (1 organisée entièrement par l'équipe PPE, 2 foires coorganisées avec JobZone à Cornwall et 1 avec les partenaires francophones en employabilité d'Ottawa).
- Déploiement de **172 activités de groupe**, incluant 8 séances d'information avec des employeurs majeurs dans divers secteurs.



RÉSULTATS ET RETOMBÉES

101

clients placés en emploi

931

clients accompagnés
en recherche d'emploi

146

employeurs et
partenaires mobilisés

172

activités de groupe,
totalisant 4 488
participations

3

foires d'emploi, rejoignant
1 200 participants et 44
employeurs

350

activités de mentorat

2 156

heures de bénévolat

59

bénévoles

640

participations de
femmes au projet dédié
aux femmes nouvelles
arrivantes racisées
francophones

Au-delà des résultats quantitatifs, le programme a contribué à renforcer la confiance, les compétences et l'employabilité des participants, notamment des femmes issues de groupes vulnérables, favorisant leur intégration socioprofessionnelle durable.

FAIT MARQUANT DE L'ANNÉE

Le lancement officiel du programme PPE et l'ouverture du bureau de Cornwall constituent une étape clé, positionnant le programme comme un levier structurant pour l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants dans l'Est ontarien.

HISTOIRE D'IMPACT

Une nouvelle arrivante, de formation en petite enfance, est arrivée au Canada sans emploi et peu familière avec les pratiques du marché du travail. Grâce à un accompagnement structuré du programme PPE, elle a pu développer ses outils de recherche d'emploi, clarifier son projet professionnel et adopter des stratégies efficaces. Elle a ainsi obtenu un poste dans son domaine en milieu éducatif et poursuit son intégration grâce au soutien continu de l'équipe.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le renforcement des liens avec les employeurs et l'adaptation continue des services aux réalités du marché du travail demeurent essentiels pour soutenir un placement durable et de qualité des nouveaux arrivants.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le programme visera à consolider l'engagement des employeurs et à développer de nouveaux partenariats ciblés afin de soutenir le placement et le maintien en emploi, notamment pour les profils hautement qualifiés.

08



RÉSEAU DE SOUTIEN À L'IMMIGRATION FRANCOPHONE DE L'EST DE L'ONTARIO

Le **Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario (RSIFEO)** vise, par le biais de la concertation, de la planification ainsi que de la promotion des partenariats et des initiatives en immigration, à favoriser l'attraction, l'accueil, l'établissement et l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants francophones dans la région.

ACTIONS PHARES DE L'ANNÉE

Au cours de l'année, le programme a mis en œuvre des initiatives structurantes pour renforcer la coordination régionale :

- Promotion, collaboration et mise en œuvre du **Forum provincial des RIFO à London**, réunissant **55** partenaires et acteurs de l'écosystème. **190 participants et 40 intervenants sur deux jours**.
- Déploiement de la campagne « **Francophone Est Ontarien – Ma Destination** » pour promouvoir la régionalisation.
- Animation du **GTS-Santé**, ayant mené à la création d'une communauté de pratique régionale en santé mentale.
- Production de **balados destinés aux partenaires**.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

55

partenaires de l'Est de l'Ontario mobilisés au Forum provincial

190

participants à l'échelle provinciale

47

participants au GTS-Santé

Campagne « Francophone Est Ontarien – Ma Destination »

5 390

pour la portée totale publications Facebook

10 416

impressions sur les publications Facebook

390

téléchargements des balados

Au-delà des résultats quantitatifs, les initiatives ont permis de renforcer la concertation régionale, d'accroître la visibilité des enjeux liés à l'immigration francophone et de stimuler le développement de nouvelles collaborations, notamment en santé et en développement économique.

**RAPPORT SOMMAIRE
FORUM PROVINCIAL**

10 et 11 juin 2025
London, Ontario

Thème : **Horizon 2030, l'avenir de l'immigration francophone en Ontario**

Rapport sommaire préparé par l'Équipe des RIFO à partir du rapport complet réalisé par Jean-Pierre Cantin

Date de publication
Novembre 2025

FAIT MARQUANT DE L'ANNÉE

La mobilisation concertée des équipes et des partenaires a permis un rayonnement accru des initiatives et un positionnement renforcé du CÉSOC comme acteur de référence en immigration francophone dans l'Est ontarien.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le renforcement des partenariats régionaux demeure essentiel pour soutenir la régionalisation, dans un

contexte où les ressources financières limitent la capacité de déploiement à grande échelle.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le RSIFEO poursuivra une stratégie de régionalisation renforcée, en diversifiant ses approches d'intervention et en consolidant les collaborations afin d'accroître l'impact de ses initiatives sur le territoire.

09

RESSOURCES HUMAINES



Le domaine des ressources humaines vise à soutenir le fonctionnement organisationnel du CÉSOC en assurant le recrutement, l'intégration, la mobilisation et le développement du personnel, tout en favorisant un environnement de travail inclusif, respectueux et conforme aux politiques internes.

ACTIONS PHARES DE L'ANNÉE

- Réalisation de plusieurs campagnes de recrutement ayant permis d'afficher et de combler plus de 24 postes dans différents départements du CÉSOC.
- Adoption et mise en œuvre de nouvelles politiques organisationnelles, incluant la politique de dénonciation, la politique anti-racisme, la politique EDI ainsi que la politique sur la gestion des conflits d'intérêts et des achats.
- Organisation de formations destinées au personnel afin de présenter les nouvelles politiques et renforcer les pratiques liées à l'éthique, au respect en milieu de travail et à la conformité organisationnelle.
- Tenue de séances d'information sur le REER/RRSP et les avantages sociaux afin d'améliorer la compréhension des ressources disponibles pour les employé.es.
- Organisation de la 4e édition de la Journée des employé.es sous le thème « Des liens en action: découvrir, s'engager, célébrer ».
- Accompagnement de la transition à la direction générale et organisation d'un événement de reconnaissance soulignant les 19 années de service de l'ancien directeur général du CÉSOC.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

+ 1 040

candidatures reçues entre
avril 2025 et mars 2026

+ 24

processus de
recrutement réalisés

4

nouvelles politiques
organisationnelles
adoptées et déployées

3

nominations
internes et 2
réaffectations
internes
effectuées

17

cessations d'emploi
recensées durant
l'année

9

employé.es
reconnus lors
de la Journée
des employé.es
2025 et 4
employé.es

95%

des participant.es
ont évalué
positivement la
Journée des
employé.es

- Les activités RH réalisées au cours de l'année ont permis de soutenir la croissance organisationnelle, de renforcer les pratiques internes et d'accompagner plusieurs changements organisationnels importants.
- L'adoption des nouvelles politiques et les formations associées ont contribué à renforcer la sensibilisation du personnel aux enjeux d'éthique, d'équité, de diversité, d'inclusion et de conformité organisationnelle. Les séances d'information sur les avantages sociaux et le REER/RRSP ont également permis au personnel de mieux comprendre les ressources et bénéfiques disponibles.
- Les initiatives de mobilisation ont contribué à renforcer le sentiment d'appartenance, la collaboration interéquipes et l'engagement envers les valeurs du CÉSOC.

FAIT MARQUANT DE L'ANNÉE

L'un des faits marquants de l'année a été l'adoption et le déploiement de plusieurs nouvelles politiques organisationnelles majeures portant notamment sur l'anti-racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion, les conflits d'intérêts et la dénonciation. Cette initiative, accompagnée de formations destinées au personnel, a permis de renforcer les cadres de gouvernance interne et la sensibilisation aux attentes éthiques et professionnelles du CÉSOC.

L'année a également été marquée par la transition à la direction générale du CÉSOC et l'organisation d'un événement de reconnaissance soulignant les 19 années de service de l'ancien directeur général.

HISTOIRE D'IMPACT

Les séances d'information sur les avantages sociaux et le REER/RRSP ont permis à plusieurs employé.es de mieux comprendre les ressources et protections offertes par l'organisation ainsi que les outils disponibles pour soutenir leur bien-être et leur planification financière.

ENJEU CLÉ

La croissance organisationnelle et l'implantation de nouvelles politiques ont démontré l'importance d'offrir des formations continues et des mécanismes de communication clairs au personnel.

PERSPECTIVE POUR L'ANNÉE À VENIR

Poursuivre le renforcement des pratiques RH, de la formation du personnel et des mécanismes de mobilisation afin de soutenir un milieu de travail inclusif, conforme et collaboratif.

10

Le domaine des technologies de l'information (TI) vise à assurer la sécurité, la performance et la modernisation des systèmes informatiques du CÉSOC, afin de soutenir efficacement les équipes internes et protéger les données de l'organisation.



TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (TI)

ACTIONS PHARES DE L'ANNÉE

Au cours de l'année, plusieurs initiatives structurantes ont été mises en œuvre pour renforcer les opérations technologiques :

- Mise en place des **fondements de gouvernance TI et de sécurité de l'information**.
- Déploiement d'un **portail de support TI** pour améliorer la gestion des demandes et incidents.
- Modernisation de l'**intranet SharePoint** pour centraliser les documents et soutenir la collaboration interne.
- Développement d'**outils internes** pour la gestion des subventions et des postes clients.
- Réalisation de **formations en cybersécurité** destinées à l'ensemble du personnel.
- Réalisation de l'**inventaire complet des équipements technologiques**.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES

Les actions mises en œuvre ont permis d'atteindre des résultats concrets :

- **Près de 100 % de participation** aux formations en cybersécurité.
- Élaboration de **5 documents structurants** en gouvernance et sécurité TI.
- **Déploiement complet du portail de support TI**.
- **Inventaire technologique complété à 100 %**.
- Modernisation de l'intranet pour soutenir les opérations et la gestion documentaire.
- Mise en place d'outils améliorant le **suivi des subventions et la gestion des postes clients**.

Au-delà des résultats quantitatifs, les initiatives ont permis de renforcer la sécurité informatique, d'améliorer les pratiques technologiques du personnel et de structurer les processus internes, tout en facilitant la collaboration et l'accès à l'information.

FAIT MARQUANT

Le déploiement des formations en cybersécurité à l'échelle organisationnelle a permis de sensibiliser la quasi-totalité du personnel aux risques et aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique.

HISTOIRE D'IMPACT

Avant les interventions, les pratiques technologiques et la gestion documentaire étaient peu uniformisées entre les équipes. La modernisation des outils, incluant le portail de support et l'intranet, a permis une meilleure structuration des processus, une amélioration de la collaboration interne et un accès plus efficace à l'information, renforçant ainsi la performance des équipes.

ENJEUX ET APPRENTISSAGES

Le maintien d'une vigilance continue en cybersécurité et la poursuite de la standardisation des outils et processus demeurent essentiels pour soutenir la croissance organisationnelle.

PERSPECTIVES 2026-2027

Le programme poursuivra la modernisation des infrastructures technologiques et amorcera le développement d'un CRM afin de centraliser les données et d'améliorer la collaboration entre les programmes.

PRÉSENTATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Diane Coudé - Présidente

Zaynab Idrissi - Vice-présidente

Micheline Janvier - Trésorière

Edward Matwawana - Administrateur

Hinda Mounir - Administratrice

Philippe Nolet - Administrateur

Mouhamadou Mansour Niang Seck - Administrateur

Anicet Romaric Mpangop - Administrateur

PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE DE GESTION

Jephtée Elysée - Présidente-Directrice générale

Sara Ouanim - Adjointe Administrative

Georges S. Nana - CACIA

Mirela Dranca - PAINAF

Olivier Chibashimba - PAR

Emilienne Mondo - PPE

Elise Edimo - RSIFEO/PAF/CFA

Losseny Bamba - Comptable

Titi Onayemi - Gestionnaire RH

Aminata Thiam - Spécialiste informatique

MERCI À NOS BAILLEURS DE FONDS

 Government of Canada
Gouvernement du Canada



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Canada 

Ontario 


Ontario Trillium
Foundation  Fondation
Trillium
de l'Ontario

JFS 
OTTAWA
JEWISH FAMILY SERVICES

 COSTI

Ontario 

Ministry of Labour,
Training and Skills
Development

 Agence du revenu
du Canada



Agence fédérale de développement
économique pour le Sud de l'Ontario

Federal Economic Development
Agency for Southern Ontario



Centraide
Est de l'Ontario

 Ottawa

aces 
employment



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada



Merci !



CÉS  C