

Commentaire | Avril 2024

# Nord magnétique:

Vers un Nord de l'Ontario florissant:  
Encourager la croissance de la population,  
continuer à lutter contre le racisme et  
progresser vers la réconciliation avec les  
peuples autochtones

Rapport sur la conférence de 2023

Par : Mercedes Labelle et Graeme Dick

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE  
INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

Giwednong Aakomenjigewin Teg

ᑲ ᐱᑕᑦᐱᑦᐱ ᐱᑦᐱᑦᐱ ᐱᑦᐱᑦᐱ

Institu dPolitik di Nor

Aen vawnd nor Lee lway La koonpayeen



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



# IPN – Ques nous sommes

## Président & DG

Charles Cirtwill

## Conseil d'administration

Florence MacLean  
(Présidente du conseil)  
Douglas Semple  
(Vice-présidente Nord-Ouest)  
Dwayne Nashkawa  
(Vice-président Nord-Est)  
Cheryl Brownlee (Secrétaire)  
Pierre Riopel (Trésorier)  
Charles Cirtwill  
(Président et Chef de la direction)

Harley d'Entremont Ph. D.  
Ralph Falcioni  
Gajith Jinadasa  
Michèle Lajeunesse  
Christine Leduc  
Michele Piercey-Normore  
Ph. D.  
Eric Rutherford  
Natasha Stoyakovich  
Mariette Sutherland  
Brian Vaillancourt  
Wayne Zimmer

## Conseil consultatif

Michael Atkins  
Johanne Baril  
Martin Bayer  
Pierre Bélanger  
Chief Patsy Corbiere  
Katie Elliot  
Neil Fox  
Shane Fugere

George Graham  
Gina Kennedy  
Winter Dawn Lipscombe  
Dr. George C. Macey  
John Okonmah  
Bill Spinney  
Brian Tucker Ph. D.

## Conseil de recherche

Heather Hall Ph. D. (Présidente,  
Conseil consultatif de la  
recherche de l'IPN)  
Hugo Asselin Ph. D.  
Clark Banack Ph. D.  
Riley Burton  
Kim Falcigno

Katie Hartmann Ph. D.  
Carolyn Hepburn  
Peter Hollings Ph. D.  
Brittany Paat  
Barry Prentice Ph. D.  
David Robinson Ph. D.  
David Zarifa Ph. D.

## Reconnaissance des territoires traditionnels

L'IPN voudrait rendre hommage aux Premières Nations, sur les territoires traditionnels desquelles nous vivons et travaillons. Le fait d'avoir nos bureaux situés sur ces terres est une chance dont l'IPN est reconnaissant, et nous tenons à remercier toutes les générations qui ont pris soin de ces territoires.

### Nos bureaux principaux:

- Celui de Thunder Bay se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Supérieur, sur le territoire traditionnel des peuples Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Fort William.
- Celui de Kirkland Lake se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Cree, Ojibway et Algonquin, ainsi que de la Première Nation de Beaverhouse.

Nous reconnaissons et apprécions le lien historique que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires. Nous reconnaissons les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et renforcer ces communautés, la province et le pays dans son ensemble.

## Déclaration de permission

L'IPN encourage la réutilisation et la redistribution de ses documents publiés, à condition que cette réutilisation ou redistribution soit gratuite pour l'utilisateur final. Nous demandons également que l'utilisation finale soit conforme au mandat de l'IPN en tant qu'organisme de bienfaisance enregistré au niveau fédéral à des fins éducatives et visant à soutenir l'étude factuelle des options et des impacts des politiques. Nous sommes particulièrement heureux lorsque notre matériel est utilisé par des jeunes ou à leur intention. Par la présente, nous autorisons la réutilisation de notre matériel publié sur cette base, à condition que le crédit approprié soit accordé à l'IPN en tant que source originale. Nous apprécierions également d'être informés de cette réutilisation ou redistribution, dans la mesure du possible, par courrier électronique à l'adresse suivante : [communications@northempolicy.ca](mailto:communications@northempolicy.ca)

Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces rapports de recherche sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Éditeur : Renée O'Neill  
Traduit par Rossion Inc

© 2024 Institut des politiques du Nord  
Publié par l'Institut des politiques du Nord

874 rue Tungsten

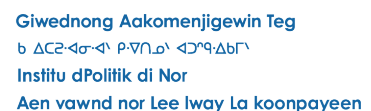
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-77868-147-9



Un organisme  
du gouvernement  
de l'Ontario

## Partenaires au projet



La conférence annuelle "du Nord magnétique" s'inscrit dans le cadre d'une initiative triennale plus vaste, soutenue par des organisations de tout le nord de l'Ontario.

## À propos des auteurs

### Mercedes Labelle



Mercedes Labelle est née à Bilbao, en Espagne, et a vécu aux États-Unis avant de s'installer à North Bay, en Ontario. Mercedes a fréquenté l'Université McGill, où elle a obtenu un baccalauréat en sciences politiques et en systèmes urbains, qu'elle a terminé en 2020. Dans le cadre de son rôle à l'INP, Mercedes a travaillé sur divers projets liés à la croissance démographique, à la démographie et à la migration. Pendant son temps libre, Mercedes aime courir, faire de la randonnée et écouter des podcasts.

Mercedes était l'analyste principale des politiques à l'IPN.

### Graeme Dick



Graeme Dick est originaire de Sault Ste Marie, en Ontario, et sera diplômé de l'Université Wilfrid Laurier en juin 2023, où il obtiendra un baccalauréat ès arts avec double spécialisation en études mondiales et en sciences politiques. Tout au long de ses études de premier cycle, Graeme a développé une compréhension dynamique et un intérêt pour les domaines des affaires internationales, de l'économie politique et des relations nationales et étrangères. À l'automne 2023, il commencera ses études à l'école des affaires internationales Norman Paterson de l'Université Carleton.

Aujourd'hui, en tant qu'analyste politique pour l'Institut des politiques du Nord, Graeme se réjouit de l'occasion unique qui lui est donnée de mettre son diplôme à profit dans sa ville natale pour faciliter la mise en place de politiques durables et accueillantes pour les différentes régions de l'Ontario. Pendant son temps libre, Graeme aime jouer au tennis, faire du sport et regarder le football européen.

# Table des matières

Résumé exécutif.....	6
Introduction .....	7
À propos de la conférence Le Nord magnétique.....	7
Priorités découlant de la conférence Le Nord magnétique 2023.....	8
Exposés principaux .....	10
Séances plénières .....	11
Présentations de recherches et de projets.....	12
Tables rondes.....	21
Discussions de panel.....	24
Conclusion .....	26
Annexe A : Organisations présentes à la conférence .....	27
Annexe B: Priorités découlant de la conférence Le Nord magnétique de 2022 — mesures (mise à jour) .....	29
Annexe C : Information supplémentaire sur les tables rondes .....	32
Annexe D : Questions pur la panel .....	33



# Résumé exécutif

Après la tenue de deux conférences Viens Nord, toutes les deux en février 2020, il est devenu clair que beaucoup de travail est en cours pour progresser vers la réconciliation, accueillir de nouveaux arrivants et lutter contre le racisme partout dans le Nord de l'Ontario. Toutefois, il faut plus de connexion, de coordination et de communication entre les efforts organisationnels et individuels pour maximiser l'impact de ces actions. Environ 130 personnes représentant 70 organisations ont participé à la conférence Le Nord magnétique de 2023 tenue en ligne les 12 et 13 juin. Pendant les deux jours de l'activité, les personnes participantes ont eu des conversations sur la réconciliation et l'antiracisme, sur le recrutement, sur l'établissement de migrants canadiens et d'immigrants étrangers, de même que sur la rétention des populations en place. Le document suivant est axé sur les thèmes qui ont fait l'objet de discussions poussées à la conférence Le Nord magnétique de 2023.

Les thèmes et mesures à prendre peuvent être résumés de la façon qui suit :

1. La culture autochtone reste encore largement méconnue dans la société canadienne contemporaine. Certains progrès ont été réalisés à l'égard de la réconciliation, mais les populations autochtones de la région continuent à être confrontées à des résultats économiques moins favorables que les populations non autochtones.
2. De nombreuses organisations du Nord de l'Ontario travaillent de près ou de loin à des initiatives antiracisme. Les améliorations dans le domaine sont claires, mais il reste toujours du travail à accomplir en ce qui concerne la sensibilisation aux PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) partout dans la région.
3. Les stratégies de rétention sont toutes aussi importantes que les stratégies de recrutement dans le Nord de l'Ontario. Elles seront cruciales pour créer un sens de communauté partout dans la région et montrer aux personnes immigrantes que des expériences stables et gratifiantes s'offrent à elles dans le Nord.
4. On note encore des lacunes manifestes en matière de services critiques dans le Nord de l'Ontario, comparativement à d'autres parties de la province. Ces services incluent, sans s'y limiter, les soins de santé, le transport en commun et la disponibilité rurale de TIC. À l'avenir, la région profiterait grandement de politiques publiques adaptées à ses besoins précis.

<sup>1</sup> Les deux premières conférences organisées dans le cadre de cette initiative ont été baptisées " Viens au Nord " et se sont tenues en février 2020, l'une à Temiskaming Shores et l'autre à Thunder Bay. L'année suivante, le nom de l'initiative est officiellement devenu " Nord magnétique " pour représenter la nécessité non seulement d'attirer des personnes aux régions du Nord Ontario, mais aussi de les retenir.



# Introduction

En juin 2023, environ 130 personnes représentant 70 organisations ont participé à la conférence virtuelle Le Nord magnétique de 2023. Une activité en ligne a été organisée pour que le coût d'y participer reste abordable; cela a mené à une participation accrue des quatre coins de la vaste région du Nord de l'Ontario. Les représentant.e.s provenaient des gouvernements fédéral, provincial et municipaux; d'agences de développement économique; de Partenariats locaux pour l'immigration; de fournisseurs de services d'établissement; d'établissements postsecondaires; d'organisations autochtones et des Premières Nations; de conseils scolaires publics et privés; de services d'emplois; d'organisations francophones et multiculturelles; et plus encore.

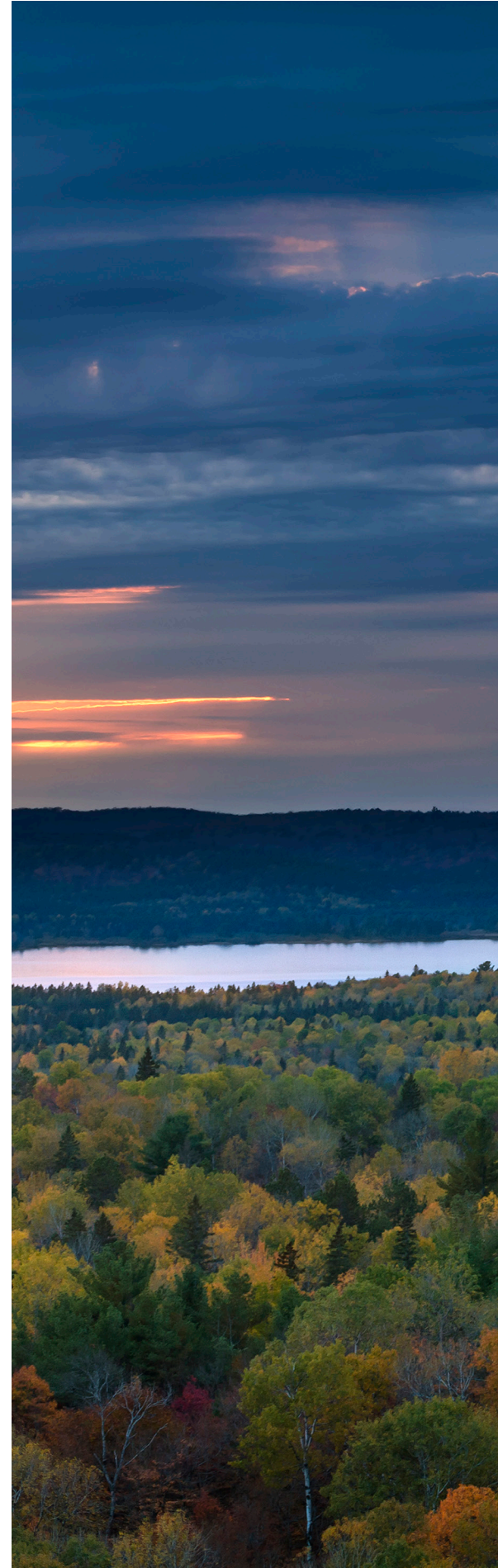
## À propos de la conférence Le Nord magnétique

L'objectif de la conférence annuelle Le Nord magnétique est de rétablir des priorités, de mesurer les progrès réalisés et d'établir de façon collaborative de nouvelles priorités pour l'année à venir. Le présent rapport traite de la conférence de 2023 et des conclusions qui en ont été tirées, mais il est important de noter que l'activité fait partie du plus vaste projet de Nord magnétique. L'objectif du projet est d'appuyer la coordination communautaire quant à la croissance de la population et des efforts d'accueil des communautés, notamment en matière de recrutement, de rétention et de réconciliation avec les peuples autochtones. L'agente de programme du Nord magnétique travaille avec des personnes et des organisations partout dans le Nord de l'Ontario pour mettre en œuvre le plan d'action découlant des conférences Le Nord magnétique et Viens Nord.

Une composante cruciale de cette initiative vise à évaluer les progrès et à rétablir les priorités de façon annuelle à la conférence Le Nord magnétique. Depuis la première conférence Viens Nord en février 2020, il est clair que beaucoup de travail est en cours pour lutter contre le racisme, progresser vers la réconciliation et accueillir de nouveaux arrivants partout dans le Nord de l'Ontario. Pour maximiser l'impact de tous ces efforts, il est impératif d'assurer la connexion, la coordination et la communication entre les intervenants.

À noter, l'initiative du Nord magnétique ne vise pas à remplacer des initiatives locales actuelles ou futures. Plutôt, son objectif est d'appuyer des initiatives locales en les aidant à se connecter entre elles, à tirer mutuellement des leçons de leur travail et à travailler ensemble à des fins communes. L'élimination du travail en double, la capacité de tirer le plus parti possible de ressources limitées et le fait d'éviter d'envoyer des messages contradictoires aideront chaque région du Nord de l'Ontario à croître et à prospérer.

Dans le présent rapport, quand il est question de communautés dans le Nord de l'Ontario, il n'est pas seulement question de municipalités, à moins que cela ne soit précisé. Nous parlons notamment de régions non constituées et de communautés des Premières Nations, métisses et inuites.



# Priorités découlant de la conférence Le Nord magnétique 2023

La conférence Le Nord magnétique offre chaque année au secteur chargé de la croissance de la population l'occasion de rétablir les priorités pour l'année à venir.

Le rapport suivant de la Conférence Le Nord magnétique de 2023 donne un aperçu approfondi des sujets et des activités dont l'initiative du Nord magnétique s'est préoccupée depuis le début. Une mise à jour sur les progrès réalisés depuis les conférences précédentes se trouve dans les annexes. Un document distinct énumérant les mesures à prendre peut aussi être consulté. L'objectif du présent document n'est pas de présenter de nouveaux projets pour l'année à venir.

Les thèmes centraux de la conférence Le Nord magnétique de 2023 étaient la réconciliation, l'antiracisme, le recrutement, l'établissement de migrants canadiens et d'immigrants étrangers et la rétention des populations en place. Vous trouverez ci-dessous quelques points saillants.

Les progrès se poursuivent pour les mesures à prendre de 2020, 2021 et 2022.

1. La réconciliation est cruciale pour la croissance démographique et la prospérité dans le Nord de l'Ontario et a été un pilier fondamental de la conférence Le Nord magnétique de 2023. Les populations autochtones de partout dans la région continuent à être confrontées à des situations économiques plus précaires que les populations non autochtones. Il est notamment question de revenus et de taux d'emploi plus faibles.
    - a. Il y a encore beaucoup de travail à faire pour éduquer les populations non autochtones au sujet des cultures, des modes de vie et des systèmes de connaissance autochtones. Malgré de récents signes de progrès, la culture autochtone reste encore largement méconnue dans la société canadienne contemporaine.
    - b. Des traumatismes intergénérationnels prolongés sont toujours présents dans la société autochtone moderne, et mènent à des défis complexes comme, par exemple, de hauts taux d'incarcération.
  2. Plusieurs organisations partout dans le Nord de l'Ontario travaillent à des initiatives d'antiracisme. D'importants progrès ont été réalisés, mais il faut continuer à travailler.
    - a. Le travail n'est pas terminé en ce qui concerne la sensibilisation aux PANDC partout au Canada, notamment en matière de stéréotypes, de langue et de contextes éducatifs.
    - b. De nombreuses organisations du Nord de l'Ontario continuent de s'axer sur des efforts d'antiracisme et de sensibilisation culturelle, comme : le PAENNO, la Sudbury Multicultural and Folk Arts Association et le Kirkland Lake Multicultural Group, entre autres.
  3. Le recrutement et la rétention de nouveaux arrivants canadiens et étrangers ont fait l'objet de longues discussions à la conférence de cette année. Il est important d'attirer de nouvelles populations au Nord de l'Ontario, mais il est tout aussi important d'allouer des ressources pour faire en sorte que ces personnes restent dans la région.
    - a. Des programmes, comme ceux offerts par ACCES Employment, sont spécialement conçus pour les immigrants étrangers arrivant dans des communautés locales, plus rurales/du Nord, loin des grands centres urbains.
- c. Les personnes des Premières Nations, inuites et métisses restent sous-représentées dans leurs communautés. Elles sont souvent occultées du paysage ou des représentations artistiques et trouvent difficile de se tailler une place et de demander une meilleure représentation. Les organisations régionales/locales pourraient réserver des places sur les conseils d'administration pour des personnes autochtones et, à divers paliers du gouvernement (municipal, provincial, fédéral), veiller à assurer l'inclusion des personnes autochtones.
  - d. Une citation directe de la conférence Le Nord magnétique de 2023 : «si vous voulez être un allié et soutenir les peuples autochtones, asseyez-vous et informez-vous sur les peuples autochtones».
- Stéphane Paquette.



- b. La priorité pour les immigrants arrivés au Canada est de trouver immédiatement un bon travail à long terme. Si l'on répond à ce critère, la taille de la communauté n'est généralement pas un déterminant clé.
  - c. Les stratégies de rétention sont toutes aussi importantes que les stratégies de recrutement. Il est d'une importance cruciale de créer un sens de communauté chez les nouveaux arrivants et de leur montrer que des occasions s'offrent à eux à long terme.
  - d. Des réponses innovatrices sont requises pour résoudre des défis clés qui touchent grandement les nouveaux arrivants dans le Nord de l'Ontario. Il faut explorer des solutions possibles utilisées dans d'autres parties du pays. En Colombie-Britannique, des incitatifs sont offerts pour encourager les gens à offrir des logements abordables et à rénover des immeubles abandonnés. En Ontario, il y a de multiples organisations qui pourraient aider à résoudre ce problème, comme des établissements postsecondaires, des municipalités, des centres multiculturels et des membres de la communauté.
4. L'amélioration de la capacité a fait l'objet de longues discussions tout au long de la conférence Le Nord magnétique de 2023. Discussion axée sur la capacité des services, de la gouvernance et de l'infrastructure du Nord de l'Ontario. Améliorer la capacité de ces secteurs est jugée essentielle pour élargir les efforts de recrutement et de rétention.
- a. On note encore des lacunes manifestes en matière de services critiques dans le Nord de l'Ontario, comparativement à d'autres parties de la province. Un financement limité, un vaste espace géographique et une main-d'œuvre en déclin sont autant de facteurs qui contribuent à des problèmes de capacité. Une capacité améliorée d'offrir des services de façon plus efficiente, avec des ressources limitées, est possible si l'on bonifie la collaboration entre les organisations partout dans la région.
  - b. Le Nord de l'Ontario doit souvent composer avec des politiques générales du gouvernement provincial et fédéral, lesquelles sont conçues pour le reste de la province. À l'avenir, la région serait favorisée par des politiques adaptées à ses besoins uniques.
  - c. L'infrastructure du Nord manque souvent de capacité comparativement au reste de la province. Même s'il y a une bonne infrastructure de TIC de base adaptée à la tendance émergente du télétravail, d'autres services comme le transport en commun et les soins de santé ne répondent pas aux normes du reste de la province.



# Exposés principaux

Il y avait deux exposés principaux à la conférence Le Nord magnétique de 2023. Les thèmes en étaient les *Pratiques exemplaires en éducation culturelle autochtone* et *Comblant le fossé qui sépare les nouveaux arrivants d'un emploi digne*. Chaque exposé principal a été suivi d'une séance de questions.

## Orator principal 1 – Pratiques exemplaires en éducation culturelle autochtone, Stéphane Paquette

Stéphane Paquette travaille avec le Conseil Scolaire Public du Grand Nord de l'Ontario en tant que médiateur culturel en éducation autochtone. Stéphane a développé un projet intitulé «Vous l'avez astheure», une archive de vidéos éducatives à travers les années, afin d'engager les étudiants et les membres de la communauté dans la découverte de la culture autochtone et de les sensibiliser à l'histoire des peuples des Premières Nations.

### Thèmes clés

- Il reste encore énormément de travail à faire pour éduquer les personnes qui n'ont pas d'ascendance autochtone sur la culture, les valeurs et l'histoire des peuples autochtones.
- Des personnes de toutes origines continuent à s'informer sur les cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Il est important de reconnaître le traumatisme générationnel qui persiste toujours, et d'y réfléchir.

### Gains d'efficience à réaliser

- Il y a encore place à l'amélioration en ce qui concerne la sensibilisation de la population générale aux cultures autochtones.
- L'éducation est essentielle pour arriver à des changements positifs à l'avenir. Stéphane explique que «si vous voulez être un allié et soutenir les peuples autochtones, il faut s'asseoir et s'informer sur les peuples autochtones».
- Les peuples autochtones continuent à se réapproprier le nom de leur propres communautés/personnes. Les personnes non autochtones ont la responsabilité d'apprendre ces noms.

## Orator principal 2 - Comblant le fossé qui sépare les nouveaux arrivants d'un emploi digne, Cameron Moser

Cameron Moser, directeur principal d'ACCES Employment, discute du travail de l'organisation visant à faciliter l'immigration en dehors de MTV (Montréal, Toronto, Vancouver) en fournissant aux immigrants de l'information et des occasions d'emploi dans les petites communautés nordiques et rurales. Il discute des obstacles auxquels se heurtent les immigrants pour trouver un emploi intéressant et de la façon dont les différentes organisations, les personnes et les paliers de gouvernement peuvent appuyer les employeurs qui désirent embaucher du personnel de l'étranger.

### Thèmes clés

- De nombreux immigrants étrangers potentiels pourraient ne pas être au courant de bien des communautés du Nord de l'Ontario, ce qui signifie qu'ils ne les considèrent pas comme des lieux de résidence à long terme.
- Des occasions d'emploi intéressantes peuvent servir de facteur «d'attraction» pour recruter des immigrants vers des communautés du Nord et rurales.
- Les employeurs de communautés rurales et éloignées doivent actuellement composer avec des pénuries de main-d'œuvre qui pourraient être palliées par des immigrants ayant des niveaux de scolarisation variés.

### Gains d'efficience à réaliser

- Même si une forte proportion de migrants internationaux s'établit dans les grandes villes, l'immigration vers des régions rurales/de plus petites villes augmente depuis quelques années. La promotion continue de ces régions, combinée à la sensibilisation auprès des migrants que ces régions existent, seront d'une importance cruciale pour le soutien à long terme de ces communautés.
- Il faut continuer à informer les immigrants étrangers qu'il y a des occasions d'emploi immédiates, soutenues et à long terme dans ces plus petites communautés rurales.
- Il faut continuer à organiser des événements de recrutement, de réseautage et d'embauche pour sensibiliser ces nouveaux immigrants et les informer des occasions qui s'offrent à eux dans le Nord de l'Ontario.

## Séances plénières

La conférence Le Nord magnétique de 2023 a inclus une séance plénière sous forme de «visite sur le terrain» pendant laquelle la Ville du Grand Sudbury a mis en lumière l'École d'architecture McEwen, le Programme d'habilitation économique des communautés noires du Nord de l'Ontario (PAENNO) et la Sudbury Multicultural and Folk Arts Association. Les exposés se sont axés sur des pratiques d'accueil innovatrices à Sudbury, la plus grande ville du Nord de l'Ontario. Ces séances plénières visaient à informer les personnes participantes sur des projets qui pourraient s'appliquer à leurs propres communautés.

### Aliki Economides, École d'Architecture McEwen, Université Laurentienne

- L'École d'architecture McEwen est au cœur du centre-ville de Sudbury, une école fondée sur l'initiative de la communauté qui est exploitée en partenariat avec la Ville du Grand Sudbury.
- Les programmes scolaires incluent notamment les projets de conception-construction et de conception communautaire qui permettent aux étudiant.e.s de proposer des solutions à de vrais problèmes de la communauté et d'obtenir une expérience pratique de la construction.
- Les étudiant.e.s apprennent à apprécier l'intégration de matériaux naturels et autochtones dans la construction et le design du site.

### Charles Bekai, Programme d'habilitation économique des communautés noires du Nord de l'Ontario (PAENNO)

- Il s'agit d'un sous-groupe de l'Afro-Heritage Association of Sudbury, composé de personnes qui ont à cœur de rassembler la communauté noire dans le Grand Sudbury.
- L'organisation sans but lucratif, menée par des personnes noires, se positionne pour être le leader régional qui mettra en place de nouveaux programmes pour appuyer la croissance de l'entrepreneuriat mené par des personnes noires.
- Il est possible de s'impliquer auprès du PAENNO par divers volets : clientèle, partenariat, commandite, mentorat et bénévolat.
- Les activités du programme incluent des ateliers, des foires commerciales, des services d'experts-conseils, des conférences, des activités de réseautage, des activités pour les personnes et une assemblée générale annuelle.
- Le PAENNO offre des services visant à responsabiliser économiquement les membres de la communauté noire dans le Nord de l'Ontario.

### Bela Ravi, Sudbury Multicultural and Folk Arts Association

- La Sudbury Multicultural and Folk Arts Association a un conseil d'administration composée de 17 membres, de nombreux bénévoles et plus de 30000 client.e.s.
- Son mandat vise à assurer un accès égal et des occasions de développement pour toutes les personnes immigrantes/réfugiées dans la société canadienne et à leur permettre de tisser des liens avec leur groupe culturel et la ville de Sudbury.
- La clientèle peut avoir des besoins précis ou vastes, notamment en ce qui concerne le logement, les liens communautaires et l'emploi.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Amélioration des taux de rétention et du sens de la communauté partout dans la région, avec la participation continue des communautés sous différentes formes.
- Il reste nécessaire d'ajouter plus de personnel et de financement pour les projets de développement du sens de communauté partout dans le Nord de l'Ontario.
- Poursuivre la collaboration avec d'autres organisations locales, régionales et nationales avec des objectifs et des intérêts semblables.
- Continuer le recrutement de personnel et de bénévoles qui partagent notre objectif commun et qui ont le goût de travailler avec ces organisations.
- PAENNO — continuer à offrir des ressources et des activités pour la communauté noire dans le Nord de l'Ontario.



# Présentations de recherches et de projets

En vue de la conférence le Nord magnétique de 2023, l'Institut des politiques du Nord a lancé un appel pour des présentations de projets/d'études dans une vaste gamme de domaines. Ces présentations comprennent des projets de recherche, des études de cas et des mises à jour applicables au Nord de l'Ontario et autres communautés rurales, éloignées et du Nord. Les soumissions acceptées ont été présentées à la conférence sous forme d'exposés oraux de 15 minutes. Parmi les catégories de présentation, notons l'antiracisme, la diversité et l'inclusion; la réconciliation avec les peuples autochtones; l'accueil et la rétention, et le recrutement/l'établissement/le soutien des populations.

- Pour ce qui est de l'antiracisme, de la diversité et de l'inclusion, il a été question de recherches, l'étude de cas et d'autres mises à jour sur des projets liés au thème, dans une optique de communautés du Nord et rurales accueillantes. Les sujets traités comprenaient le démantèlement du racisme systémique, institutionnel et/ou organisationnel, l'aplanissement des obstacles pour divers groupes, l'inclusivité des membres de la communauté 2SLGBTQIA+ et plus encore.
- En ce qui concerne la réconciliation avec les peuples autochtones (sociale, économique, individuelle et en milieu de travail), des projets de recherche ont été mis à l'honneur dans un contexte de communautés rurales et du Nord. Parmi les sujets traités, notons l'engagement significatif, la création de relations réciproques, la décolonisation, la désinstitutionnalisation de pratiques discriminatoires et plus encore.
- Sur le sujet de l'accueil et de la rétention, il y a eu des présentations de recherches, d'études de cas et d'autres mises à jour de projet pour ce qui est d'accueillir des migrants — qu'ils soient internationaux, interprovinciaux ou intraprovinciaux — dans les régions du Nord et de retenir des populations dans ces communautés rurales et du Nord. Les sujets abordés incluaient la création de communautés où les résidents se sentent les bienvenus, le renforcement du capital social, la réduction de l'émigration, l'atténuation du déclin de la population rurale et plus encore.
- Le segment sur le recrutement/l'établissement/le soutien des populations a mis en relief des recherches sur le thème plus général de la population du Nord de l'Ontario, plus particulièrement sur le recrutement, l'établissement et le soutien de populations. Parmi les sujets traités, nous pouvons noter la revitalisation et le réinvestissement, la disponibilité des services, l'accessibilité des ressources, le transport, le logement, les infrastructures et plus encore.

## Antiracisme, diversité et inclusion (séance uniquement en français)

### 1. Habitus sanitaires des immigrants francophones à Sudbury, Boroma Sanou

Des recherches effectuées sur la santé des immigrants au Canada suggèrent qu'ils arrivent généralement en bonne santé, mais que celle-ci se détériore rapidement et devient semblable à celle de la population hôte. Les immigrants de langue française de l'Afrique, qui font l'objet de cette étude, sont parmi les groupes les plus touchés par ce phénomène qu'on appelle «effet de l'immigrant en bonne santé». Même si nous connaissons certains obstacles comme la langue, les moyens financiers, les conditions socio-économiques, la discrimination, l'organisation ou la connaissance du système de santé, et un manque d'accès aux services de santé et une faible utilisation de ceux-ci, ces obstacles ne suffisent pas à expliquer cette détérioration. Des facteurs culturels sont fréquemment mentionnés, mais insuffisamment étudiés.

En effet, presque toutes les recherches effectuées ne sont pas conçues pour tenir particulièrement compte de l'expérience des immigrants. De plus, leur santé n'est considérée que dans l'environnement-hôte, sans égard pour leur passé. De plus, les modèles utilisés pour étudier la santé (biomédical, psychosocial, écologique) ne tiennent pas suffisamment compte des facteurs culturels.

Une étude interdisciplinaire de l'habitus de santé des immigrants (selon Bourdieu) offrira une perspective davantage holistique, en tenant compte des pratiques sanitaires dans leur pays d'origine et au Canada. Cette approche plus globale contribuera à une meilleure compréhension de la logique des actions et de leur impact sur les dynamiques sanitaires, et aidera à identifier des stratégies pour améliorer leur participation à des programmes de santé publique.

### Données clés

- Étude poussée sur les changements fréquemment notés dans l'état de santé des francophones qui arrivent au Canada. Des problèmes de santé mentale, de la dépression, du diabète et des maladies infectieuses sont tous plus communs chez les immigrants.
- L'étude cherche à pallier les lacunes qui existent dans la littérature, comparativement à ce qui est disponible pour d'autres personnes dans des conditions semblables.

### Gains d'efficience à réaliser

- Même si ces recherches en sont encore à l'état embryonnaire, l'exploration d'inégalités sociales, de facteurs culturels et de pratiques médicales se poursuivra.

## 2. Parcours et expériences des femmes immigrantes vivant dans le Nord-ouest de l'Ontario et les effets de la pandémie sur leur bien-être, Claudette Gleeson

Reconnaissant les défis des intégrations sociales et économiques que les femmes immigrantes francophones doivent relever, Centri'elles a lancé une consultation pour mieux comprendre le cheminement et les expériences de ces femmes dans le Nord-ouest de l'Ontario. À cette fin, une chercheuse de la communauté a mené deux groupes de discussion, regroupant chacun six femmes, en mai 2022. Les résultats ont révélé plusieurs facteurs qui contribuent à l'exclusion de ces femmes de la société hôte en général et du système économique en particulier. Les participantes ont décrit des défis importants en matière d'intégration, d'adaptation et d'accès aux services.

Cela décemment plus prononcé pour les femmes vivant dans des communautés ou régions éloignées que pour celles vivant dans la zone urbaine de Thunder Bay. Les participantes ont identifié divers problèmes d'accès aux services, y compris dans les domaines de la santé, des transports, de l'alimentation, du logement, etc., souvent liés à leur état de femme immigrante, racisée ou francophone. À ce sujet, il faut noter que les statuts d'immigration comme les permis d'études et les permis de travail fermé et ouvert liés à des conjoint.e.s sont perçus par les participantes comme des statuts précaires qui les «emprisonnent» dans la précarité et un manque de droits.

Au contraire, la résidence permanente et la citoyenneté canadienne sont perçues comme un «étalon or» qui apporte des changements positifs à leurs vies, y compris avoir le sentiment d'être plus libre de décider de leur emploi sans s'inquiéter des contraintes de l'immigration, de voyager ou de déménager quand elles le veulent et d'avoir accès à plus de services et de ressources. Les résultats de cette étude ont mis en lumière l'importance d'une action systémique de la part des organisations communautaires, des agences d'emploi et du gouvernement pour améliorer le bien-être de ces femmes immigrantes et leur rétention dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

### Données clés

- Recherches sur l'égalité des genres dans le cadre de deux études, l'une portant sur les femmes francophones pendant la pandémie et l'autre sur les réfugiées/immigrantes francophones.
- Mets en lumière les difficultés, pour les femmes, d'obtenir un emploi, de déménager avec leur famille et de trouver des ressources en place pour obtenir de l'aide/de l'appui.

### Gains d'efficience à réaliser

- Parmi les problèmes notés, il y a les difficultés d'intégration dans les communautés, de même que d'accès aux services existants, particulièrement pour les populations francophones durant la pandémie.
- Investissements supplémentaires reconnaissant les obstacles linguistiques et culturels.
- Il continue d'y avoir un manque sérieux de transports en commun partout dans le Nord-Ouest de l'Ontario, à l'extérieur de Thunder Bay.
- Difficultés d'accès à du logement abordable, à des services de santé et à des ressources communautaires pour les francophones dans la région.

### 3. Diversité culturelle au service de l'excellence en emploi, Achille Kaba

Un leader en gestion de la diversité culturelle, Actions interculturelles est une organisation qui, depuis 32 ans, contribue à l'intégration socioculturelle des personnes immigrantes et à la valorisation de la diversité culturelle dans notre société. L'un de ses objectifs est d'offrir des services personnalisés aux employeurs afin d'améliorer leurs pratiques de gestion de la diversité culturelle. Elle offre un soutien aux organismes et entreprises dans la mise en place d'outils pour recruter et intégrer des travailleurs de communautés culturelles et de minorités visibles, et de tirer parti de leurs talents. Le projet «Diversité culturelle au service de l'excellence en emploi» vise à aider les employeurs à créer les conditions propices à la rétention et à l'intégration réussies de personnes immigrantes dans leurs équipes. Actions interculturelles offre une approche structurée pour les entreprises et organisations canadiennes qui cherchent des solutions et une approche professionnelle, pratique, et humaine à la gestion de la diversité culturelle.

#### Données clés

- Actions interculturelles appuie activement le réseautage entre employeurs pour la mise en commun de pratiques exemplaires en matière de culture.
- En reconnaissant des pratiques qui constituent de la discrimination indirecte et inconsciente, il est possible de créer un milieu de travail plus inclusif.

#### Gains d'efficience à réaliser

- L'état actuel du marché du travail dans le Nord de l'Ontario a créé le besoin pour les employeurs de devenir plus inclusifs en recrutement, embauche, accueil, intégration et rétention de personnel (les 5 étapes du parcours d'un employeur inclusif).

## Réconciliation et antiracisme, diversité et inclusion

### 1. Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'intégration sociale : pratiques exemplaires issues d'études de cas mondiales, Anthony Scaffeo

La proposition présente un examen exhaustif de 13 études de cas axées sur des initiatives visant la promotion de la diversité, de l'inclusion et de la cohésion sociale partout dans le monde. Les études de cas couvrent une vaste gamme de sujets, y compris la formation en sensibilisation culturelle, l'intégration et l'appui aux personnes réfugiées, les stratégies d'antiracisme et les centres de ressources et services multiculturels. Les résultats clés de ces initiatives

sont des perspectives d'éducation améliorées pour des communautés marginalisées, une meilleure intégration sociale, davantage de compréhension et de respect entre différentes communautés et un renforcement de la diversité et de l'inclusion. Les pratiques exemplaires cernées dans ces études de cas incluent des approches collaboratives avec les intervenants, des services d'appui personnalisés, une évaluation et un suivi courants et une approche de liaison proactive vers les nouveaux arrivants. Cette proposition offre de l'information intéressante pour les décideurs politiques, les leaders communautaires et les organisations qui cherchent à faire la promotion de la diversité, de l'inclusion et de la cohésion sociale dans leurs communautés respectives.

#### Données clés

- Digital Vibes Inc., entreprise d'experts-conseils en IA, méthodologie fondée sur l'IA en mode apprentissage machine génératif.
- Les thèmes incluent l'intégration, les échanges culturels, la responsabilisation économique, la participation civique et la planification urbaine/civile inclusive.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Recommandations pour les nouveaux arrivants : participer à la communauté locale, encourager les partenariats collaboratifs, mettre en œuvre des pratiques culturellement réactives, faire le suivi d'initiative et les évaluer, faire la promotion d'échanges et d'un dialogue interculturels, sensibiliser le public et combattre la discrimination.

### 2. Réduire le racisme par le partage d'expériences, Sandra Licuime et Ivy Guevarra-Segura

Le Kirkland Lake Multicultural Group (KLMG) a été établi en 2008 par de nouveaux arrivants à la ville qui peinaient à se sentir chez eux dans la communauté. Le groupe se rencontrait dans les maisons des uns et des autres, puis à un café local. En 2019, KLMG a l'occasion de s'établir de façon permanente sur la rue principale de la ville. «The Stope» est un espace multiculturel géré et maintenu par ses membres bénévoles. Les activités régulières ont lieu dans un environnement sécuritaire et accueillant pour les natifs de la région et les nouveaux arrivants, où ils peuvent se rencontrer dans le cadre d'activités liées à la santé et à l'éducation, ou encore de nature sociale. Les activités sont inclusives, ce qui permet aux natifs de la région d'apprendre à connaître les nouveaux arrivants et vice versa.

Les «World Chats» hebdomadaires sont une activité portes ouvertes où tout le monde peut s'asseoir et se parler dans un environnement amical, accueillant et sécuritaire. «Teatime Around the World» et «Stories from Around



the World» offrent une ambiance décontractée où les personnes peuvent écouter et en apprendre davantage sur les cultures d'autrui par l'intermédiaire d'histoires. Des festivals culinaires et des repas à emporter sont aussi au menu pour mettre en valeur les cuisines de différents pays et pour permettre aux participants d'avoir une expérience gastronomique positive d'autres cultures. L'objectif initial du groupe était de créer un espace de socialisation pour les nouveaux arrivants de différents pays, cultures et races, mais l'organisation a évolué de façon toute naturelle pour embrasser la diversité et faire la promotion de la tolérance entre ses membres.

La haine a ses racines dans des peurs sans fondement, dans l'inquiétude de perdre du pouvoir dans la crainte de changements au statu quo. En raison de sa nature multiculturelle, Kirkland Lake fait l'expérience de haine en raison de racisme. Des entreprises appartenant à des gens de couleur, en ville, ont été victimes de vandalisme. Le racisme vient d'expériences négatives limitées ou de perceptions biaisées envers certaines personnes ou cultures. Les activités inclusives de KLMG permettent aux nouveaux arrivants et aux natifs de la région d'avoir des expériences en commun. Le racisme, la peur et la haine sont remplacés par de nouvelles expériences positives réelles de diverses cultures, de façon passive.

#### Données clés

- Le Kirkland Multicultural Group a été fondé en 2008 pour appuyer les nouveaux arrivants à la communauté, réduire leur isolation et leur permettre de s'amuser ensemble.
- On y célèbre ensemble des événements locaux comme des mariages, des activités locales, des grandes fêtes et des activités sportives.
- Il y a divers programmes et initiatives comme «World Chats», l'éducation par expérience partagée et des expériences partagées pour combattre le racisme.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Il y a toujours du travail à faire pour intégrer les nouveaux arrivants à Kirkland Lake, qu'il soit du Canada ou d'ailleurs.
- En raison de l'immigration et de l'augmentation de la population liée à l'immigration, on voit davantage de racisme qu'auparavant dans la communauté.

### 3. Une proposition de changement : dialectique pour les peuples autochtones, Koral Hamilton

L'article présente un nouveau concept de psychothérapie clinique pour les personnes autochtones. La thérapie est conçue pour commencer à la maison et se veut un programme pour aider les familles autochtones à gérer la violence conjugale, l'utilisation de substances, les

traumatismes, la criminalisation et d'autres facteurs socio-économiques qui affectent le bien-être des populations. Les prisons sont les nouvelles écoles résidentielles. Même si les personnes autochtones ne représentent que 5 % de la population du Canada, elles sont nettement surreprésentées dans le système carcéral du Canada. Selon les plus récentes données de Statistique Canada en 2020-2021, les hommes autochtones représentent 30 % des admissions masculines en détention provinciale et territoriale et 32 %, en détention fédérale. Les femmes autochtones représentent 42 % des admissions féminines en détention provinciale et territoriale et 40 %, en détention fédérale, en 2020-2021. De jeunes autochtones représentent 48 % des admissions chez les jeunes hommes en détention, alors que les jeunes femmes autochtones représentent 62 % des admissions chez les jeunes femmes en détention (Statistique Canada, 2021).

La hausse des niveaux d'incarcération des jeunes autochtones appuie la théorie que les traumatismes intergénérationnels et la colonisation sont à la base de la plupart des problèmes auxquels font face les personnes autochtones. Elle appuie aussi le besoin d'une intervention hâtive, qui commence dans les foyers autochtones. La thérapie est dérivée de la thérapie comportementale dialectique (TCD) qui a été conçue et évaluée par la Dre Linehan, psychologue, en 1993. À l'origine, elle a été conçue comme traitement pour le trouble de la personnalité limite (TPL). Le TPL serait, selon la théorie, le résultat de niveaux élevés de traumatismes non traités. Cela indique que cette thérapie a le potentiel de soigner les traumatismes intergénérationnels.

La thérapie offre aux patients des aptitudes et des mécanismes d'adaptation sains en pleine conscience, en gestion des émotions, en tolérance de la détresse et en efficacité interpersonnelle. Compte tenu de l'efficacité de la TCD pour les personnes ayant des traumatismes complexes et des comportements destructeurs et impulsifs, on fait l'hypothèse que si elle est adaptée aux besoins culturels des peuples autochtones, cette thérapie pourrait mener à la guérison et à la réconciliation.

#### Données clés

- La Unique Get Together Society travaille avec des communautés de PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) en leur offrant des services et de l'appui.
- L'article traite des problèmes des peuples autochtones avec la criminalisation.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Les personnes autochtones sont incarcérées à un niveau beaucoup plus élevé comparativement au reste de la population, ce qui découle de traumatismes intergénérationnels, eux-mêmes liés à la colonisation.

- La thérapie comportementale dialectique diffère de la thérapie occidentale traditionnelle, en mettant l'accent sur l'apprentissage du confort à l'égard d'émotions fortes et l'amour du soi entier, autant bon que mauvais.
- Le programme est conçu pour remplacer les programmes de traitement normalisés exigés par la cour.

#### 4. KA tho i:kéhse': Je suis ici, Michelle Kennedy

Sudbury, Ontario se trouve sur les terres de la nation Anishinabek. Cependant, il s'agit maintenant du foyer de nombreuses personnes non autochtones qui ont façonné le paysage pendant des centaines d'années pour refléter leur perspective et leur point de vue. Cet exposé se penche sur une représentation visuelle du Grand Sudbury qui reflète les voix, les expériences et les points de vue autochtones. On a fait part de la signification détaillée des murailles créées par des artistes PANDC au centre-ville, qui a plusieurs murales financées par Up Here, un festival d'art urbain indépendant. La présentatrice a fait part de pratiques exemplaires pour appuyer et lancer des projets qui soutiennent la production de murales à grande échelle par des jeunes autochtones. Si l'on songe à l'avenir du Nord, il est essentiel d'assurer une toponymie et une représentation autochtones pour conserver des relations respectueuses et faire en sorte que les personnes autochtones en centres urbains voient leur reflet dans leur territoire.

#### Données clés

- Ces dernières années, il y a eu une augmentation générale de la sensibilisation aux personnes des Premières Nations, inuites et métisses et de leur présence dans la communauté. Des mesures comme la reconnaissance du territoire n'ont qu'une portée limitée.
- Subventions Outland Youth Employment Program (OYEP) : le processus de demande est convivial et animé d'un véritable esprit de générosité; la subvention est là pour appuyer les jeunes.
- Initiative pour encourager les jeunes et entendre ce qu'ils ont à dire, pour créer une image qui représente leur vécu.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Les personnes des Premières Nations, inuites et métisses restent sous-représentées dans leurs communautés. Elles sont souvent occultées du paysage ou des représentations artistiques et trouvent difficile de se tailler une place et de demander une meilleure représentation.

- Le projet permet aux personnes d'assumer leur identité dans cet espace, de raconter les histoires de leur terre, de récupérer de l'espace colonial et de créer/d'encourager des liens entre les personnes de Premières Nations et les personnes non autochtones.
- Et il sera important de continuer à appuyer leur nation autochtone locale, à travailler avec les membres des Premières Nations pour connaître leurs artistes, à soutenir des occasions de mise en œuvre de projets menés par des jeunes, à offrir de l'appui financier direct et à inclure des voix autochtones dans la prise de décisions, de jeunes personnes jusqu'aux aînés.

## Accueil et rétention

### 1. Créer une communauté multiculturelle prospère : le cas du groupe multiculturel de Kirkland Lake (KLMG), Anna McPherson et Sarah Phillips

Depuis 1919, Kirkland Lake a attiré des familles de migrants et des migrants en raison de ses mines d'or et des industries connexes. Cependant, une nouvelle communauté a le potentiel de faire en sorte que les nouveaux arrivants se sentent isolés, ce qui a un effet négatif sur leur santé mentale et leur capacité de fonctionner à leur plein potentiel. Des obstacles langagiers et culturels, des ressources limitées et les expériences environnementales et géographiques uniques de Kirkland Lake peuvent se combiner pour mettre énormément de pression sur les familles nouvellement arrivées et sur leur capacité de survivre et de s'épanouir dans la communauté. Les conditions sont souvent telles que les nouvelles familles peinent à s'y adapter, et finissent par quitter la ville. En 2005, Sandra Reygada Licuime du Chili était dans une telle situation. Loin de sa famille, incapable de parler anglais ou français et sans aucun appui dans la ville, elle s'est sentie isolée de la communauté. Sandra a fini par rencontrer d'autres personnes qui se trouvaient dans la même situation. Le besoin d'établir des liens les a immédiatement soudés et le Kirkland Lake Multicultural Group a vu le jour. Il organise des activités gratuites et inclusives comme des événements sportifs, des journées à la plage et des festivals culinaires.

KLMG a été incorporé comme organisation à but non lucratif en 2015 et sert de groupe d'appui instantané aux nouveaux arrivants, en leur offrant des ressources comme un accueil à la ville, de l'aide en matière de logement, d'emploi, de groupes communautaires, d'éducation, le groupe d'anglais conversationnel et d'activités pour enfants. Le groupe fait aussi du réseautage avec des propriétaires d'entreprise, le gouvernement local et les services d'établissement officiel. En 2019, le KLMG s'est installé dans son chez-soi permanent, « The Stope ».

Ce dernier est devenu un environnement sécuritaire et accueillant qui permet aux nouveaux arrivants et aux natifs de la région de se rencontrer lors d'activités sociales et éducatives et d'événements liés à la santé. Par l'intermédiaire de ces activités communes, les natifs de la région apprennent à connaître les nouveaux arrivants et vice versa. L'espace permanent permet à tout le monde de faire connaître leurs talents et leurs compétences, en vue de faire des contributions importantes à leur communauté, de donner un sens à leur vie et mousser leur confiance en soi et de les appuyer comme partenaire productif, tout en tissant des liens dans la communauté. Conformément à sa mission de connecter les cultures, le KLMG cherche continuellement à établir des partenariats avec d'autres organisations locales pour constamment s'améliorer comme partenaire inclusif pour le changement. En facilitant et encourageant l'intégration entre les natifs de la région et les nouveaux arrivants, le groupe continue d'être une force dynamique dans la création d'une ville multiculturelle harmonieuse, vibrante et rayonnante dans le Nord de l'Ontario.

#### Données clés

- Le KLMG est un groupe de nouveaux arrivants à la communauté qui encouragent un sens de communauté à Kirkland Lake. Le groupe vise à aider les nouveaux arrivants à améliorer leur anglais, à s'informer sur les normes locales/sociales et à établir des réseaux d'appui.
- Il organise régulièrement des activités et donne l'occasion aux membres de faire part de leur passion.
- Il offre de l'appui à court et à long terme dans la communauté par l'accueil, l'intégration, les connexions sociales et les occasions d'éducation.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Les employeurs et le gouvernement cherchent de nouveaux arrivants pour combler des lacunes dans la main-d'œuvre, mais il continue d'y avoir des groupes d'hommes et de femmes compétents mais sous-utilisés dans la communauté.
- Il est d'une importance critique de reconnaître l'importance des connexions sociales et d'encourager les membres du personnel à faire partie de la communauté et de comprendre le contexte, la culture et les pratiques d'affaires.

## 2. L'accessibilité des services aux enfants autistes dans le Nord de l'Ontario : le rôle des facteurs spatiaux et des comportements de déplacement des enfants, Julien Bonin

L'étude examine la façon dont les facteurs spatiaux et les comportements liés aux déplacements des enfants sur le spectre de l'autisme ont un effet sur leur capacité d'obtenir des services en matière d'autisme dans le Nord

de l'Ontario. La région est caractérisée par une vaste zone géographique avec une faible densité de population, ce qui diminue l'accessibilité et la disponibilité, comparativement à d'autres parties de la province. The Ontario Autism Program Advisory Panel (2019) identified that children living in rural, remote, and northern communities face additional service barriers; however, to date, there have been no specific practical recommendations to overcome these challenges. Le groupe consultatif du Programme ontarien des services en matière d'autisme (2019) a noté que les enfants vivants dans des communautés du Nord, éloignées et rurales font face à des obstacles supplémentaires en matière d'accès aux services; cependant, à ce jour, aucune recommandation pratique précise n'a été formulée pour contourner ces obstacles.

L'étude consiste de deux phases : la phase 1 utilise des données secondaires pour déterminer les emplacements des fournisseurs d'analyse appliquée du comportement, d'orthophonie et d'ergothérapie. Ces données sont ensuite géocodées dans un système d'information géographique pour estimer les temps de déplacement par automobile pour obtenir les services. À la phase 2, on a demandé aux parents/tuteurs, par questionnaire, de parler des obstacles possibles au service et des comportements de leurs enfants pendant les déplacements. Des variations pour les familles urbaines et non urbaines ont aussi été explorées. Il existe peu d'informations sur l'effort personnel requis pour transporter un enfant autiste; des problèmes sensoriels, d'anxiété ou de communication peuvent mener à des comportements de déplacement non sécuritaires.

L'étude aidera à déterminer non seulement les services d'autisme disponibles dans des régions bien et mal desservies, mais aussi si les familles ayant des enfants autistes peuvent se déplacer sécuritairement pour obtenir des services. L'étude est d'une grande pertinence puisqu'on ne sait pas encore comment les changements apportés au Programme ontarien des services en matière d'autisme ont touché la capacité des familles du Nord de l'Ontario d'obtenir des services en matière d'autisme, ni la façon dont la pandémie de COVID-19 a modifié les méthodes de prestation des services en matière d'autisme.

#### Données clés

- Une étude spécialisée du Nord de l'Ontario et des services qui s'offrent aux parents d'enfants autistes — une vaste zone géographique avec une très faible densité de population.
- Il y a 46 fournisseurs de services différents dans le Nord de l'Ontario; cependant, les zones urbaines contiennent 45 des 78 emplacements dans la région, avec un nombre significativement plus faible d'emplacements dans les zones rurales



**Gains d'efficience à réaliser**

- En moyenne, il faut plus de temps pour obtenir des services en milieu rural qu'en milieu urbain.
- Les facteurs spatiaux ont été cernés comme étant des défis clés; de plus, 70 % des personnes sondées ont noté qu'il peut être distrayant de conduire avec un enfant sur le spectre de l'autisme.
- Des défis communs restent présents : fournisseur urbain, manque de capacité et liste d'attente.

**3. Être proactif dans le Canada rural : créer des mécanismes pour des lieux de travail inclusifs qui soutiennent les employeurs et les employés, Elaine Flores**

La Temiskaming Shores & Area Chamber of Commerce (TSACC) consiste de 19 villes et comtés (30000 résidents). Comme dans beaucoup de petites villes, il est exceptionnellement difficile d'assurer la participation de nouveaux arrivants en raison de divers obstacles, par exemple, moins d'accès aux ressources, moins d'expérience ou de volonté chez les natifs de la région à s'intéresser à la culture des nouveaux arrivants et un faible niveau de diversité. Comme les nouveaux réfugiés et immigrants au Canada viennent surtout de pays hautement religieux et non religieux, nos réseaux communautaires ont exprimé le besoin d'appuyer les nouveaux arrivants et les groupes marginalisés dans les zones rurales, mais n'ont pas les ressources ou le soutien pour ce faire effectivement et systématiquement, lorsque des appuis religieux divers ne sont pas présents pour créer un sens de communauté.

Pour aider les employeurs qui désirent fortement accueillir et recruter des immigrants et des réfugiés, mais qui peinent à les attirer ou à les conserver, six organisations ont créé un projet intersectoriel : TSACC, la Ville de Temiskaming Shores, Keepers of the Circle Indigenous Hub, Rural Development Network (RDN), le Centre for Civic Religious Literacy (CCRL) et la Religious Freedom and Business Foundation.

Le projet de deux ans a commencé en décembre 2021 avec l'objectif de créer : 1. un groupe de ressources pour le personnel qui reflète les besoins de la population locale réfugiée et immigrante, pour améliorer la compréhension, les politiques et les pratiques de recrutement et de fidélisation du personnel chez les employeurs et les membres du personnel; 2. Une certification pour milieux de travail respectueux de la foi et des croyances qui répond aux besoins locaux, basée sur la réussite de tels projets dans des organisations multinationales.

La présentation a fait part du processus, des leçons apprises et des façons par lesquels cela est important pour d'autres communautés rurales. Il est notamment question de l'importance d'inclure des voix et perspectives autochtones dans ce travail et de la façon de le faire. Le projet se fonde sur du travail précédemment effectué par la Ville, Keepers of the Circle, RDN et CCRL à Temiskaming Shores (2021-2022).

**4. Culture du Nord, les jeunes PANDC en action, Kamilah Francis et Kerry Young****Données clés**

- Une étude et des recherches exhaustives sur ce que c'est d'être étudiant PANDC dans le système d'éducation du Nord de l'Ontario.
- Espace offert pour la mise en commun d'expériences vécues, de perspectives et d'idées.
- Occasion de célébrations culturelles menées par des jeunes et fondées sur les arts.
- Équipe d'action en matière d'équité visant à encourager les jeunes à s'informer sur diverses cultures au sein des districts de Sudbury et de Manitoulin, de les célébrer et de les comprendre.

**Gains d'efficience à réaliser**

- Il sera d'une importance critique d'améliorer l'embauche d'étudiants PANDC lorsque possible, de même que d'établir des protocoles et des politiques antiracistes claires. Créer des ateliers, de la formation et des séances d'information menées par les jeunes pour parler de racisme.
- Améliorer la représentation de jeunes PANDC.

**Recrutement, établissement et appui de la population****1. L'accès à la main-d'œuvre francophonie et bilingue : une stratégie qui fait ses preuves dans le Nord de l'Ontario, Stéphanie Cotnoir**

Il y a plus de trois ans, une stratégie de recrutement d'immigrants francophones et bilingues a été mise au point pour la région du Nord de l'Ontario. La stratégie relie les besoins d'employeurs dans la région à des candidats potentiels, localement, nationalement et internationalement. Le projet a fait en sorte que des familles francophones s'installent maintenant à intervalles réguliers dans le Nord de l'Ontario. La stratégie découle des programmes d'intermédiaires de l'Institut des politiques du Nord (IPN). Dans cet exposé, la présentatrice a parlé du contexte d'élaboration de cette initiative, a présenté le processus en cours dans le Nord de l'Ontario et a mis en relief les résultats concrets pour la région.

Après la présentation, les participants ont appris les pratiques exemplaires pour les employeurs et les municipalités du Nord de l'Ontario. Ces travaux ont été rendus possibles par la Société de développement économique du Nord de l'Ontario, en collaboration avec tous les services d'établissement du Nord de la province.

### Données clés

- Mandat : Aider les résidents permanents et les réfugiés acceptés francophones dans le marché du travail; offrir de la formation et des activités de recrutement pour aider les employeurs à embaucher des candidats internationaux.
- Organisation qui veut appuyer les francophones qui se trouvent en situation linguistique minoritaire.
- Il y a beaucoup d'étudiants étrangers et de travailleurs temporaires dans la région.
- À la Société économique de l'Ontario (SEO), on offre des programmes de jumelage et des ressources aux employeurs qui embauchent des candidats admissibles dans le cadre du projet.

### Gains d'efficience à réaliser

- Les petites entreprises ont besoin de plus de ressources pour le jumelage d'employeurs et employés, particulièrement dans le Nord de l'Ontario.
- On cherche à réduire l'écart entre l'offre et la demande d'étudiants universitaires dans le Nord de l'Ontario.
- On vise à présenter à des employeurs des stratégies qui leur permettraient d'avoir accès à une plus vaste main-d'œuvre.

## 2. À la rencontre de la nordicité : le cas de l'université de Hearst, Samantha Losier et Michael Djeazet

Face aux grands espaces naturels du Nord de l'Ontario, ébloui par la beauté de la neige blanche qui saupoudre les conifères en hiver, mais loin de la famille, des amis et des référents culturels, il est facile de se sentir désorienté... En bref, on peut facilement «perdre le Nord»! C'est en tenant compte de cette réalité que l'Université de Hearst vise à jouer un rôle clé d'intégration de la nordicité dans l'expérience étudiante pour améliorer l'accueil et la rétention des étudiants dans la région du Nord.

Sensible à l'importance d'accueillir et d'appuyer la population d'étudiants étrangers, l'Université juge crucial de leur offrir les meilleures conditions de vie possibles. Elle aspire aussi à inspirer chez les étudiants une appréciation, même un amour, pour la région et ses passe-temps qui nous tiennent à cœur. L'objectif est de faire part à tous les étudiants des valeurs de la nordicité, de même que des richesses culturelles et naturelles de notre région.

Depuis plus de 10 ans, l'équipe de mentorat de l'Université, sous la direction du secteur des Affaires étudiantes et en collaboration avec le Bureau de l'international, offre aux étudiants la chance de découvrir les activités qui font vibrer nos vies boréales. Il s'agit notamment de la motoneige, du patin, du hockey sur gazon, du ski, de la raquette, de la randonnée, de la pêche, du canot et du kayak.

Ces activités créent des conditions propices à la mise en commun de nos valeurs et à du temps de qualité passé ensemble, tout en encourageant un sens de la communauté, de la collaboration et de l'esprit d'équipe, des échanges, une appréciation des différences et le développement d'un sens d'appartenance et de bien-être.

Pour continuer à s'améliorer, l'Université de Hearst se penche sur les questions suivantes : Dans quelle mesure les activités nordiques peuvent-elles améliorer les aptitudes sociales des étudiants? Comment susciter davantage la curiosité et l'ouverture de l'ensemble de notre population étudiante afin que ces activités puissent s'insérer dans leur vie quotidienne, davantage nordique?

### Données clés

- Étude sur les étudiants étrangers qui sont venus étudier à l'Université de Hearst, surtout ceux qui viennent de régions francophones.
- Recherches sur la façon dont les étudiants étrangers font l'expérience d'une éducation postsecondaire dans le Nord de l'Ontario.

### Gains d'efficience à réaliser

- Importance de continuer à explorer/comprendre la façon dont les nouveaux arrivants au Canada font l'expérience des régions du Nord de l'Ontario.

### 3. État des lieux de la discrimination à Sudbury, Ines Bouguerra

Cette étude fait partie de nos efforts pour faire de Sudbury une communauté accueillante francophone. Son objectif est de consulter les immigrants noirs francophones à Sudbury pour identifier la portée de la discrimination à laquelle ils font face. L'étude a eu lieu en 2 étapes. Premièrement, un questionnaire a été envoyé aux immigrants noirs francophones (N=173). Deuxièmement, des entrevues individuelles ont été menées avec plusieurs membres de la communauté noire de Sudbury (N=30). L'approche quantitative nous a permis de recueillir des données sur les perceptions générales de la discrimination à Sudbury, pour cerner le taux d'inclusion des immigrants noirs dans les communautés francophones et anglophones et pour connaître l'expérience de discrimination des immigrants (vécue ou vue).

La population consultée pour cette étude confirme l'existence de ce phénomène à Sudbury. Cependant, nous avons noté un écart entre la discrimination perçue et vécue. Les perceptions et les expériences de discrimination peuvent varier selon l'âge, le genre, les années de résidence à Sudbury, le statut d'immigration et les compétences linguistiques.

Selon l'étude qualitative, de nombreuses manifestations de discrimination à Sudbury sont plus prononcées dans le secteur de l'emploi, notamment en enseignement.

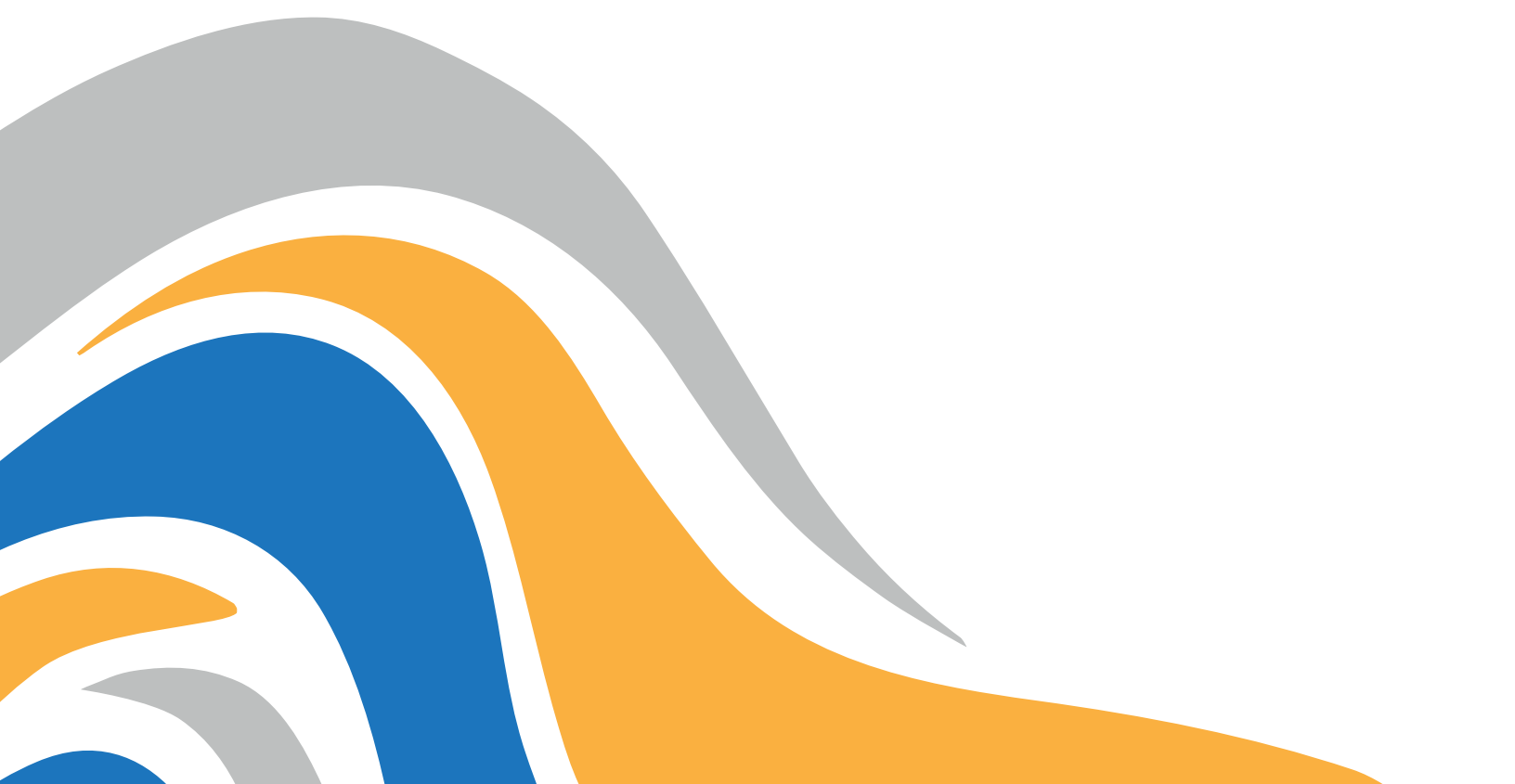
Certaines caractéristiques de la communauté hôte (vulnérabilité politique, portrait démolinguistique de la population francophone, insécurité linguistique, manque d'institutions, discours identitaire, etc.) semblent avoir un impact sur l'intégration et l'inclusion socio-économique d'immigrants issus de minorités visibles. L'étude a mené à quelque 40 recommandations d'actions pour combattre la discrimination. Ces actions visent divers niveaux (fédéral, provincial et municipal) et secteurs.

#### Données clés

- L'objectif du projet est de consulter les immigrants noirs francophones qui vivent à Sudbury pour déterminer la portée de la discrimination à laquelle ils font face.
- La Ville du Grand Sudbury fait partie de 14 communautés choisies au Canada pour ce projet pilote.

#### Gains d'efficience à réaliser

- La discrimination est encore évidente à Sudbury; 80 % des personnes répondantes indiquent qu'il y a toujours de la discrimination à Sudbury.





# Tables rondes

Les séances de table ronde visent à identifier les objectifs, les défis et les occasions d'amélioration dans le Nord de l'Ontario pour les prochains 12 mois. L'objectif de chaque séance de table ronde est de permettre un échange d'informations, une évaluation des capacités et l'établissement de priorités d'objectifs pour la prochaine année, dans chaque domaine. Les trois domaines clés sont : établir un point de référence, cerner les défis et déterminer les priorités/prochaines étapes. La discussion vise l'amélioration de la capacité locale, l'appui mutuel et l'utilisation optimale des ressources.

## Tables rondes pour l'établissement de priorités concomitantes : mesures pour l'année à venir

### 1. Connaître votre voisine : collaborer pour améliorer la capacité et la prestation de services

**Facilitateur: Pierre Riopel - University of Sudbury**

Le Nord de l'Ontario a une superficie de plus de 800 000 km<sup>2</sup>. Il est impossible de savoir tout ce qui se passe dans nos régions. Mais il existe des moyens de mettre en lumière des efficacités pour améliorer la capacité et la prestation des services, par la connaissance, la mise en commun et la connexion. Quelles sont certaines des pratiques exemplaires liées à la prestation de services et aux partenariats? Comment pouvons-nous éliminer les silos et mettre en relief les efficacités? Y a-t-il des efficacités qui peuvent être soulignées, ou y a-t-il un changement systémique plus vaste qui doit être mis en œuvre?

#### Données clés

- Le sentiment général est qu'il y a un système d'appui social vigoureux dans diverses communautés du Nord de l'Ontario, ce qui permet aux personnes de rester dans la région.
- Il y a de la collaboration entre communautés du Nord de l'Ontario.

#### Lacunes

- L'accès aux services professionnels reste difficile, surtout pour les personnes qui vivent dans des régions plus éloignées.

Les services ont souvent un financement limité et se confondent avec des services offerts par les «5 grandes villes» lors de l'Ontario.

Il y a encore des lacunes évidentes dans les services de pré-établissement. Le Nord de l'Ontario attire les gens, mais en raison d'un faible financement, l'appui est de plus en plus difficile à offrir.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Il doit y avoir un équilibre entre l'équité et le financement pour les petites communautés rurales.
- Il doit avoir des moyens de retenir les personnes plutôt que de s'axer complètement sur les efforts de recrutement; il faut atteindre un équilibre entre les deux stratégies.
- Il faut cesser de travailler en silo avec des rencontres sociales, des appuis et des connexions communautaires.

### 2. Faire en sorte que des programmes existants fonctionnent pour VOUS

**Facilitatrice: Jasmine Morin - Service Canada**

Les programmes municipaux, provinciaux et fédéraux sont censés être très communs dans nos régions — cependant, cela pourrait ne pas se refléter dans la réalité des utilisateurs. Quels programmes liés à la croissance de la population existent actuellement dans le Nord de l'Ontario? Est-ce que ces programmes sont utilisés? Comment peut-on les rendre plus efficaces?

#### Données clés

- La ligne du centre d'appui des services mobiles existe déjà pour les personnes qui ne sont pas à proximité d'un bureau de Service Canada (à 150 km ou plus), dans des communautés éloignées.
- Il existe déjà plusieurs organisations sises dans le Nord de l'Ontario et offrant du service à la région. Il s'agit notamment du Centre multiculturel de Timmins et du district, du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, du Timmins Learning Centre, du Thunder Bay Adult Learning Centre et du Literacy Council of Temiskaming.

#### Lacunes

- La crise du logement se fait ressentir partout dans le Nord de l'Ontario, notamment en raison du manque de logement abordable et des longues listes d'attente pour les unités disponibles.

- Dans des régions comme le district de Kenora, les efforts de recrutement se sont ralentis en raison du manque grave de logements abordables/adéquats.
- Les lacunes importantes du transport en commun constituent aussi un défi immense.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Explorer ce qui se fait actuellement en Colombie-Britannique en réponse aux défis en matière de logement. Des incitatifs sont offerts pour encourager les gens à offrir des logements abordables, ainsi qu'à rénover des immeubles abandonnés.
- Les services d'acquisition linguistique répondent à un besoin important pour les nouveaux arrivants, particulièrement ceux qui n'ont pas le statut de résidence permanente.
- Il est important de reconnaître que les efforts de rétention sont tout aussi importants que le recrutement. Les meilleurs efforts de rétention sont ceux qui créent un sentiment de communauté pour des personnes qui pourraient autrement se sentir aliénées ou mal accueillies.

### 3. Tirer parti du changement tout en tenant compte de nos points forts

#### Facilitatrice : Gisèle Regimbal

Les trois dernières années ont été témoins de changement sans précédent : les gens émigrant en masse de grandes villes, le télétravail normalisé et les gens voulant en avoir plus pour leur argent. Le Nord de l'Ontario est parfaitement positionné pour profiter de ces changements. Sommes-nous prêts?

#### Données clés

- Des efforts considérables ont été consentis pour connecter des ressources dans le Nord par l'intermédiaire d'initiatives comme le Mois de la mesure et les programmes offerts avec des organisations comme le temple Sikh de Sudbury, qui offre des services aux étudiants étrangers.
- Le Nord de l'Ontario est bien placé pour la tendance émergente du télétravail. On y trouve une bonne infrastructure de TIC de base, même si celle-ci pourrait être améliorée.
- Amélioration des occasions d'emploi pour les étudiants étrangers : IRCC a allégé ses exigences bureaucratiques; les étudiants peuvent maintenant travailler sur le campus et à l'extérieur de celui-ci, et ne sont pas limités à des semaines de travail de 20 heures.

#### Lacunes

- Il est important de gérer les attentes puisqu'il continue à y avoir un manque de concordance entre les universités/collèges et les économies locales dans lesquelles ils se trouvent. Certains diplômés/postes ne peuvent tout simplement pas être retenus.
- Des données limitées pour ceux qui sont récemment arrivés au Canada; il est d'une importance critique d'établir une base de référence pour les données puisque celles-ci varient souvent selon les géographies.
- Il est important de reconnaître qu'au-delà du choc culturel ressenti par les nouveaux arrivants au Canada, il manque souvent un sentiment d'appartenance, qui peut persister à long terme.

#### Gains d'efficience à réaliser

- Qu'est-ce qui peut faire une différence pour les nouveaux arrivants? Plus d'occasions sociales et d'interaction pourraient mener à des communautés plus accueillantes; plus les nouveaux arrivants ressentent de curiosité à l'égard de leur communauté, moins hésitants ils seront.
- Faire la promotion de chercheurs d'emploi qui sont prêts à aller à des endroits comme Kapuskasing.
- Pour combattre la crise du logement : des études sur le logement au niveau municipal, des analyses environnementales et l'utilisation d'infrastructures mixtes.

### 4. Travailler avec les employeurs pour assurer la prospérité, l'équité et l'inclusion

#### Facilitatrice: Dania Kuzbari, Sault Ste. Marie Career Centre

Avec une main-d'œuvre vieillissante, il est maintenant plus important que jamais d'attirer du talent vers nos régions et de faire en sorte que la population existante participe pleinement au marché du travail. Quelles sont les meilleures pratiques pour améliorer les efforts d'équité, de diversité et d'inclusion dans les milieux de travail? De quels soutiens les employeurs ont-ils besoin pour les aider dans ce processus? Quels sont les nouveaux défis auxquels doivent faire face ces établissements/entreprises/organisations? Quelles sont certaines des stratégies utilisées pour faire en sorte que les choses continuent à progresser?

#### Données clés

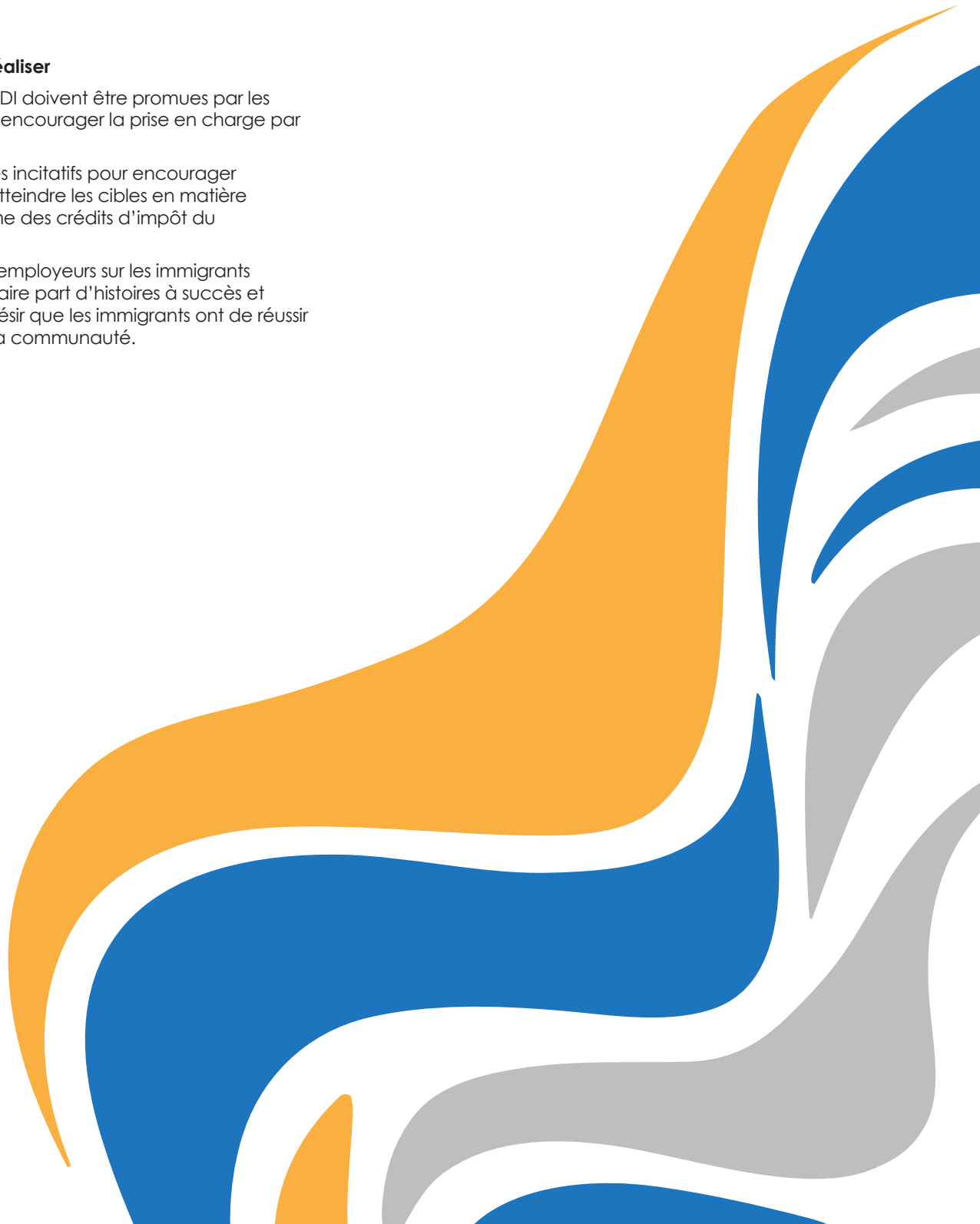
- Il y a actuellement beaucoup de ressources disponibles dans le domaine de la formation en équité, diversité et inclusion (EDI) (PAENNO, AFNOO, etc.)

### Lacunes

- Manque d'information pour les employeurs sur l'accès à la formation, de même que manque de temps pour faire ce travail/suivre cette formation.
- Lorsque de l'information est disponible, on n'en fait pas suffisamment la promotion.
- Il y a souvent un manque de volonté de la part des employeurs.

### Gains d'efficience à réaliser

- Les ressources en EDI doivent être promues par les municipalités pour encourager la prise en charge par les entreprises.
- Il devrait y avoir des incitatifs pour encourager les employeurs à atteindre les cibles en matière de diversité, comme des crédits d'impôt du gouvernement.
- Il faut éduquer les employeurs sur les immigrants (démystification), faire part d'histoires à succès et communiquer le désir que les immigrants ont de réussir et de s'intégrer à la communauté.





## Panels

Outre les séances de discussion, des discussions de panel ont eu lieu pour faciliter l'échange de connaissances et d'information entre les panélistes. Chaque panel devait répondre à une série de questions prédéterminées, suivies d'une séance de questions-réponses posées en direct par le public. Les sujets des panels à la conférence Le Nord magnétique de 2023 incluent rendre des communautés accueillantes pour les peuples autochtones, conserver la population et modèles de gouvernance communautaire réussis.

### Panel 1 : Rendre des communautés accueillantes pour les peuples autochtones

- Panéliste 1 : Regina Mandamin, spécialiste principale — questions autochtones, Deloitte
- Panéliste 2 : Beverley Roy, présidente de Kenjgewin Teg
- Panéliste 3 : Connor Lafortune, présentateur, étudiant de deuxième cycle à l'Université Laurentienne
- Modératrice : Jennifer Johnson, Regulated Integrated Immigration Consultant de interCultural Avec Immigration Inc.

Une croissance soutenue de la population dépend de la participation et de l'orientation des peuples autochtones. Les communautés et les organisations devraient donner aux peuples autochtones le pouvoir de faciliter et de mener des conversations sur la réconciliation comme étape importante de la création de communautés accueillantes. Deux professionnels de l'industrie discutent de l'importance de pratiques d'accueil internes et externes. Un étudiant autochtone offre une perspective individuelle d'efforts d'accueil en cours. L'objectif est de donner aux participants des connaissances de pratiques de réconciliation et des façons de les mettre en œuvre dans leurs vies personnelles et professionnelles.

#### Données clés

- Les établissements autochtones en Ontario peuvent faire progresser les conversations tout en contribuant à une participation autochtone importante.

#### Gains d'efficience à réaliser

- L'éducation autochtone a été largement sous-financée, en plus d'être surtout fondée sur des projets.
- Des structures culturelles doivent être mises en place, comme la création de politiques et d'attentes pour que les futurs leaders disposent du cadre nécessaire pour continuer le travail.
- Il est important de tisser des liens avec des organisations locales et des fournisseurs de service/organisations autochtones pour mettre au point un plan d'action, créer une communauté d'intérêts et mettre en commun ce qui se passe.

- Il sera d'une importance critique de continuer à confronter les idées préconçues et de questionner tout ce que vous avez et la façon dont vous l'avez appris. La première étape est de mieux se connaître soi-même et de créer des relations, en plus de consulter la littérature, les organisations existantes et les communautés.

### Panel 2 : Raisons de rester : Conserver notre population

- Panéliste 1 : Thomas Mercier, Réseau du Nord
- Panéliste 2 : El Hadji Diop, étudiant étranger, coordinateur de projet, Université Laurentienne
- Panéliste 3 : Susan Sinclair, Academic Director at Oshki-Pimache-O-Win (The Wenjack Education Institute)
- Modératrice : Martin Lefebvre, chercheur principal d'Institut des politiques du Nord

Explorer de multiples perspectives de personnes et d'organisations dans le Nord de l'Ontario : Pourquoi les personnes quittent-elles notre communauté? Qu'est-ce qui pourrait les convaincre de rester ou de revenir? Que nous montrent nos recherches et que nous disent les expériences individuelles?

#### Données clés

- Ce que les gens aiment de leurs communautés : sécuritaires et un endroit où il fait bon d'élever une famille, bonne qualité de vie, environnement physique/ proximité à la nature.
- Des recherches du Nord de l'Ontario montrent que des attitudes comme le racisme et la discrimination ne sont pas les raisons principales du déménagement.
- On note de légers progrès dans les secteurs de l'éducation et du logement dans le Nord.
- De nombreuses organisations francophones se sont diversifiées au cours des quelques dernières années par l'embauche de plus de nouveaux arrivants parlant le français.

### Gains d'efficience à réaliser

- Nous savons que les trois principales raisons pour lesquelles les personnes quittent le Nord de l'Ontario sont : facteurs sociaux, facteurs économiques et occasions de formation limitées.
- Il continue à y avoir des barrières linguistiques puisque de nombreux étudiants francophones ont peu l'occasion de «vivre en français»; le marché du travail francophone unilingue existe à peine dans le Nord de l'Ontario.
- Il est important d'encourager le leadership et le développement des communautés pour donner aux jeunes personnes l'occasion de participer à leur collectivité (la participation à la communauté aide les étudiants à sentir qu'ils sont bien à leur place).
- Il sera d'une importance critique à l'avenir de continuer les discussions entre Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et la collectivité pour déterminer ce qui est requis dans ses municipalités, y compris mais sans s'y limiter, une amplification de l'immigration francophone, des stratégies d'accueil et de la rétention de la population.

## Panel 3 : Apprendre des praticiens : modèles de gouvernance communautaire réussis

- Panéliste 1 : Sally Dunton, Sudbury Community Foundation
- Panéliste 2 : Jean-Paul Kalwahali, Réseau du Nord
- Panéliste 3 : Joanne Gervais, ACFO of Greater Sudbury
- Panéliste 4 : Julie Léger, Discitus
- Modératrice : Martin Lajeunesse, FedNor

Un panel d'experts discute de son expérience de la mise en œuvre de différents modèles de gouvernance communautaire et de la pertinence de l'application possible de ces modèles à d'autres organisations et communautés du Nord de l'Ontario.

### Données clés

- Des conseillers gouvernementaux travaillent avec différentes organisations pour les aider à mener des projets, d'une façon semblable à ce qui se passe au Nouveau-Brunswick et en Alberta.

### Gains d'efficience à réaliser

- Il y a toujours un manque de concordance entre les dynamiques organisationnelles; ce ne sont pas toutes les organisations qui se trouvent au même niveau de rendement/gouvernance organisationnel.
- Il y a toujours un financement limité pour de nombreux projets dans la région. Les «modèles de gouvernance communautaire» ont été l'objet de nombreuses recherches. Cependant, la prestation de services en français n'a pas été examinée de près.
- En ce qui concerne la stratégie et le recrutement, il est essentiel d'incorporer des éléments d'expériences vécues de personnes qui ont immigré à la région. Il doit y avoir la volonté et la flexibilité de changer; être ouvert à la collaboration.
- Le design de programmes doit refléter le caractère unique du Nord de l'Ontario. Le développement de certains services peut profiter d'une expérience et d'une représentation locales.

## Conclusion

Les participants à la conférence représentaient des organisations de tous les secteurs et de toutes les régions du Nord de l'Ontario. Ils ont contribué aux discussions et ont fait part de leurs besoins. Le résultat? Un examen des objectifs passés avec des mesures concrètes et faisables pour les réaliser. Plus précisément, la conférence Le Nord magnétique de 2023 s'est axée sur la réconciliation et l'antiracisme, l'attraction et l'établissement de migrants domestiques et internationaux et la rétention des populations existantes.

Les participants ont discuté des progrès réalisés à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones et la mise en commun de connaissances chez les populations non autochtones. De plus, il a été question des activités de multiples organisations dont le travail touche de près ou de loin des initiatives d'antiracisme. Ces organisations ont parlé des progrès réalisés jusqu'à ce jour et de ce qui sera requis à l'avenir pour continuer le travail. Les stratégies de rétention ont aussi été l'une des priorités de la conférence de cette année, mettant en relief l'importance de conserver les populations existantes dans nos communautés du Nord. Finalement, on a traité de la capacité de divers secteurs du Nord de l'Ontario de même que de stratégies qui pourraient être utilisées pour rétrécir les écarts qui existent toujours dans l'infrastructure, la gouvernance et les services de la région.

Surtout, la création et le maintien de communautés accueillantes dans le Nord de l'Ontario est un processus continu sans échéance particulière. C'est donc dire que toutes les personnes qui travaillent dans ce secteur devraient continuer à se rencontrer annuellement pour offrir des mises à jour sur les progrès réalisés à l'égard des priorités établies à la première conférence Le Nord magnétique et déterminer les mesures à prendre pour que nos communautés continuent à aller de l'avant. Malgré des efforts dignes de mention pour améliorer l'attraction, la rétention, l'accueil, la réconciliation et l'antiracisme, ce travail n'est que le début de ce que les personnes, les organisations et les communautés du Nord de l'Ontario peuvent réaliser à l'aide de collaboration, de communication et de coordination.



# Annexe A : Organisations présentes à la conférence

Ci-dessous figurent plus de 70 organismes qui, représentés par 130 personnes, ont assisté virtuellement à la conférence Le Nord magnétique de 2023, de partout dans le Nord de l'Ontario.

- Accessible Community Counselling and Employment Services (ACCES) Employment
- Actions interculturelles
- Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor)
- L'Association canadienne-française de l'Ontario (AFCO) du Grand Sudbury
- Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario (AFNOO)
- Association multiculturelle de Thunder Bay
- Bureau du maire, Ville du Grand Sudbury
- Canada Excellence Research Chair (CERC) in Migration and Integration - Toronto Metropolitan University
- Canton de Dubreuilville
- Canton de Hornepayne
- Canton de Terrace Bay
- Centre de santé communautaire du Grand Sudbury
- Centre Francophone
- Centre d'innovation du Nord-ouest de l'Ontario
- Centre de littératie religieuse civique
- Centre multiculturel de North Bay et du district
- Centre multiculturel de Timmins et du District
- Chukuni Communities Development Corporation
- Collège Boréal
- Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
- Conseil de la coopération de l'Ontario
- Conseil Scolaire Public du Grand Nord de l'Ontario
- Corporation de développement économique de Kapuskasing
- Deloitte
- Destination Northern Ontario
- Digital Vibes Inc.
- Discitus
- Fondation communautaire de Sudbury
- Futur du Nord
- Gouvernement de l'Ontario
- Grand Council Treaty 3
- Groupe Levert
- Huron-Superior Catholic District School Board (CDSB)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Institut des politiques du Nord
- InterCultural Avec Immigration Inc.
- Kenjgewin Teg
- Kirkland Lake Multicultural Group
- Ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
- Ministère du Développement du Nord
- Mot clé, Keyword Communications
- Municipalité de Red Lake
- Municipalité de Sioux Lookout
- NEOnet Inc



- One Light Diversity Centre
- Oshki-Pimache\_O-Win (The Wenjack Education Institute)
- Partenariat local en immigration de Sudbury
- Réseau du Nord
- Rural Development Network
- Santé Ontario
- Sault Community Career Centre
- Services à l'emploi YES
- Service Canada
- Services d'établissement du nord-est de l'Ontario
- Services publics du Grand Sudbury Inc.
- Société économique de l'Ontario (SÉO)
- Supérieur est — Société d'aide au développement des collectivités
- Thunder Bay Community Economic Development Commission (CEDC)
- Ville de Cochrane
- Ville du Grand Sudbury
- Ville de Kenora
- Ville de North Bay
- Ville de Sault Ste. Marie
- Unique Get Together Society
- Université Brock
- Université de Hearst
- Université Laurentienne
- Université de Waterloo

## Annexe B: Priorités découlant de la conférence Le Nord magnétique de 2022 — mesures (mise à jour)

Cette section de recommandations se fonde sur les idées exprimées lors des séances de discussion et des panels de la conférence de 2022. L'objectif des mesures et projets recommandés est de faire progresser ces idées et d'établir des étapes pour atteindre des efficiences.

L'information communiquée ci-dessous est conçue pour mettre en valeur les initiatives qui, dans tout le Nord de l'Ontario, correspondent aux mesures en cours précédemment établies. Les exemples suivants ne prétendent pas à l'exhaustivité; si votre organisme ou vous-même travaillez sur l'une des mesures ci-dessous, veuillez écrire à [magneticnorth@northernpolicy.ca](mailto:magneticnorth@northernpolicy.ca) pour que nous puissions mentionner votre initiative dans nos prochains travaux. Les mesures à prendre découlant de la conférence de 2022 sont énumérées ci-dessous, en noir, ainsi que les progrès réalisés pour chaque mesure au cours de l'année écoulée, en **bleu**.

1. La mise à disposition d'une ressource en ligne pour attirer, accueillir et retenir les gens dans nos régions est un thème abordé régulièrement dans l'initiative Le Nord magnétique. Il s'agit, plus spécifiquement, de mettre à jour et de maintenir les portails d'immigration des régions du Nord-Est et du Nord-Ouest (désormais baptisés «portails d'accueil»). Ces portails, initialement créés grâce à un financement de FedNor, n'ont pas été mis à jour ces dernières années. Par conséquent, les personnes qui souhaitent en savoir plus sur nos communautés et les services qu'elles offrent n'ont pas accès à des ressources consacrées au Nord de l'Ontario.
  - a. L'Institut des politiques du Nord a conclu une entente avec le Centre multiculturel de North Bay et du district ainsi qu'avec la ville de Thunder Bay (respectivement propriétaires du portail du Nord-Est et du portail du Nord-Ouest) en vue de renommer ces portails pour qu'ils aillent au-delà du recrutement et se consacrent aussi à la rétention, et pour qu'ils mettent à jour les ressources répertoriées. Les services recensés sur chaque portail pourraient notamment inclure les ressources à la disposition des francophones et des peuples autochtones.
  - b. L'Institut des politiques du Nord étudie actuellement une entente d'échange de données avec 211 North afin de collecter et de publier systématiquement des renseignements à jour sur les services offerts dans les communautés du Nord de l'Ontario.
  - c. L'Institut des politiques du Nord s'engage à employer un.e stagiaire d'été pendant quatre mois pour les trois années à venir, qui sera spécifiquement chargé.e de la mise à jour et du maintien des portails.
  - d. Enfin, les PLI du Nord de l'Ontario et Réseau du Nord ont entrepris de distribuer une enquête sur la cartographie des actifs pour collecter des données primaires sur le terrain relativement à la capacité des fournisseurs de services, aux services offerts et aux critères d'admissibilité, entre autres. Cette information sera intégrée aux portails pour étayer les prises de décisions, et viendra compléter les renseignements fournis par 211 North.
  - e. On encourage les organismes à fournir des renseignements au sujet de leurs activités, de leur capacité, et du mandat à utiliser pour la mise à jour et le maintien des portails. Par ailleurs, les contributions additionnelles sont toujours bienvenues, qu'il s'agisse de procurer des ressources humaines, de verser des fonds pour soutenir l'initiative ou de promouvoir les portails dans différents réseaux.
  - f. S'agissant de la continuité des portails, l'Institut des politiques du Nord s'emploie à garantir la longévité de ces outils une fois l'entente de financement arrivée à son terme. On pourrait notamment avoir recours à des financements municipaux, faire appel à des stagiaires chaque année, ou même lancer un appel à parrains et annonceurs sur les plateformes.
2. L'élargissement du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) à des communautés plus petites et rurales constitue un pas important dans la bonne direction. Il reste cependant du travail à faire pour que les petites communautés disposent de la capacité et des services permettant d'accueillir et de retenir les nouveaux arrivants et la population existante de façon adéquate.

- a. Grâce à la revitalisation des portails du Nord-Est et du Nord-Ouest, un plus grand nombre de renseignements à jour devraient être disponibles au sujet de la capacité, de l'offre de services et des groupes servis. Ces renseignements sont cruciaux pour pouvoir planifier les prochaines étapes et faire des progrès concrets dans l'édification de communautés accueillantes.
  - b. Nous encourageons les communautés et/ou les organismes qui ne disposent que de ressources limitées pour mener à bien les activités concernant l'attraction, la rétention, l'accueil et la réconciliation à contacter [magneticnorth@northernpolicy.ca](mailto:magneticnorth@northernpolicy.ca) pour se renseigner sur le programme *Un guide à vos côtés — Contribuer à accroître les capacités des régions rurales et éloignées*. Le/la responsable du programme a pour mandat d'agir en tant que ressource consultative pour les communautés qui n'ont pas de capacité locale dédiée à la planification et à la mise en œuvre d'efforts en faveur de la croissance démographique. De plus, lorsque cela est possible et nécessaire, le/la responsable du programme aide à résoudre les problèmes ou à éliminer les obstacles à l'introduction, à l'expansion et à la mise en œuvre de programmes favorisant l'accueil, la réconciliation, la croissance démographique et/ou la rétention de la population dans les zones rurales et éloignées. Le Nord magnétique peut aider toute communauté qui ne dispose pas de ressources dédiées ou qui a du mal à les répertorier.
3. Un aspect peut-être plus important encore concerne la collaboration et la communication entre les organismes dans tout le Nord de l'Ontario. Il convient de traiter ces aspects en priorité, puisqu'ils contribuent à aplanir les difficultés liées à la capacité, à mettre en évidence les gains d'efficacité et à créer un meilleur continuum de services pour l'établissement et la rétention. Les avantages découlant d'une amélioration de la collaboration et de la communication s'étendront à tous les organismes et initiatives dans le Nord de l'Ontario.
    - a. Les organismes devraient avoir des communications régulières avec les entités qui font un travail similaire ou parallèle dans leur région, et échanger des renseignements à propos des projets sur lesquels ils travaillent, les recherches qu'ils mènent, les services qu'ils offrent, et toute autre information pertinente. Par exemple, Réseau du Nord poursuit le programme de coordination communautaire dans le Nord de l'Ontario afin de créer une évaluation de référence des soutiens à l'immigration francophone dans les communautés du Nord de l'Ontario, continue à organiser régulièrement des avec l'aide des cinq PLI du Nord de l'Ontario (North Bay, Timmins, Sault Ste. Marie, Thunder Bay et Sudbury). De plus, le Sudbury Workers Education and Advocacy Centre (SWEAC) réunit pour le Northeastern Ontario Non-Profit Network, où se rencontrent des représentants de nombreux organismes sans but lucratif pour faire le point sur leurs projets et initiatives, discuter de leurs préoccupations et échanger leurs connaissances dans ce secteur.
    - b. En ce qui concerne les initiatives d'échange et de collecte de données, la collaboration à des initiatives comme le Mois de la mesure aidera à fournir des données comparables et cohérentes à des fins de suivi et d'analyse d'une année à l'autre. Par ailleurs, en réduisant le nombre d'enquêtes similaires visant le même public, on pourrait limiter la lassitude à l'égard des sondages, améliorer les taux de réponse et obtenir des données de meilleure qualité à des fins d'analyse. Promouvoir les enquêtes et collaborer à leur conception, à leur distribution et à leur analyse pourrait optimiser les synergies et la capacité.
  4. La réconciliation est un pilier fondamental pour la croissance démographique et la prospérité dans le Nord de l'Ontario. En moyenne, la population autochtone croît à un rythme plus rapide que la population non autochtone. Elle fait pourtant face à une situation économique plus précaire que la population autochtone : taux d'emploi et d'activité plus faibles, revenus inférieurs.
    - a. Il faut donc, dès le départ, faire participer les organismes et personnes autochtones à toute initiative ou à tout projet qui les touche directement. Cela inclut la recherche, l'élaboration de politiques, la prestation de services, les projets d'infrastructure et la planification.
    - b. Les agences d'immigration devraient soutenir et aider ceux qui travaillent directement à faciliter la réconciliation, et les efforts de réconciliation devraient inclure dans la pratique les nouveaux arrivants. Les autres organismes devraient s'employer à promouvoir et à amplifier les voix autochtones au sein de leurs programmes et structures. Des partenaires communautaires à Temiskaming Shores, y compris Keepers of the Circle Indigenous Hub, ont mené un projet multisectoriel pour aider les employeurs qui montrent beaucoup d'empressement à accueillir et recruter des immigrants et des réfugiés, mais qui peinent dans les faits à les recruter ou à les fidéliser. Il est notamment question de l'importance d'inclure des voix et perspectives autochtones dans ce travail et de la façon de le faire.

- c. Un conseil cité lors de la conférence Nord magnétique de 2022 suggérait de «se faire un ami avant d'avoir besoin d'un ami». Les relations entre les peuples autochtones et les organismes doivent être authentiques, significatives et mutuellement avantageuses.
- d. S'agissant du taux d'activité, il faudrait offrir des programmes de formation et de perfectionnement qui s'appuient sur des services existants, ou qui soient fournis dans les régions dans lesquelles ils ne sont pas encore en place. Les programmes devraient être dispensés en tenant compte des obstacles potentiels, comme la connectivité ou le lieu. De plus, les employeurs accueillants devraient jouer un rôle important dans ce processus.
- e. Pour finir, la réconciliation est un processus de longue haleine qui réclame du dévouement, la volonté d'apprendre et un engagement sur la durée.





## Annexe C : Information supplémentaire sur les tables rondes

### Connaître votre voisin : collaborer pour améliorer la capacité et la prestation de services

Le Nord de l'Ontario a une superficie de plus de 800 000 km<sup>2</sup>. Il est impossible de savoir tout ce qui se passe dans nos régions. Mais il existe des moyens de mettre en lumière des efficacités pour améliorer la capacité et la prestation des services, par la connaissance, la mise en commun et la connexion. Quelles sont certaines des pratiques exemplaires liées à la prestation de services et aux partenariats? Comment pouvons-nous éliminer les silos et mettre en relief les efficacités? Y a-t-il des efficacités qui peuvent être soulignées, ou y a-t-il un changement systémique plus vaste qui doit être mis en œuvre?

### Faire en sorte que des programmes existants fonctionnent pour VOUS

Les programmes municipaux, provinciaux et fédéraux sont censés être très communs dans nos régions — cependant, cela pourrait ne pas se refléter dans la réalité des utilisateurs. Quels programmes liés à la croissance de la population existent actuellement dans le Nord de l'Ontario? Est-ce que ces programmes sont utilisés? Comment peut-on les rendre plus efficaces?

### Tirer parti du changement tout en tenant compte de nos points forts

Les trois dernières années ont été témoins de changement sans précédent : les gens émigrant en masse de grandes villes, le télétravail normalisé et les gens voulant en avoir plus pour leur argent. Le Nord de l'Ontario est parfaitement positionné pour profiter de ces changements. Sommes-nous prêts?

### Travailler avec les employeurs pour assurer la prospérité, l'équité et l'inclusion (\*en français seulement\*)

Avec une main-d'œuvre vieillissante, il est maintenant plus important que jamais d'attirer du talent vers nos régions et de faire en sorte que la population existante participe pleinement au marché du travail. Quelles sont les meilleures pratiques pour améliorer les efforts d'équité, de diversité et d'inclusion dans les milieux de travail? De quels soutiens les employeurs ont-ils besoin pour les aider dans ce processus? Quels sont les nouveaux défis auxquels doivent faire face ces établissements/ entreprises/ organisations? Quelles sont certaines des stratégies utilisées pour faire en sorte que les choses continuent à progresser?



## Annexe D : Questions pur la panel

### Panel 1 : Rendre des communautés accueillantes pour les peuples autochtones

**Question 1 :** Regina et Beverley, pouvez-vous chacune commencer en nous donnant un survol des pratiques utilisées par votre organisation pour aider à arriver à la réconciliation, à l'interne et à l'externe?

**Question 2 :** Connor, selon toi, quel est l'impact des efforts de réconciliation sur les communautés/régions du Nord de l'Ontario?

**Question 3 :** Regina, quelles étapes les organisations devraient-elles suivre pour présenter et mettre en œuvre des pratiques internes de réconciliation? À l'externe?

**Question 4 :** Beverley, quel rôle les établissements postsecondaires jouent-ils dans la création de communautés accueillantes?

**Question 5 :** Connor, quels conseils donneriez-vous aux personnes et/ou aux organisations qui cherchent à être plus inclusives et accueillantes pour les personnes autochtones? Par où pouvons-nous commencer?

**Question 6 :** (Pour tout le monde) Quels sont certains des acteurs clés qui devraient participer à la promotion et au soutien de pratiques de réconciliation dans le Nord?

### Panel 2 : Raisons de rester : conserver notre population

**Question 1 :** Thomas, Réseau du Nord s'est fait le partenaire de l'Institut des politiques du Nord pour mener une étude sur les raisons pour lesquelles les francophones quittent le Nord de l'Ontario. Pouvez-vous nous faire part de certaines des conclusions de ces recherches?

**Question 2 :** Hadji, quels sont certains des obstacles en place qui pourrait dissuader les jeunes personnes de rester dans les communautés du Nord de l'Ontario? Pouvez-vous nous en nommer quelques-uns?

**Question 3 :** Y a-t-il des défis liés à la vie dans le Nord de l'Ontario qui touchent particulièrement les jeunes autochtones? Pouvez-vous nous donner quelques exemples?

**Question 4 :** Susan, qu'est-ce qui attire les étudiants à votre institut de formation? Avez-vous des conseils à donner à d'autres établissements postsecondaires? Y a-t-il des défis liés au recrutement?

**Question 5 :** Hadji, que peuvent faire les municipalités et les organisations locales pour aider et encourager les jeunes personnes à rester à long terme? Quels conseils avez-vous à leur donner?

**Question 6 :** Que peuvent faire les organisations ancrées dans la communauté pour encourager les jeunes autochtones à s'épanouir dans le Nord de l'Ontario? Quelles stratégies leur recommanderiez-vous d'utiliser?

**Question 7 :** Susan, quels devraient être certains des domaines prioritaires pour les établissements postsecondaires qui désirent retenir leurs étudiants dans le Nord de l'Ontario? Est-ce que le Wenjack Education Institute a des pratiques innovatrices dont vous aimeriez nous faire part? Y a-t-il des pratiques précises qui fonctionnent le mieux pour la fidélisation des jeunes autochtones?

**Question 8 :** Thomas, si vous songez aux conclusions d'études et à d'autres travaux effectués par le Réseau du Nord, pouvez-vous nommer certains domaines d'actions prioritaires pour la prochaine année? Au cours des 5 prochaines années?

## Panel 3 : Apprendre des praticiens : modèles de gouvernance communautaire réussis

**Question 1 :** Joanne, vous étiez membre de la Planification communautaire de Sudbury, une structure regroupant les organisations francophones du Grand Sudbury. Pouvez-vous nous parler un peu plus du système de gouvernance communautaire par la collectivité francophone de Sudbury, de la façon dont il a été créé, de quels sont les mécanismes de prise de décision du comité et de la voix des représentants du gouvernement au comité?

**Question 2 :** Julie, comme formatrice de profession, vous avez aidé et accompagné plusieurs organisations dans la mise en œuvre de divers modèles de gouvernance communautaire. Pouvez-vous nous donner un exemple concret de vos expériences dans le contexte de la cohésion communautaire? Plus précisément, pouvez-vous nous suggérer des moyens de diminuer les approches non concertées et les actions individuelles et d'encourager la cohésion, la cohérence et la collaboration dans la communauté?

**Question 3 :** Jean-Paul, comment mettre en place un plan ou comment faire pour rassembler des partenaires communautaires qui ont reçu du financement d'IRCC en vue de discuter de questions de financement? Quelle est la vision, de Réseau du Nord, de la prestation de services d'immigration de langue française et de l'appel d'offres à venir du ministère d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada?

**Question 4 :** Sally, votre organisation dispose d'une variété de sources de financement et vous recevez du financement du gouvernement fédéral du Fonds de relance des services communautaires. Pouvez-vous expliquer les contextes dans lesquels vous recevez ce financement et quels critères et mécanismes vous mettez en place pour mieux distribuer ce financement aux organisations communautaires locales? Comment mesurez-vous le rendement après la distribution du financement?

**Question 5 :** Compte tenu de ce que les autres panélistes mentionnent dans leur présentation et selon votre expérience, avez-vous des solutions ou des suggestions à offrir à l'égard de la mise en œuvre d'un modèle de gouvernance communautaire en immigration francophone dans le Nord de l'Ontario?

# À propos de l'Institut des politiques du Nord

## Recherche connexe

**Rapport Nord Magnétique 2021**  
Mercedes Labelle

**Viens au nord rapport 2020**

**Tous les chemins mènent à la  
maison (série)**  
Mercedes Labelle

*L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des preuves. Nous effectuons des recherches, analysons des données et diffusons des idées. Notre mission est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur nos communautés, notre province, notre pays et notre monde.*

*Nous croyons au partenariat, à la collaboration, à la communication et à la coopération. Notre équipe s'efforce d'effectuer des recherches inclusives qui impliquent une large participation et fournissent des recommandations pour des actions spécifiques et mesurables. Notre succès dépend de nos partenariats avec d'autres entités basées dans le Nord de l'Ontario ou passionnées par cette région.*

*Nos bureaux permanents sont situés à Thunder Bay et à Kirkland Lake. Nous avons actuellement un bureau satellite à North Bay. Pendant les mois d'été, nous avons des bureaux satellites dans d'autres régions du Nord de l'Ontario où travaillent des équipes de stagiaires d'Expérience Nord. Ces stages sont des étudiants universitaires et collégiaux qui travaillent dans votre communauté sur des questions importantes pour vous et vos voisins.*

Pour rester en contact ou vous impliquer, veuillez nous contacter à l'adresse suivante:

**info@northernpolicy.ca**    **www.northernpolicy.ca**





# Emplacements des bureaux d'IPN



**Bureaux Permanents**

**Bureau Satellite**

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

Giwednong Aakomenjigewin Teg  
ᑲ ᐃᑕᑕᑦᐳᑦᐳᑦ ᐱᑦᐱᑦᐱᑦᐱᑦ  
Institu d'Politik di Nor  
Aen vavnd nor Lee lway La koonpayeen

Kirkland Lake | Thunder Bay | North Bay  
P.O. Box 10117 Thunder Bay, ON P7B 6T6  
info@northernpolicy.ca | 1-807-343-8956

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

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

Giwednong Aakomenjigewin Teg  
b ΔC2-4σ-41 P-770.61 4279-Δb17  
Institu dPolitik di Nor  
Aen vawnd nor Lee Iway La koonpayeen

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