

Note de politique (no. 56) | juin 2023

Vers un Sudbury encore plus Grand : Mesures concrètes pour connaître et accueillir votre communauté – Résultats du sondage et des groupes de discussion

Par : Karly Mabee et Mercedes Labelle

Sommaire de gestion

Le Partenariat local en immigration de Sudbury (PLIS) et l'Institut des politiques du Nord (IPN) se sont associés pour étudier l'efficacité des services sociaux de première ligne offerts aux immigrants et à diverses populations dans la région du Grand Sudbury, y compris les actifs actuels qui aident à soutenir l'immigration et la rétention dans la région. En octobre 2021, l'IPN et le PLIS ont cartographié les atouts et ont effectué un suivi au moyen de groupes de discussion au cours des mois suivants. Soixante-huit organismes ont répondu au sondage, et huit groupes clés ont été désignés pour la participation aux groupes de discussion.

Les répondants au sondage ont désigné les groupes les moins desservis, notamment les éventuels immigrants qui ne sont pas encore présents au Canada, les employeurs, les personnes à charge des demandeurs principaux et les jeunes. Les groupes les plus desservis par les répondants comprenaient les peuples autochtones, le grand public, les personnes 2ELGTBQIA+, les résidents permanents et les femmes. Environ 76 pour cent des organisations étaient financés principalement par les différents niveaux de gouvernement, 24 pour cent recevaient des dons et 24 pour cent pour cent demandaient des honoraires pour leurs services.

Trente-six personnes représentant plus de 20 organisations ont participé aux groupes de discussion et ont parlé du mandat, des défis et des possibilités de leur organisation, ainsi que des pratiques exemplaires en matière de prestation de services. Les conclusions des groupes de discussion variaient selon la catégorie d'organisation, comme suit :

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 : Mark Campbell
Traduit par: Sero Communications

© 2023 Institut des politiques du Nord
Publié par l'Institut des politiques du Nord

874 rue Tungsten

Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-77868-113-4

northernpolicy.ca

- L'éducation publique;
- Les employeurs et les agences de placement;
- Les services de logement;
- Les établissements d'enseignement postsecondaire;
- Les services à la jeunesse;
- Les services publics;
- Les services de santé; et
- Les nouveaux arrivants.

Il est également important de considérer les points de vue qui ne sont pas directement reconnus dans ce travail : Des organisations et des particuliers autochtones, de nombreux organismes sans but lucratif et des représentants municipaux, pour n'en nommer que quelques-uns.

L'objectif du PLIS est d'établir et de renforcer les relations avec la population de Sudbury. Il faut du temps pour que la confiance s'établisse. Le présent document présente des recommandations stratégiques et des mesures concrètes pour éclairer les initiatives nouvelles et existantes dans la région dans les limites de la capacité du PLIS. En voici quelques exemples :

1. Organiser des séances d'information sur les compétences culturelles, informer les nouveaux arrivants sur leur établissement, aider les employeurs à comprendre les volets d'immigration, organiser des séances de réseautage pour les nouveaux arrivants, organiser des rencontres d'échange de connaissances avec des partenaires communautaires, des festivals culturels dans la collectivité, etc.;
2. Créer un site web d'accueil contenant des renseignements sur les offres locales aux nouveaux arrivants;
3. Encourager les initiatives communautaires accueillantes dans la mesure du possible; et
4. Mener d'autres recherches sur les ressources disponibles dans la collectivité.

Ces recommandations et mesures stratégiques se poursuivent. En combinant les informations collectées dans le cadre du sondage sur la cartographie des actifs et des groupes de discussion, il est plus simple de comprendre les prochaines étapes.

Introduction

Compte tenu des défis démographiques auxquels le Grand Sudbury fait face – une population vieillissante et un nombre insuffisant de personnes en âge de travailler pour les remplacer –, la ville a besoin d'initiatives d'attraction précises et des efforts de rétention et de maintien en poste pour soutenir une collectivité solide. Toutefois, ces efforts ne doivent pas être menés en cavalier seul par un individu ou une organisation seule; ils nécessitent plutôt un réseau de soutien d'acteurs communautaires qui collaborent pour répondre aux besoins de l'ensemble de la personne. Par exemple, un immigrant des Philippines qui s'installe dans le Grand Sudbury pourrait avoir besoin d'aide à son arrivée pour ouvrir un compte bancaire, apprendre la langue, trouver un logement, inscrire ses enfants à l'école et mener d'innombrables autres activités. La cartographie des actifs est un outil qui permet de déterminer les ressources qui constituent un réseau de soutien, d'aider les personnes à déterminer à qui s'adresser pour des services précis et de cerner et de combler les lacunes afin qu'aucune personne ne soit délaissée ou mal desservie.

À l'automne 2021, le Partenariat local en immigration de Sudbury (PLIS) et l'Institut des politiques du Nord (IPN) se sont associés pour mener un sondage en ligne sur la cartographie des actifs afin de déterminer les ressources communautaires et de découvrir finalement les lacunes dans les services et les possibilités d'améliorations futures. Le sondage a clairement démontré qu'il fallait discuter davantage pour comprendre pourquoi des lacunes étaient présentes et comment on pouvait les combler.

À partir des résultats du sondage sur la cartographie des actifs, huit groupes de discussion ont été créés pour déterminer les problèmes de services communs dont souffrent les nouveaux arrivants. Les résultats ont servi à établir un plan d'action global pour déterminer les prochaines étapes dans les limites de la capacité du PLIS. L'objectif du PLI de Sudbury est d'établir et de renforcer les relations avec tous les habitants de la ville. Il faut du temps pour que la confiance s'établisse.

Les groupes de discussion, qui ont été organisés entre mars et août 2022, visaient à fournir un contexte et une perspective afin de mieux comprendre quelles ressources étaient disponibles dans la collectivité et à qui elles étaient destinées. Les huit groupes étaient composés de fournisseurs de services d'éducation publique, d'employeurs et d'agences de placement, de services de logement, d'établissements postsecondaires, de services aux jeunes, de services publics, de fournisseurs de services de santé et de nouveaux arrivants. Bien que ces groupes ne représentent pas tous les aspects des services aux immigrants dans le Grand Sudbury, ils fournissent des perspectives et des points de vue uniques sur ce qui est nécessaire dans la collectivité pour aider à renforcer les mesures d'établissement, d'attraction et de maintien en poste.

Il est également important de considérer les points de vue qui ne sont pas directement reconnus dans ce travail : Des organisations et des particuliers autochtones, de nombreux organismes sans but lucratif et des représentants municipaux, pour n'en nommer que quelques-uns. Il est indispensable d'établir la confiance et de renforcer les relations avec ces groupes et d'autres.

Résultats du sondage sur les cartographies des actifs

Le sondage sur la cartographie des actifs a révélé que 54 des 68 organisations sondées offraient des services dans le Grand Sudbury et la région environnante. Les résultats qui suivent reflètent les services offerts par ces organismes à divers groupes dans la région du Grand Sudbury. La taille des organisations qui ont participé au sondage variait entre 25 et 250 000 clients servis entre août 2020 et août 2021. Certains organismes avaient plus de financement et de capacité que d'autres. Environ 76 pour cent des organisations étaient financés principalement par les différents niveaux de gouvernement, 24 pour cent recevaient des dons et 24 pour cent pour cent demandaient des honoraires pour leurs services.

Il est important de noter que, malgré tous les efforts déployés, ce ne sont pas toutes les organisations contactées au départ qui ont répondu au sondage sur cartographie des actifs. Par conséquent, les résultats ne représentent pas entièrement les services sur le terrain fournis dans la ville. Néanmoins, les renseignements recueillis pourraient servir de point de départ pour mieux comprendre la prestation des services dans le Grand Sudbury.

Voici quelques-unes des principales constatations du sondage sur la cartographie des actifs.

Groupes les moins bien desservis :

- Les immigrants éventuels qui ne sont pas encore au Canada;
- Les employeurs;
- Les personnes à charge des demandeurs principaux;
- Les jeunes.

Groupes les plus desservis :

- Les peuples autochtones;
- Le grand public;
- Les personnes 2SLGBTQ+;
- Les résidents permanents;
- Les femmes.

Services les moins offerts :

- Évaluation de la langue, des études et des titres de compétence;
- Services financiers personnels;
- Évaluation de l'admissibilité;
- Des services d'immigration agréés pour les conseils et instructions sur les volets d'immigration, les demandes et d'autres services connexes;
- Les préparations de voyage au Canada ou dans une nouvelle collectivité;
- Services juridiques;
- Traduction.

Services les plus offerts :

- L'évaluation des besoins et les recommandations;
- Les liens communautaires;
- Les services de garde d'enfants et les services familiaux;
- Le logement;
- La sensibilisation culturelle et la lutte contre la discrimination.

Autres observations

Grâce à ce résumé, il est possible d'approfondir les résultats du sondage. Premièrement, nous pouvons examiner les services offerts à trois groupes distincts : les employeurs, les peuples autochtones et les francophones.

Les services jugés les plus accessibles par les employeurs étaient l'évaluation des besoins et les recommandations, les liens communautaires, la sensibilisation culturelle et la lutte contre la discrimination.

Les services les plus disponibles pour les peuples autochtones étaient l'évaluation des besoins et les recommandations, les liens communautaires, l'éducation, le logement, la sensibilisation culturelle et la

lutte contre la discrimination. Les services les moins offerts aux peuples autochtones étaient les services financiers personnels, les services de traduction, les services juridiques et les ressources entrepreneuriales.

Les services les plus accessibles aux francophones étaient l'évaluation des besoins et les recommandations, les liens communautaires, le logement, la sensibilisation culturelle et la lutte contre la discrimination. Les services les moins offerts aux francophones étaient l'évaluation de la langue, des études et des titres de compétence, les services financiers personnels, l'évaluation de l'admissibilité, les services juridiques, la traduction et les ressources entrepreneuriales.

Résultats des groupes de discussion

Comme il a été mentionné, en raison des réponses limitées à l'enquête de cartographie des actifs, l'analyse préliminaire a permis de déterminer la nécessité de recueillir des données primaires supplémentaires. Afin de mieux comprendre les aspects pratiques de l'accès aux services dans le Grand Sudbury ainsi que la capacité des organismes fournisseurs de services et les recommandations pour les prochaines étapes, des groupes de discussion ont été organisés avec des organismes fournisseurs de services dans ces secteurs. Dans le cadre de discussions avec des acteurs communautaires clés, un certain nombre d'actions ont été identifiées afin de relever les défis et saisir les opportunités présentées par les participants.

Comme les participants étaient soit des professionnels du domaine, soit des immigrants eux-mêmes, ils en sont arrivés à ces actions en reconnaissant à la fois les contraintes de faisabilité et de capacité auxquelles font face les organismes sans but lucratif et les besoins de la collectivité. Il est important de noter que, bien qu'on ait tenté de faire participer un large éventail d'acteurs dans chaque catégorie, la pleine participation était limitée. Par conséquent, les recommandations présentées ci-dessous ne reflètent pas nécessairement les points de vue de toutes les organisations du Grand Sudbury qui s'inscrivent dans chaque catégorie. Les mesures pourraient plutôt servir de point de départ, ce qui nécessiterait une prise en compte plus approfondie.

Logement

1. Offrir des ateliers aux immigrants concernant le marché immobilier et les droits des locataires (c.-à-d. comment souscrire à une assurance habitation, quels dépôts peuvent être légalement facturés avant l'occupation, les modalités du bail, etc.).
2. Établir des liens avec les propriétaires locaux afin de fournir de l'information et de clarifier les attentes en matière de location aux immigrants (c.-à-d. lettres de recommandation, enquête de crédit, etc.) et établir un partenariat pour diriger les personnes vers les propriétaires qui accueillent les immigrants.
3. Défendre, au nom des immigrants, l'amélioration des normes de logement et la disponibilité des options de logement dans la région.

Service d'emploi

1. Offrir une formation sur les compétences culturelles aux employeurs.
2. Créer des partenariats avec des fournisseurs de formation pour offrir des possibilités de formation propre à l'emploi afin de favoriser le maintien en poste et d'élargir les possibilités d'emploi.

3. Organiser des séances d'information où les employeurs peuvent se renseigner sur les avantages de l'embauche de nouveaux arrivants et sur les possibilités de financement et les volets d'immigration qui s'offrent à eux.

Établissements postsecondaires

1. Établir des services d'accueil pour les étudiants étrangers et un soutien pour leur transition initiale dans la collectivité.
2. Favoriser la réduction des obstacles liés aux coûts pour les étudiants étrangers dans la collectivité, à la fois au moyen de programmes de bourses et par l'entremise de Horizon Santé-Nord, afin de réduire le coût des soins, compte tenu de l'accès limité aux régimes de soins médicaux.
3. Créer des occasions de discussion régulièrement pour tous les établissements d'enseignement postsecondaire de la région afin d'établir des liens, de partager des pratiques exemplaires et de travailler en collaboration dans le but de relever les défis auxquels font face les étudiants étrangers.

Nouveaux arrivants

1. Établir des relations avec les employeurs pour échanger des renseignements sur la gestion des attentes en matière d'embauche de nouveaux arrivants qui pourraient ne pas avoir de références, de l'expérience de travail au Canada ou de l'expérience d'entrevue, et qui pourraient éprouver des difficultés linguistiques, etc.
2. Promouvoir la création d'un réseau de soutien social qui relie toutes les ressources et les possibilités d'engagement communautaire dans un endroit central.
3. Des séances d'information pour les nouveaux arrivants concernant les compétences de base et la préparation à l'emploi pourraient être incluses dans une page web d'accueil.

Éducation

1. Fournir des ressources aux conseils scolaires pour les enfants et les familles d'immigrants afin de les mettre en contact avec les services communautaires appropriés pour faciliter le processus de référence.
2. Offrir une formation sur les compétences culturelles aux éducateurs et aux autres membres du personnel des conseils scolaires afin de mieux comprendre les différences culturelles.

Soins de santé

1. Établir une cartographie des actifs qui servira d'outil de référence pour les fournisseurs de services et les membres de la collectivité, afin de recueillir rapidement des renseignements exacts sur l'emplacement des services et du soutien et sur la façon d'y accéder, à la fois pour gagner du temps et pour accroître l'efficacité.
2. Accroître la capacité en matière de services de diversité et d'inclusion, en particulier pour les travailleurs de la santé qui travaillent directement avec les nouveaux arrivants ou divers groupes.
3. Créer un poste de « liaison communautaire » – un navigateur social pour aider à mettre les membres de la collectivité en contact avec une vaste gamme de services, de mesures de soutien et d'outils disponibles.

Jeunes

1. Tenir des tables rondes dirigées par des jeunes et éclairées par les initiatives qui les touchent directement, en particulier celles qui ont trait aux programmes d'établissement de liens communautaires qui accroissent le sentiment d'appartenance des jeunes à la collectivité.

2. Instruire les membres de la collectivité et accroître la sensibilisation concernant le racisme et la discrimination.
3. Promouvoir la collaboration et la communication entre les fournisseurs de services dans le partage de l'information et des ressources, dans le but de mettre en évidence les gains d'efficacité et de réduire le dédoublement des efforts.

Services publics

1. Donner une voix aux nouveaux arrivants et aux divers groupes, en reconnaissant le rôle qu'ils jouent dans l'avenir de la collectivité du Grand Sudbury.
2. Continuer de conscientiser le Partenariat local en immigration de Sudbury ainsi que les ressources et l'information qu'il fournit.
3. Veiller à ce que l'information sur les programmes et les services soit disponible et accessible à tous les membres de la collectivité, y compris les nouveaux arrivants et les divers groupes.

Mesures de suivi proposées au PLIS

Compte tenu de la grande quantité de données qualitatives recueillies auprès d'organismes et de nouveaux arrivants dans l'ensemble du Grand Sudbury, la prochaine étape consistait à utiliser ces renseignements pour éclairer les initiatives nouvelles ou en cours dans le cadre du Partenariat local en immigration de Sudbury.

Afin de déterminer ces mesures, les initiatives antérieures organisées par le PLIS ainsi que les activités menées par d'autres organismes ont été examinées (Ville de Windsor 2021; Partenariat local pour l'immigration de Lanark et de Renfrew 2021; Partenariat local pour l'immigration de Niagara 2022; Paraco 2021). La liste des mesures proposées offre de nombreux programmes éventuels, mais il n'est pas nécessaire que toutes les tâches soient exécutées immédiatement. De plus, le PLI de Sudbury mène des travaux qui englobent certaines des mesures ci-dessous. Lorsque c'est le cas, les mesures recommandées devaient se poursuivre, comme le suggèrent les résultats du sondage et les groupes de discussion. Les propositions sont les suivantes :

1. Organiser des séances d'information sur les compétences culturelles, l'information sur l'établissement des nouveaux arrivants, la compréhension des volets d'immigration pour les employeurs, etc.
2. Créer un site web de bienvenue pour les nouveaux arrivants, qui comprend des ressources locales, des renseignements sur les entreprises locales, des activités artistiques et culturelles et des coordonnées pour les services aux immigrants dans la collectivité.

3. Organiser des séances de formation à l'intention des employeurs et fournir du matériel d'information sur la compétence culturelle et les pratiques d'embauche équitables.
4. Inclure les nouveaux arrivants et les divers groupes dans le processus décisionnel lors des discussions sur les enjeux et les initiatives qui les concernent directement ou indirectement.
5. Participer à des midis-conférences avec des partenaires communautaires pour explorer des sujets liés à l'établissement dans la collectivité et discuter de possibilités futures.
6. Collaborer à des activités sociales de réseautage ou des salons de l'emploi pour rassembler les immigrants avec des fournisseurs de services et des employeurs.
7. Soutenir les festivals culturels dans la collectivité pour permettre aux individus de partager leur culture au moyen de la nourriture, de la musique et d'activités.
8. Encourager les initiatives communautaires accueillantes.
9. Promouvoir d'autres sources d'information, comme le balado Welcome to My Canada diffusé par le YMCA, afin de favoriser le partage d'information et de témoignages.
10. Mener d'autres recherches sur les ressources disponibles dans la collectivité, ainsi que sur les initiatives qui pourraient être mises en œuvre pour accroître la communication entre les divers partenaires.

Conclusion et recommandations

Les principales mesures de suivi susmentionnées visent à guider le Partenariat local en immigration de Sudbury dans sa prise de décisions concernant son plan d'action. La combinaison des renseignements recueillis dans le cadre du sondage sur la cartographie des actifs et des groupes de discussion nous permet de suggérer certaines étapes. Nos recommandations visent à aider le PLIS à tirer parti de ses réussites passées et à atteindre des objectifs à court, à moyen et à long terme que le Partenariat peut atteindre pour aider les nouveaux arrivants à relever les défis de la collectivité.

Objectif à court terme :

- Constituer des groupes de travail spécialisés pour établir un dialogue ouvert avec les organismes de la collectivité afin de renforcer les liens, de promouvoir le partage des ressources et le processus de recommandation dans le but d'améliorer le soutien holistique aux immigrants.
- Justification : La coordination des ressources et de la prestation des services aux nouveaux arrivants pourrait alléger une partie du fardeau des ressources existantes en leur évitant d'effectuer le même travail deux fois.

Objectif à moyen terme :

- Collaborer aux séances d'information aux immigrants concernant le marché immobilier et les droits des locataires.
- Justification : Étant donné que les nouveaux arrivants ont de la difficulté à trouver un logement approprié et des ressources juridiques, cette information est nécessaire au sein de la collectivité.

Objectif à long terme :

- Organiser des séances d'information où les employeurs peuvent se renseigner sur les avantages associés à l'embauche de nouveaux arrivants et sur les possibilités de financement et les volets d'immigration qui s'offrent à eux.
- Justification : Étant donné que les services sont moins disponibles pour les employeurs et que l'emploi est un indicateur important de la réussite des immigrants dans une collectivité, un investissement supplémentaire dans les relations avec les employeurs pourrait favoriser le maintien en poste.

Encore une fois, il est important de noter que les efforts liés à l'établissement, l'attraction et le maintien en poste ne sont pas individuels et ne peuvent pas être déployés par une personne ou une organisation. Plus les organismes communautaires s'intègrent à ce processus itératif, plus il est probable qu'ils réussissent à créer des collectivités accueillantes. Pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants et d'autres personnes dans la collectivité, nous avons besoin d'un réseau de soutien regroupant tous les intervenants communautaires. Le Partenariat local en immigration de Sudbury devrait continuer de collaborer avec ces groupes pour s'assurer du succès de l'objectif commun : l'accueil.

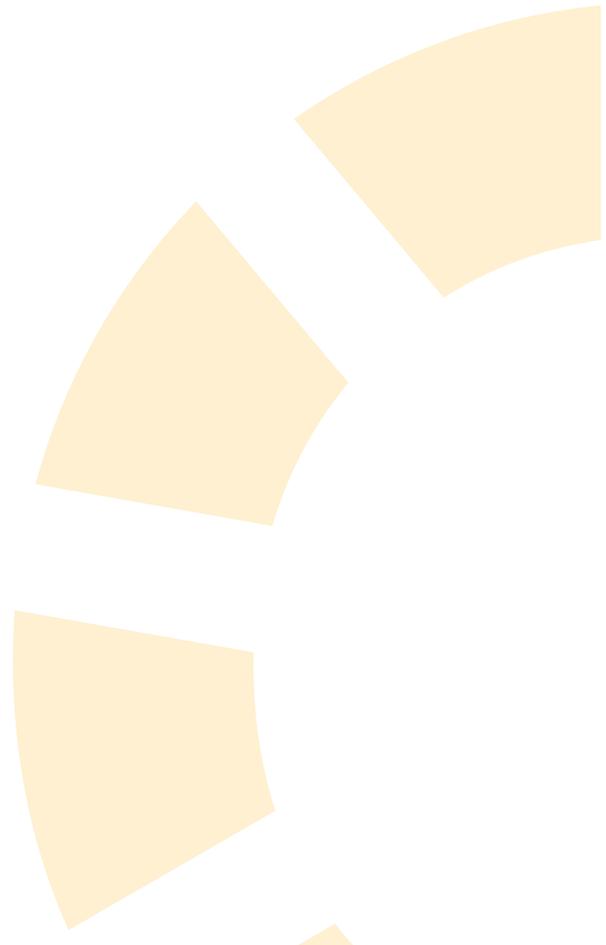
Références

Paraco, Enrique. 2021. « Cadre stratégique, 2021–2025. » Sudbury : Partenariat local en immigration de Sudbury. En ligne à <https://lufgp1lv4fh2d0g4m2wi23j3-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/02/Printable-FINAL-SLIP-Strategic-Framework-ENGLISH-VERSION.pdf>

Partenariat local pour l'immigration de Lanark et Renfrew. 2021. « Services. » En ligne à <https://liplanarkrenfrew.ca/our-services/>, consulté le 13 juin 2022.

Partenariat local pour l'immigration de Niagara. 2022. « Informations concernant l'immigration à Niagara. » Mai. En ligne à <http://niagararegion.createsend.com/t/ViewEmailArchive/t/55011C9A7124AA652540EF23F30FED/C67FD2F38AC4859C/>

Ville de Windsor. 2021. « Série de midis-conférences P2P, 2021. » Disponible en ligne à <https://www.citywindsor.ca/residents/socialservices-/Social-Policy-and-Pathway-to-Potential/pathway-to-potential/Pages/Lunch-and-Learn-Series.aspx>





À propos de la Collectif d'analystes du Nord:

La Collectif d'analystes du Nord (CAN) est un groupe de membres composé d'organisations, de municipalités, d'organisations caritatives, de chambres, etc. En fusionnant nos ressources collectives, nous pouvons faire en sorte que la plus petite municipalité ou organisation caritative locale puisse accéder à des compétences hautes de gamme. Le salaire et les avantages de l'expert sont couverts en partie par la IPN et nos sponsors, et en partie par les cotisations des organisations participantes. Le résultat final est que les membres sont en mesure d'obtenir les compétences dont ils ont besoin quand ils en ont besoin.

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 Sudbury se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Atikameksheng Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Wahnapiatae.
- 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.
- Tous deux abritent de nombreux peuples des Premières nations, des Inuits, et des Métis.

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.

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Florence MacLean
(Présidente du conseil)
Kim Jo Bliss
(Vice-présidente Nord-Ouest)
Dwayne Nashkawa
(Vice-président Nord-Est)
Kevin Eshkawkogan
(Secrétaire)
Pierre Riopel (Trésorier)
Charles Cirtwill
(Président et Chef de la direction)

Cheryl Brownlee
Harley d'Entremont Ph. D.
Ralph Falcioni
Christine Leduc
Michele Piercey-Normore Ph. D.
Eric Rutherford
Douglas Semple
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 Ph. D.
Dr. Brian Tucker

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
Ken Carter Ph. D.
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.

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

info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca

