

Choisir London - Innovatrice, Vibrante et Globale



Stratégie de la Ville de London
pour les Nouveaux Arrivants
2018-2023

london.ca/NewcomerStrategy



London
CANADA



London
CANADA

Message des co-présidents du comité directeur	1
Résumé	3
Contexte	5
Définitions, Vision et Mission	9
Paysage de London pour les Nouveaux Arrivants	12
Principales constatations	30
La stratégie pour les Nouveaux Arrivants	42
Résultats visés	46
Plan de travail	49
Notes	63

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.





Message des co-présidents du comité directeur

Les Nouveaux Arrivants au Canada jouent un rôle vital dans les succès économiques, culturels et sociaux du pays. Attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants est un élément clé pour propulser le pays vers une prospérité économique durable. Pour réussir cela, une stratégie sur les Nouveaux Arrivants ne peut être du seul ressort des gouvernements fédéral et provincial mais elle doit provenir et être développée également par le milieu local. Les municipalités sont au cœur de l'expérience des Nouveaux Arrivants et ces dernières, avec les partenaires communautaires, ont d'importants leviers à leur disposition pour effectuer un changement positif dans l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants. L'adoption d'une stratégie est une étape nécessaire pour que les villes ouvrent la voie pour faire une différence positive.

Nous félicitons le Conseil municipal de la Ville de London qui a reconnu l'importance de mettre en place une stratégie pour les Nouveaux Arrivants pour servir de tremplin pour le Conseil municipal, la Ville de London et la communauté en général pour

mener la charge sur le terrain. Cette action envoie un message fort à tous les intervenants à l'effet que la Ville de London et ses intervenants communautaires sont engagés à bâtir un solide avenir économique, sociétal et culturel pour la ville et la région, qui favorise les partenariats communautaires et régionaux et qui permet de mettre en place des pratiques exemplaires en matière d'attraction, d'intégration et de rétention des Nouveaux Arrivants.

“

Les Nouveaux Arrivants au Canada jouent un rôle vital dans le succès économique, social et culturel du pays/”

Cette stratégie pour les Nouveaux Arrivants par le biais d'un plan quinquennal est un document évolutif. Le plan de travail sera revu annuellement pour s'assurer que la vision, la mission et ses objectifs sont atteints et sont en ligne avec les priorités stratégiques et les résultats visés.

Nous désirons remercier tous les membres du comité directeur pour les Nouveaux Arrivants, le personnel de la Ville de London, les membres du comité de liaison interne du personnel, et la multitude d'intervenants qui ont généreusement donné de leur temps pour nous rencontrer lors des nombreuses séances de consultation et pour nous donner leur rétroaction sur la stratégie. Cette stratégie pour les Nouveaux Arrivants est devenue une réalité grâce à leurs judicieux commentaires.

Nous désirons remercier également le ministère des affaires civiques et de l'immigration de l'Ontario pour le financement auquel il a contribué, par le biais du Fonds pour les initiatives municipales innovatrices en matière d'immigration, pour appuyer la recherche et les nombreuses consultations qui ont conduit au développement de cette stratégie.



Joaquim Ballès,
Président de Immploy, et V-P,
Développement des affaires et directeur
juridique chez Trudell Medical Limited



Dev Sainani,
Co-président du partenariat local sur
l'immigration pour London et Middlesex
(LMLIP), et professeur au Collège Fanshawe

Résumé

Entre 2001 et 2006, l'accroissement naturel de la croissance nette de la population de London, définie comme le surplus des naissances sur les décès, a commencé à décroître. Durant la même période, London a vu un déclin dans le nombre d'employés dans le marché du travail. Cette diminution constante, qui continuera à long terme selon toute vraisemblance, souligne l'importance des Nouveaux Arrivants pour combler les emplois à pourvoir et pour maintenir une croissance globale positive de la population.

Le plan stratégique 2015-2019 pour la Ville de London mentionne que 'Faire croître notre économie' est une des priorités pour renforcer la main d'œuvre de London. Avec une population vieillissante et un taux de natalité décroissant, la création d'appuis additionnels pour l'attraction, la rétention et l'intégration des Nouveaux Arrivants, incluant les étudiants internationaux, les professionnels formés à l'étranger et les immigrants multigénérationnels, a été identifiée comme étant une priorité essentielle pour les citoyens de London, le conseil municipal et l'administration civique.

Bien qu'il soit impératif de répondre aux besoins de croissance quantitative de la population et de la main d'œuvre, il est également important de ne pas perdre de vue la valeur de la diversité des courants de pensée et des perspectives mondiales que les Nouveaux Arrivants apportent à la Ville. Ceci enrichit une société bien au-delà de l'économie. Il y a également là une opportunité d'explorer plus efficacement les compétences que les réfugiés apportent et comment ces compétences pourraient être utilisées pour combler les pénuries actuelles de main d'œuvre.

Choisir London- Innovatrice, vibrante et globale : la stratégie de London pour les Nouveaux Arrivants est une stratégie communautaire, dirigée par la Ville de London. Cette stratégie est le résultat d'un large processus de consultation avec de multiples intervenants et une revue des statistiques et de la littérature. Cette consultation et ce processus de révision ont également fait ressortir que bien que la Ville et la communauté ont de multiples ressources et appuis qui ciblent l'attraction, l'intégration et/ou la rétention des Nouveaux Arrivants, la sensibilisation à ces appuis et ressources est restreinte, l'accès à ces appuis et ressources inclut plusieurs barrières, et l'engagement des divers intervenants de la ville et de la région pour attirer, intégrer et/ou retenir les Nouveaux Arrivants devrait être plus important et plus stratégique. L'analyse statistique a révélé que les villes de taille moyenne, comme London,

pourraient bénéficier de l'accès à des données plus granulaires et à des données publiées sur une base plus fréquente (vg. annuellement plutôt que chaque cinq ans) pour mieux guider la prise de décision dans ce domaine et les résultats visés.

La stratégie pour les Nouveaux Arrivants identifie trois priorités stratégiques : renforcer la sensibilisation, faciliter l'accès et un engagement actif. Chacune de ces priorités est appuyée par des activités qui sont énoncées dans le plan de travail. Ces activités visent à produire l'impulsion nécessaire pour atteindre les résultats quantitatifs visés pour l'attraction et la rétention des Nouveaux Arrivants pour assurer et augmenter la croissance économique. Collectivement, les activités ne sont qu'un des nombreux facteurs qui peuvent influencer sur l'atteinte des résultats escomptés. Il y a plusieurs autres facteurs hors du contrôle de la Ville comme les changements aux politiques fédérales et provinciales sur l'immigration. Ces autres facteurs devront être suivis attentivement pour s'assurer que les activités demeurent adéquates pour atteindre le but pour lequel elles ont été créées et pour s'assurer que l'atteinte des résultats escomptés demeure possible. Sinon, sur un horizon de cinq ans, des modifications et des ajustements à la stratégie pour les Nouveaux Arrivants pourront s'avérer nécessaires.



Le contexte

1.1

L'impulsion de la stratégie pour les Nouveaux Arrivants

L'impulsion pour la stratégie pour les Nouveaux Arrivants origine du Plan stratégique de la Ville de London 2015-2019 qui définit la 'Croissance de notre économie' comme l'un des domaines prioritaires. Avec une population vieillissante et un taux de natalité en déclin, on s'attend à ce que les Nouveaux Arrivants soient la principale source de la main d'œuvre nécessaire pour alimenter la croissance de l'économie locale. Ainsi, la création d'appuis additionnels pour l'attraction, la rétention et l'intégration des immigrants et des Nouveaux Arrivants, incluant les étudiants internationaux, les professionnels formés à l'étranger et les immigrants multigénérationnels, a été identifiée comme étant une priorité essentielle pour les citoyens de London, le conseil municipal et l'administration civique.

De façon à atteindre cet objectif, le conseil municipal a accepté qu'une stratégie pour les Nouveaux Arrivants soit développée et mise en œuvre au niveau local.

1.2

Le comité directeur

Un comité directeur (le comité) a été créé en mars 2017 pour développer la stratégie pour les Nouveaux Arrivants. Le comité est composé de 16 membres qui sont soit des Nouveaux Arrivants avec de l'expérience vécue soit des représentants d'organismes qui ont de l'expérience dans l'attraction, l'intégration et/ou la rétention des Nouveaux Arrivants. Le comité est dirigé par deux co-présidents et est appuyé par deux membres du personnel de la Ville, un membre du personnel du comité de liaison interne et des chercheurs externes*. Les noms des membres du comité et les organismes qu'ils représentent, le cas échéant, apparaissent ci-après.

Co-présidents du comité:

Joaquim Ballès

Président de Immploy, et v-p, développement des affaires et directeur juridique, Trudell Medical Limited

Dev Sainani

Co-président du Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP), et professeur, Collège Fanshawe

Membres du comité directeur :

Reem Alghooti

Champion nouvel arrivant avec de l'expérience vécue

Fanshawe

Robert Downie

Gestionnaire, Recherche institutionnelle, Collège Fanshawe

Robert Collins

Directeur, développement de la main d'œuvre, London Economic Development Corporation

Alain Dobi

Directeur, Réseau de Soutien à l'immigration francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario

Wendy Curtis

Directeur général, International; avancement et anciens, Collège



Wilma de Rond

Directrice générale, WIL Employment Connections

Carolyn Ford

Directrice, recrutement deuxième cycle pour Western international, Université Western

Adam Garba

Champion nouvel arrivant et entrepreneur local

Sidra Khan

Championne nouvelle arrivante avec de l'expérience vécue

Gus Kotsiornitis

Chambre de commerce de London (ancien président) et V-P, Services financiers aux entreprises, Banque Royale du Canada

Marilyn Mason

Directrice adjointe, Services d'inscription et de partenariats stratégiques, Collège universitaire King's à l'Université Western avec l'appui du registraire adjoint Tracy Cunningham au Collège universitaire King's Tracy Cunningham au Collège universitaire King's

Yenny Medina

Championne nouvelle arrivante avec de l'expérience vécue et Professionnelle formée à l'étranger

Tuyen Nguyen

Championne nouvelle arrivante avec de l'expérience vécue, entrepreneure locale et professionnelle formée à l'étranger

Assistance à la recherche fournie par le Dr. Michael Haan, président de la chaire de recherches du Canada en études migratoires et ethniques, Faculté de sociologie, Université Western et la Dre Nazia Bano, chercheur indépendante.

1.3

Le processus de développement de la stratégie pour les Nouveaux Arrivants

Le comité directeur a tout d'abord développé le mandat du comité, les définitions des termes "Nouveaux Arrivants", "immigrants" et "Nouveaux Arrivants potentiels" et une vision et une mission pour servir de base à son travail. À partir de là, les membres du comité ont entrepris de nombreuses consultations en face-à-face et au téléphone avec de nombreux intervenants et ont fait parvenir plusieurs sondages aux Nouveaux Arrivants. De plus, grâce à l'appui du personnel de la Ville, le comité a conduit des recherches sur les programmes communautaires existants destinés ou utiles aux Nouveaux Arrivants, sur des données sur les tendances relatives aux Nouveaux Arrivants, la littérature pertinente et des consultations avec les services de la Ville et des experts externes.

En développant la Stratégie et le plan de travail pour les Nouveaux Arrivants, le comité a tenu compte de divers documents stratégiques pertinents de la Ville, de priorités et initiatives qui sont décrites à l'Annexe A et que l'on retrouve à london.ca/NewcomerStrategy.



Définitions, vision et mission

2.1 Définitions

Pour arriver à une compréhension commune, et pour inclure toutes les catégories d'immigrants qui arrivent à London, le comité directeur s'est entendu sur les définitions suivantes.

Le terme “*Nouveaux Arrivants*” avec lettres majuscules est souvent utilisé dans ce document et a été défini par le comité directeur comme signifiant :

- “...des individus qui sont immigrants ou qui sont des immigrants potentiels.”

Le terme “*Immigrants*” est défini comme étant:

- “...des individus, incluant les membres de la famille qui les accompagnent, qui, lors de leur arrivée au Canada d’un autre pays, n’étaient pas citoyens canadiens et qui vivent actuellement au Canada comme:
 - des résidents temporaires, incluant tout permis de travail et d’études;
 - des résidents permanents, de toutes catégories, incluant les réfugiés parrainés par le gouvernement et les réfugiés sous parrainage privé; ou
 - les nouveaux citoyens canadiens.

Le terme “*Immigrants potentiels*” est défini comme étant:

- “... des individus qui ne vivent pas au Canada ou qui ne sont pas citoyens canadiens et:
 - qui en vertu de leur éducation, formation et/ou expérience en affaires ont des compétences qui bénéficieraient au développement social et économique de London; ou
 - qui ne vivent pas au Canada et ne sont pas citoyens canadiens et ont les diplômes et autres attestations pour être admis dans une université, un collège ou une école secondaire à London.

Dépendant du contexte dans lequel le terme Nouveaux Arrivants est utilisé dans ce document, le terme Nouveaux Arrivants peut référer aux immigrants ou au immigrants potentiels.



2.1

Vision et Mission

La vision et la mission de la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants développée par le comité directeur sous la responsabilité du conseil municipal et avec la rétroaction de la communauté, sont les suivantes :

Vision

“Les Nouveaux Arrivants choisissent London comme étant la communauté de choix pour vivre, apprendre et travailler. ”

Mission

“Attirer, intégrer et retenir avec succès les Nouveaux Arrivants en particulier, les étudiants internationaux, les travailleurs qualifiés et les entrepreneurs dans l'économie locale et la société. ”

2.2

Catégories de Nouveaux Arrivants

Conformément à l'objectif de créer diverses possibilités d'emploi par la croissance de l'économie locale, la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants est principalement orientée vers l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants qui se retrouvent sous les trois catégories suivantes:

- les étudiants de niveau secondaire et post-secondaire,
- les travailleurs qualifiés, et
- les entrepreneurs.



Le paysage de London pour les Nouveaux Arrivants

3.1 La Ville de London

London se définit fièrement comme étant une ville innovatrice, vibrante et globale avec les avantages d'une communauté plus petite comme l'accessibilité, la sécurité et un sens de la vie communautaire, tout en offrant cependant l'attrait d'une grande ville. London est souvent mentionnée comme étant un endroit exceptionnel pour y élever une famille, y travailler et y étudier. Le logement est abordable et le temps moyen de déplacement n'importe où dans la ville est de 15 minutes. London est présentement la 11^{ième} plus importante région métropolitaine de recensement (RMR) au Canada, avec une population d'approximativement 500,000 habitants. Sa localisation géographique



et son infrastructure en transport donnent aux résidents et aux entreprises un accès facile à de nombreuses destinations domestiques et internationales par la voie des airs, par autobus, par train et en automobile. Avec deux hôpitaux régionaux de pointe, des instituts de recherche renommés mondialement, et des premières médicales internationales, London a établi une solide réputation pour des soins de santé de qualité et pour l'innovation médicale.

Plus de 20,000 entreprises sont situées à London dans une multitude de secteurs, incluant la fabrication de pointe, les services professionnels, la transformation des aliments et des boissons, les sciences de la vie et les secteurs de création digitale, avec un accès à plus de 150 millions de consommateurs à moins d'une journée de voiture. Plusieurs de ces entreprises sont des leaders dans leur domaine. Dans le plus récent classement des compagnies canadiennes de technologie de la firme Deloitte, cinq compagnies de London figuraient parmi "les 50 meilleures compagnies canadiennes de technologie". Une des compagnies situées à London se classait au premier rang des compagnie de technologie. Dans le plus récent classement fDi American Cities of the Future 2017/2018, London s'est classée au 6ième rang pour la catégorie des villes de taille moyenne les plus propices aux affaires.

London héberge également des institutions d'éducation mondialement reconnues et est vue comme un centre d'éducation d'excellence. Grâce à ses institutions d'enseignement London accueille des milliers d'étudiants internationaux chaque année. Au cours de l'année académique 2016-2017, ces institutions ont accueilli



11,000 étudiants internationaux. L'Université Western et ses collèges universitaires affiliés – le Collège Universitaire Brescia, le Collège Universitaire Huron et le Collège universitaire King's – offrent des expériences éducatives qui attirent des étudiants et des professeurs internationalement. L'Université Western offre plus de 400 spécialisations, majeure et mineure, et le Ivey Business School demeure l'école d'études commerciales prédominante au Canada. Le Collège Fanshawe est un des plus importants collèges de l'Ontario avec quatre campus, plus de 200 diplômes, certificats et programmes d'apprentissage.

3.2

Le paysage des Nouveaux Arrivants

Veillez noter que les données fournies dans ce rapport reflètent les données du recensement de la région métropolitaine de London (RMR) ou celle de la Division concernée de la Ville pour la Ville de London.

A. Aperçu général

i. Composantes de la croissance démographique

Les composantes de la croissance démographique de la RMR de London pour la période 2009-10 à 2016-16 se retrouvent dans le tableau ci-après.

Tableau 1:

Composantes de la croissance démographique – 2009 – 2016 pour la RMR de London¹

Composantes de la croissance démographique	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Naissances	5,127	5,125	4,941	5,130	5,174	5,223	5,285
Décès	3,596	3,473	3,630	3,708	3,946	4,086	4,225
Immigrants	2,947	2,363	2,361	2,404	2,088	2,125	2,877
Émigrants	957	800	894	955	1,003	956	917
Émigrants qui retournent	605	565	532	568	534	632	634
Migration temporaire nette	274	218	223	242	236	223	213
Migration interprovinciale nette	-432	-379	-673	-1,080	-877	-680	337
Migration intraprovinciale nette	662	734	1,361	1,288	1,510	1,911	2,346
Résidents non permanents nets	483	74	872	669	381	84	1,181

Pour la période de 2009-2010 à 2015-2016, l'augmentation naturelle dans la croissance démographique nette, définie comme étant le surplus des naissances sur les décès, a commencé à ralentir. Il y a eu une diminution de 31% de la croissance démographique nette pour la période 2015-2018 comparée à la période 2009-2010; passant d'un surplus de 1531 à un surplus de 1060. Ce déclin lent mais régulier du taux de croissance naturelle qui devrait continuer à long terme, aura de nombreuses implications. La plus pertinente de ces implications est l'importance croissante des Nouveaux Arrivants comme source de main d'œuvre. Comme la population locale diminue à cause du bas taux de fertilité et de l'âge, London dépendra de plus en plus sur les Nouveaux Arrivants pour combler les emplois vacants et pour maintenir une croissance démographique positive.

En 2015-2016, la RMR de London a accueilli 2877 immigrants directs et 2683 immigrants secondaires des autres parties de l'Ontario et un autre 1,181 résidents non-permanents, portant à 6,471 le nombre total d'immigrants pour la RMR de London. Le nombre net d'émigrants (individus quittant la RMR de London) pour cette même année a totalisé 1,764; ainsi, le nombre total net d'immigrants pour la RMR de London a été de 4,977.

Quand nous incluons les naissances et les décès dans les calculs, le gain net démographique pour London en 2015-2016 a été de 6,037 individus ce qui constitue 2,682 individus de plus que le gain démographique de 3,355 en 2009-2010. Ceci représente une augmentation de la croissance démographique de 80% pour 2015-2016 alors que la croissance naturelle de 1,060 ne compte que pour 17,5% de l'accroissement démographique pour la RMR de London².

ii. Population par groupe de minorité

Au cours de la dernière décennie, London a vécu certains changements démographiques qui ont inclus l'accueil de 1,181 réfugiés syriens parrainés par le gouvernement, 382 réfugiés par parrainage privé, et 75 parrainés en vertu du programme mixte des réfugiés désignés par un bureau des visas entre novembre 2015 et la fin de décembre 2016.

Entre 2011 et 2016, la population des minorités visibles de la RMR de London s'est accrue de 28% passant de 61,035 à 78,325.³ Les minorités visibles sud-asiatiques et chinoises constituent la majorité de l'augmentation de la population des minorités visibles pour cette période.

iii. Langages et principaux lieux de naissance

En 2016, les trois principales langues non-officielles parlées à la maison dans la RMR de London étaient l'Arabe, l'Espagnol et le Polonais. Si l'on regarde seulement les immigrants les plus récents pour la période 2011-2016, les trois principales langues non-officielles sont l'Arabe, l'Espagnol et le Mandarin.

Parmi les 11,955 immigrants directs qui sont venus dans la RMR de London pour la période de 2011-2016, le principal lieu de naissance est la Syrie (10%), suivie de l'Inde (8,4%), la Chine (7,9%), l'Iraq (7,6%) et la Colombie (5,1%)⁴.



3.3

Le paysage économique et l'immigration des étudiants

A. La catégorie économique

i. Les niveaux d'immigrants économiques

L'immigration économique⁵ continue d'être la principale catégorie de Nouveaux Arrivants pour la RMR de London, les réfugiés venant juste derrière en deuxième place. Le tableau qui suit indique les niveaux d'immigrants économiques et leur famille qui ont choisi London comme leur destination initiale directe au Canada.

Tableau 2:
Catégorie d'admission et type de demandeur⁶

Catégorie d'admission et type de demandeur	Total – Période d'immigration	1991 à 2000	1991 à 2000	2001 à 2005	2006 à 2010	2011 à 2016
Total – catégorie d'admission et type de demandeur	62,000	14,265	15,520	9,620	10,630	11,955
Immigrants économiques	25,565	4,725	5,750	4,705	5,080	5,305
Demandeurs principaux	8,805	1,775	2,070	1,475	1,505	1,975
Demandeurs secondaires	16,760	2,950	3,680	3,230	3,570	3,335
Immigrants parrainés par la famille	15,545	3,680	4,535	2,300	2,510	2,520
Réfugiés	20,300	5,825	5,185	2,520	2,845	3,925
Autres immigrants	585	40	50	95	205	205



Même si la catégorie d'immigration économique demeure au sommet de la liste, elle n'a pas augmenté de façon significative depuis les cinq dernières années.

Les industries dans lesquelles les immigrants sont les plus souvent employés sont indiquées sous le code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)⁷. Le Tableau 3 qui suit montre les six principales industries à London qui ont engagé des immigrants en 1994, 2004 et 2014. En 1994 et en 2014, les services en enseignement ont surpassé le reste.

Tableau 3:
Immigration directe vers la Ville de London par industrie⁸

	1994	2004	2014
Services d'hébergement et de restauration	50	50	30
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets, d'assainissement	25	60	40
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	20	< 5	< 5
Services d'enseignement	55	105	< 5
Soins de santé et assistance sociale	20	< 5	< 5
Fabrication	20	30	< 5

- En contraste avec l'emploi par industrie, les données suivantes du Tableau 4 reflètent l'emploi prévu au moment de l'arrivée⁹. La plupart des immigrants directs ont rapporté s'attendre à travailler dans le domaine de la science.



Tableau 4:
Immigration directe vers la Ville de London par occupation¹⁰

	1994	2004	2014
Affaires, finance et administration	65	65	< 5
Santé	20	30	< 5
Administration	20	45	< 5
Sciences naturelles et appliquées	100	145	25
Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	45	125	< 5
La vente et les services	60	25	< 5
Métiers, transport et opérateurs de machinerie	65	20	< 5

ii. Catégorie d'admission

Le tableau qui suit montre le nombre d'immigrants économiques qui ont choisi London comme destination initiale, répartis par catégorie d'admission et par type de demande. Les chiffres indiquent que London n'attire pas assez de travailleurs de métier qualifiés¹¹ et que le nombre d'immigrants directs entrepreneurs qui choisissent London a diminué également depuis les dernières années.

Tableau 5:
Le nombre d'immigrants qui ont choisi la RMR de London par catégorie d'admission – 1980 – 2016¹²

Catégorie d'admission et type de demandeur	2001 à 2005	2006 à 2010	2011 à 2016
Immigrants économiques	4,705	5,080	5,310
Programmes des travailleurs	4,325	4,315	4,505
Travailleurs qualifiés	4,215	4,045	3,440
Travailleurs de métiers spécialisés	< 5	< 5	< 5
Catégorie de l'expérience canadienne	< 5	65	740
Aides familiaux ou personnes soignantes	105	205	310
Programmes des gens d'affaires	270	380	355
Entrepreneurs	135	50	50
Investisseurs	90	300	280
Travailleurs autonome	40	30	20
Candidats des provinces et des territoires	115	385	450

iii. Migration secondaire

La migration secondaire en provenance des autres parties de l'Ontario constitue une importante source de Nouveaux Arrivants. Les chiffres les plus récents démontrent que la migration secondaire représente plus de 50% de l'afflux net de Nouveaux Arrivants à London. Voir les tableaux 6 et 7.

Tableau 6:
Immigration secondaire vers la Ville de London par âge¹³

Année	Moins de 20	20 à 44	45 à 64	Plus de 64
1994	20	730	85	< 5
2004	55	1,130	250	45
2014	35	1,320	465	115

Table 7:
Émigration depuis la Ville de London par âge¹⁴

Année	Moins de 20	20 à 44	45 à 64	Plus de 64
1994	< 5	765	80	25
2004	40	1,405	260	35
2014	25	1,230	410	80

Les migrants secondaires vers London ont tendance à se déplacer à partir de l'Ontario. La plupart de ces individus proviennent des divisions de recensement du Sud-Ouest de l'Ontario qui sont à proximité de London. Les autres divisions de recensement représentées dans l'échantillonnage sont quelques-unes de plus importantes du Canada comme Vancouver, Montréal et Ottawa. Les individus qui quittent London ont tendance à aller vers les mêmes destinations. Voir les tableaux 8 et 9¹⁵.



Tableau 8:
Immigration secondaire vers London - 10 principales divisions de recensement

	1994	2004	2014
Toronto	225	405	400
Peel	55	145	230
York	25	50	150
Essex	45	70	90
Waterloo	35	60	80
Greater Vancouver	35	65	60
Montréal	60	50	45
Ottawa	30	55	50
Hamilton	25	50	60
Elgin	< 5	45	55



Tableau 9:
Émigration de London - 10 principales divisions de recensement

	1994	2004	2014
Toronto	245	460	380
Peel	65	175	210
Waterloo	55	110	85
Greater Vancouver	75	80	85
York	35	75	115
Essex	55	95	55
Ottawa	40	85	75
Division No. 6 (AB)	< 5	55	80
Elgin	< 5	65	65
Hamilton	35	55	35

iv. Rétention des Nouveaux Arrivants économiques

La ville de London perd plus de gens d'affaires, de travailleurs qualifiés et de réfugiés par la migration secondaire qu'elle n'en reçoit. Ceci est compensé par l'augmentation nette de la catégorie familiale et par les candidats des provinces et territoires. Voir les tableaux 10 et 11 ci-dessous¹⁶.

Tableau 10:

Immigration secondaire vers London par catégorie d'immigration

Année	Gens d'affaires	Famille	Candidats des provinces	Réfugiés	Travailleurs qualifiés	Autres
1994	60	200	< 5	330	250	< 5
2004	90	355	< 5	280	730	< 5
2014	80	450	120	395	875	< 5

Tableau 11:

Émigration de la Ville de London par catégorie d'immigration

Année	Gens d'affaires	Famille	Candidats des provinces	Réfugiés	Travailleurs qualifiés	Autres
1994	40	220	< 5	360	255	< 5
2004	100	345	< 5	485	785	20
2014	115	395	65	405	745	< 5

E. Étudiants internationaux

i. Université et collège

Pour l'année scolaire 2016-2017, le Canada a connu une augmentation de 40% de demandes de la part d'étudiants internationaux pour ses établissements d'enseignement. Les établissements d'enseignement de London continuent à se classer parmi les principaux établissements d'enseignement au Canada et dans le monde. Selon un sondage mené auprès des établissements d'enseignement locaux, London a connu un bond dans ses inscriptions internationales, passant de 6,000 en 2013 à approximativement 11,000 en 2017, soit une augmentation de 83%.

Depuis 2013, le Collège Fanshawe a connu une augmentation importante des étudiants internationaux qui choisissent de participer à ses programmes. Le Collège a ouvert depuis son département international et continue d'augmenter ses partenariats et son recrutement à l'étranger. Le tableau ci-dessous montre la croissance dans les inscriptions depuis 2013-2014.

Tableau 12:

Inscription des étudiants internationaux au Collège Fanshawe par année - 2014 à 2016¹⁷

Année	# d'étudiants internationaux	Taux annuel de croissance
2013-14	1,914	–
2014-15	2,174	13.6%
2015-16	2,693	23.9%
2016-17	4,243	57.6%

L'Université Western et ses collèges affiliés, King's, Brescia et Huron, accueillent depuis longtemps des étudiants internationaux dans leurs programmes. Chaque institution a un département international qui est orienté vers l'attraction des étudiants étrangers. Le tableau ci-dessous démontre la croissance des inscriptions depuis 2013-2014.



Tableau 13:

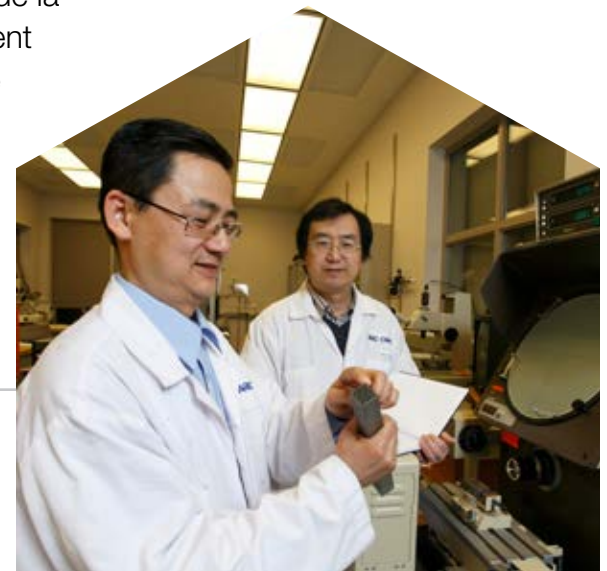
Nombre total d'étudiants internationaux à l'Université Western par année et par niveau académique, 2013-2016¹⁸

Année	Tous les niveaux académiques	Deuxième	Premier cycle	Représentants médicaux	Taux annuel de croissance
2012-13	2,371	1,006	1,257	108	–
2013-14	2,758	1,038	1,611	109	16.3%
2014-15	3,144	1,116	1,898	130	14.0%
2015-16	3,336	1,218	1,990	128	6.1%
2016-17	3,575	1,228	2,217	130	7.2%

En vertu des Ententes de Mandat stratégique des collèges et universités, 2017-2020, le Collège Fanshawe a atteint son objectif de croissance de son effectif étranger de niveau postsecondaire de 13% en 2017-2018 et a projeté une croissance cumulative de 5% pour chacune des deux années suivantes. À l'Université Western et ses affiliés, approximativement 10% des étudiants de deuxième cycle et approximativement 20% des étudiants de premier cycle sont des étudiants internationaux. Leurs projections sont de maintenir la proportion d'étudiants internationaux de premier cycle et d'augmenter graduellement la proportion des étudiants de deuxième cycle à 15%¹⁹.

ii. Écoles secondaires publiques et privées

Les écoles secondaires publiques et privées attirent également des étudiants internationaux dans leurs écoles. En vertu de la Stratégie ontarienne en matière d'éducation internationale de la maternelle à la 12e année publiée en 2015, l'accent est mis sur une approche coordonnée et intégrée qui reliera le continuum d'apprentissage de la maternelle à la 12e année à l'éducation et à la formation postsecondaire, et à une carrière et une vie en Ontario²⁰. Les objectifs de la stratégie sont de fournir: des opportunités et des offres de cours améliorées dans



un contexte international pour aider les étudiants et les enseignants de la maternelle à la 12e année à acquérir les compétences, les connaissances et les expériences mondiales dont ils ont besoin pour réussir dans une économie mondiale; des programmes et services de haute qualité et un environnement accueillant et sécuritaire pour les étudiants internationaux pour promouvoir la réussite et le bien-être et stimuler l'apprentissage interculturel; des occasions de développer et partager l'expertise entre les enseignants de l'Ontario et les enseignants internationaux; et un parcours pour les étudiants internationaux étudiant en Ontario, de l'école élémentaire et secondaire jusqu'à l'éducation postsecondaire et au-delà.

iii. L'impact économique des étudiants internationaux

L'impact économique des étudiants internationaux est significatif pour les communautés où ils vivent et étudient. Selon un rapport des Affaires étrangères et Commerce international Canada publié en 2012, le total des dépenses à long terme des étudiants internationaux au Canada s'est élevé à un montant estimé à \$6,9 milliards en 2010. Ceci se traduit par une contribution de près de \$4,2 milliards en termes de produit intérieur brut (PIB) à l'économie canadienne et représente environ 7% de la contribution au PIB par l'ensemble du secteur des services d'enseignement dans l'économie canadienne. Les services d'enseignement internationaux servant ces étudiants à long terme ont contribué à 70,240 emplois dans le marché du travail. Ceci représente environ 5,7% du nombre total d'emplois dans l'ensemble du secteur des services d'enseignement au Canada²¹.

En moyenne, les frais de subsistance à London couvrant des items tels que la nourriture, les services publics, l'internet, le téléphone, le lavage et les loisirs peut coûter un montant additionnel de 18,000\$-20,000\$ par année, par étudiant international. Ces dépenses sont en plus des frais de scolarité qui varient de 11,000\$ à 31,000\$²², dépendant de l'institution d'enseignement et du niveau d'études. Ceci bénéficie en particulier aux secteurs de l'habitation, de la vente au détail et à la restauration.

L'impact économique et sociétal positif est même plus important si les étudiants demeurent à London après leur graduation. Leurs compétences et talent peuvent être utilisés pour enrichir la culture locale des affaires grâce à leurs idées novatrices et à leur portée mondiale. De plus, ces étudiants ne devront pas passer par la reconnaissance de leurs titres de compétence puisqu'ils ont étudié



dans une institution canadienne. Concernant le volet sociétal, les étudiants internationaux ajoutent à la diversité culturelle de London, enrichissant encore plus le tissu culturel de la ville.

3.4 Emplois vacants

Entre 2011 et 2016, le secteur de l'emploi pour la RMR de London a continué de connaître une croissance du marché du travail de forte à modérée dans plusieurs secteurs axés sur le savoir comme les soins de santé, les services professionnels, scientifiques et techniques et les services d'enseignement. Au cours des cinq dernières années, la RMR de London a fait preuve d'une forte croissance de la main d'œuvre dans le domaine de la construction, de la vente au détail, de l'hébergement et de la restauration, de l'agriculture et autres services. La croissance de la main d'œuvre dans ces secteurs a été largement contrebalancée par une diminution dans le commerce de gros, le transport et l'entreposage, la fabrication et l'administration publique²³. Pour 2019-2022, le secteur des services professionnels et techniques projette une croissance moyenne annuelle composée de 2,2%; alors que le secteur des arts, du divertissement de l'hébergement et de la restauration projette une croissance annuelle composée de 2,6%²⁴.

Pour 2017, les catégories d'emplois vacants pour London se retrouvent dans le tableau 12 ci-dessous selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le système SCIAN est la norme utilisée par les agences de statistiques fédérales pour classer les maisons d'affaires pour les fins de colliger, analyser et publier des données statistiques liées à l'économie des entreprises des États-Unis.

Tableau 14:

2017 – Emplois vacants pour la Ville de London selon le code SCIAN²⁵

	NAICS	Total 2017
Total	0	10,255
Marché caché de l'emploi	0	10,255
Services d'hébergement et de restauration	72	3,005
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets, d'assainissement	56	2,888
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	11	1,780
Arts, divertissement et loisirs	71	1,508
Construction	23	1,255
Services d'enseignement	61	1,213
Finance et assurance	52	1,164
Services de santé et services sociaux	62	1,103
Information	51	983
Administration de compagnies et d'entreprises	55	849
Fabrication	31	800
Extraction minière, carrières et extractions de pétrole et de gaz		695
Autres services (sauf l'administration publique)	81	645

Ces emplois vacants représentent approximativement 5,000 positions mensuelles qui demeurent vacantes et qui pourraient être comblées par des Nouveaux Arrivants talentueux, incluant ceux déjà installés à London. La base de la main d'œuvre et de la population est vieillissante partout en Ontario de même qu'au niveau régional. En se tournant vers l'avenir, on s'attend à ce que la base de la main d'œuvre vieillissante résulte en un déclin graduel des taux de participation de la main d'œuvre pendant la première moitié de la période de prévision (2016 à 2031) de 60% à 57%. Pour contrebalancer cette diminution projetée, on a besoin de Nouveaux Arrivants talentueux pour combler ces postes afin de tenter de prévenir cette glissade

3.5

Programmes, Services, Politique, et Initiatives

A. Programmes et services communautaires et régionaux

Comme communauté, London a plusieurs programmes et services pour aider les immigrants à parvenir à une inclusion sociale et économique. Ceci comprend des programmes livrés directement ou indirectement par la Ville de London. En développant la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants, le comité a considéré qu'il serait important de prendre en considération le réseau d'appui existant et de s'assurer que les priorités et le plan de travail constituent un soutien et ne fassent pas double emploi ou soient inconsistants avec les programmes, services et initiatives existants.

Au cours des dernières années, la Ville a travaillé activement avec les organismes locaux, les intervenants et les autres partenaires communautaires. Le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP) et IMMPLY sont deux exemples notoires.

Le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex est co-présidé par la Ville de London et est financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada avec l'appui du Ministère des affaires civiques et de l'immigration de l'Ontario (MACI) et l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO). Depuis sa création en 2009, ce partenariat a rassemblé plusieurs secteurs, bénévoles et communautés immigrantes pour développer et mettre en œuvre des plans stratégiques axés sur la collectivité pour la réussite de l'intégration des immigrants à London et dans le comté de Middlesex.

En avril 2018, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et le Ministère des affaires civiques et de l'immigration ont annoncé la signature de sections additionnelles à l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration. Les trois nouvelles sections énoncent la collaboration Canada-Ontario sur les immigrants francophones, les étudiants internationaux et le rôle des gouvernements municipaux comme partenaires importants.

Du côté des employeurs, la Ville est un participant d'office sur le Conseil du leadership IMMPLY (auparavant le Conseil sur l'emploi en immigration pour

London et Middlesex) qui rassemble les représentants des employeurs de London et de la région. Le mandat d'IMMPLOY est de permettre la connexion entre les employeurs et les talents immigrants pour favoriser la prospérité économique. IMMPLOY est similaire aux Conseils sur l'emploi pour les immigrants (CEI) qui sont actifs à travers le pays.

Du côté de l'établissement, la Ville travaille de manière collaborative avec les organismes locaux en établissement qui offrent des services aux familles et aux enfants des Nouveaux Arrivants. Ces organismes incluent le Centre communautaire régional de London, Cross Cultural Learner Centre, le Collège Boréal, LUSO Community Services, South London Neighbourhood Resource Centre, et YMCA of Western Ontario.

La Ville s'est également impliquée dans l'organisation d'un événement annuel pour accueillir les étudiants internationaux auquel ont participé les institutions locales d'enseignement. Voir l'Annexe B partie 1,2 et 3 à london.ca/NewcomerStrategy pour une liste plus complète des organismes et programmes locaux qui visent l'attraction, l'intégration et/ou la rétention des Nouveaux Arrivants. Cette liste a été dressée en décembre 2017.

B. Programmes fédéraux et provinciaux de financement, Politiques et initiatives

Il existe plusieurs programmes fédéraux et provinciaux de financement que la Ville et les organismes communautaires ont pu utiliser pour mettre en place des programmes locaux pour appuyer la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants. Le Portail sur l'immigration de la Ville est un exemple d'initiative financée en grande partie par la province. Il sera important dans l'avenir de surveiller de près les changements aux politiques de financement et aux initiatives.



Principales constatations

4.1

Principales constatations lors de l'examen des données

Le développement de cette Stratégie pour les Nouveaux Arrivants est fait en tenant compte des données qui sont disponibles pour la communauté de London. Malheureusement, les données sont incomplètes en ce qui a trait à l'arrivée, la rétention et la participation à la main d'œuvre des Nouveaux Arrivants pour les villes de taille moyenne comme London. Il existe également peu de données sur la gamme de compétences des Nouveaux Arrivants qui arrivent à London (en particulier en ce qui concerne les migrants secondaires), le nombre qui choisissent l'entrepreneuriat et leur degré de réussite, le nombre d'étudiants internationaux qui restent à London après avoir complété leurs études, le taux d'emplois vacants à London à court et moyen terme et quelles sont les compétences et l'éducation qui permettront aux réfugiés

d'être plus aptes à l'emploi. De plus, la plupart des données pertinentes disponibles proviennent de Statistiques Canada à tous les cinq ans qui, une fois publiées, datent déjà d'un ou deux ans.

Les principales constatations, basées sur les données actuellement disponibles au comité sont résumées ci-après.

- Pour la période la plus récente de 2011-2016, les réfugiés représentaient le second pourcentage le plus élevé de Nouveaux Arrivants venant à London à 34% après les immigrants économiques à 44%. Tous les Nouveaux Arrivants ont un bagage d'expérience et de compétences qui peuvent servir à stimuler l'économie locale. Il est essentiel d'appuyer et soutenir les programmes de formation pour faciliter une intégration plus rapide des réfugiés et immigrants économiques qui sont déjà ici. En leur fournissant les bons outils, les bons programmes et une formation linguistique, ces Nouveaux Arrivants peuvent être intégrés plus rapidement au marché du travail local pour renforcer la main d'œuvre. Il est de plus en plus important d'évaluer le potentiel de tous les Nouveaux Arrivants, particulièrement les réfugiés, pour le marché du travail puisqu'ils veulent travailler non seulement pour aider leur famille mais aussi la communauté locale.
- Le taux de rétention sur 10 ans des Nouveaux Arrivants qui sont arrivés directement à London en 2001 est de 58,4%²⁶. En comparaison avec les autres villes au Canada, London se retrouve au 10e rang, surpassant Halifax à 46,1% et St-John's à 42,1%. Les villes qui se classent en tête de liste avec le plus haut taux de rétention sur 10 ans pour ceux qui sont arrivés en 2001 sont Calgary avec 77,1%, suivie par Toronto à 76,9% et suivie de près par Edmonton à



76,1% et Vancouver à 75,9%. London doit trouver des moyens pour intégrer complètement les Nouveaux Arrivants surtout dans le marché du travail pour les retenir à long terme.

- London se retrouve derrière ses villes concurrentes canadiennes en termes de pourcentage de sa population de Nouveaux Arrivants avec 22% comparé à une moyenne de 30% en Ontario. Actuellement, London se retrouve en 9e place tel que démontré dans le tableau comparatif ci-dessous :

**Pourcentage des immigrants par rapport à la population totale:
villes choisies 2016**

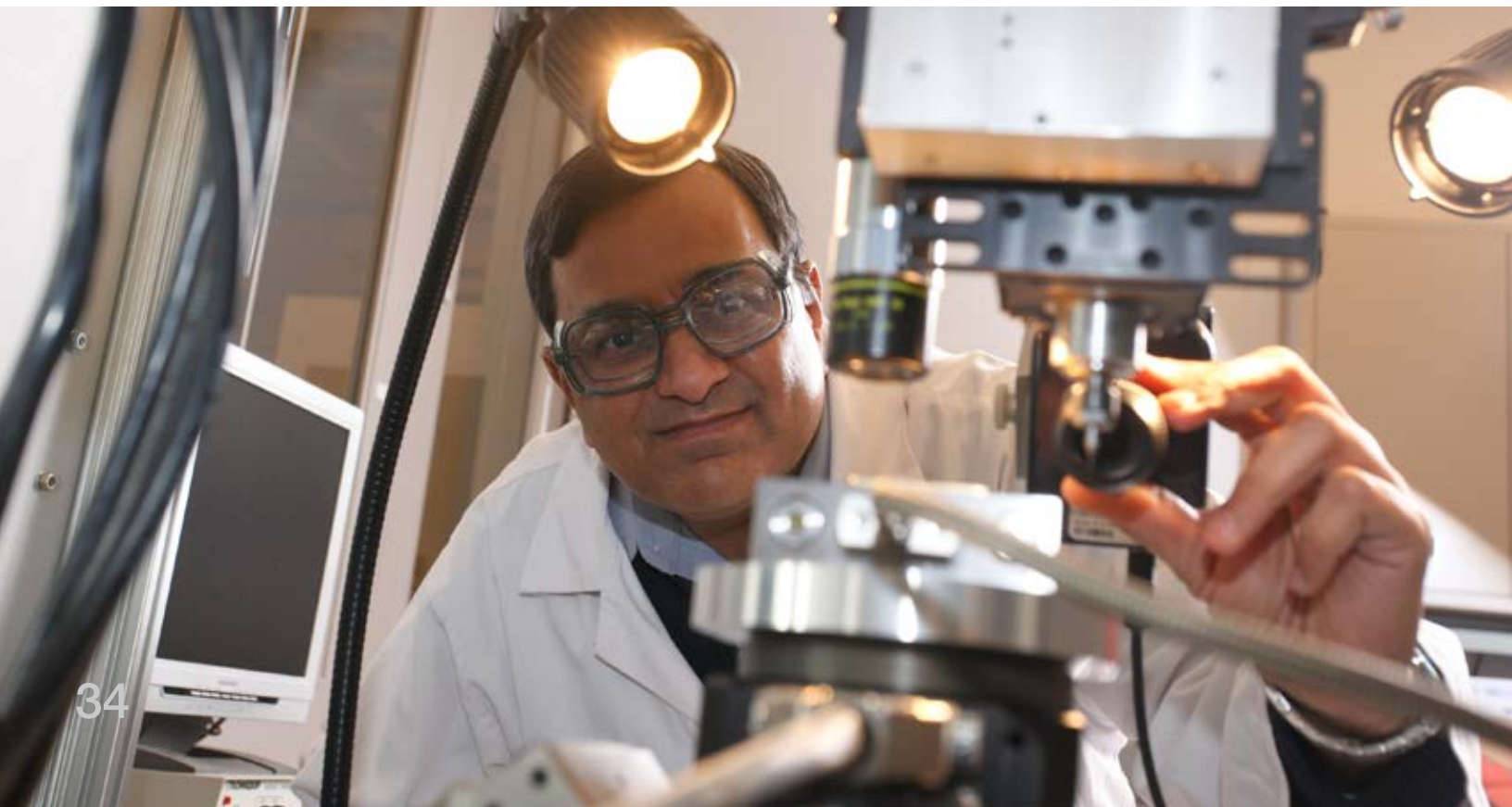
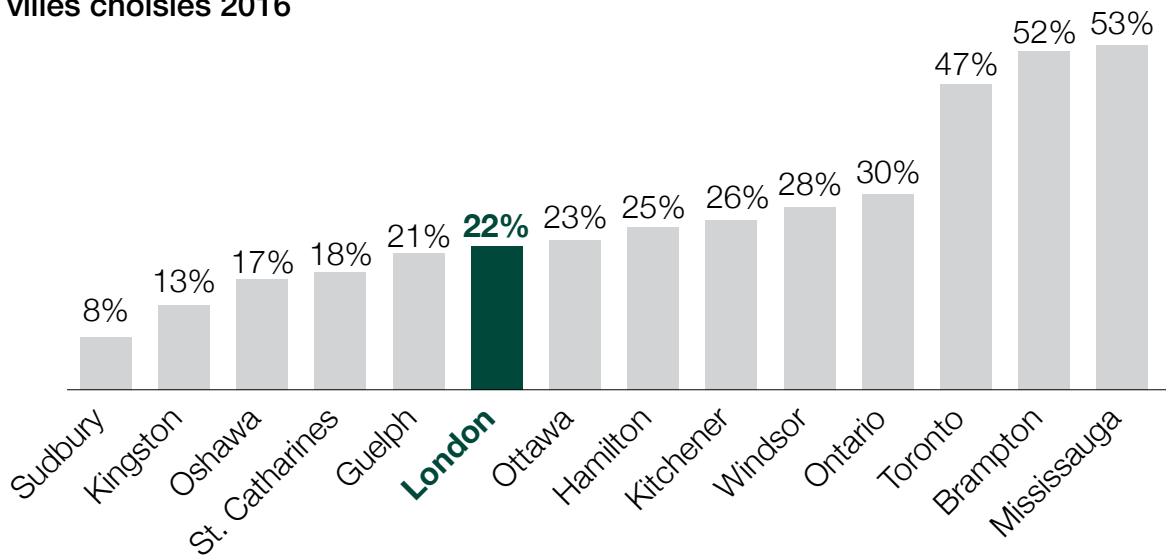


Tableau 15:

Le tableau qui suit montre la place occupée par la RMR de London comparée aux autres RMR du Sud de l'Ontario²⁷ (Recensement 2016: 2011-2016 croissance de la population)

Year	Hamilton [RMR] (Ont.)	Kitchener - Cambridge - Waterloo [RMR] (Ont.)	London [CMA] (Ont.)	St. Catharines - Niagara [RMR] (Ont.)	Windsor [RMR] (Ont.)
Population totale 2016	747,545	523,894	494,069	406,074	329,144
Nombre d'immigrants récents (2011 à 2016)	17,425	13,975	11,955	4,990	10,100
Pourcentage immigrés (2011 à 2016)	9.8	11.8	12.6	52.8	13.6
Total du nombre d'immigrants	177,070	118,615	94,690	67,195	74,495
Immigrants économiques - Principal	2,760	2,400	1,980	820	1,220
Immigrants économiques - Dépendants	4,315	3,370	3,335	1,235	1,665
Parrainage des familles	5,335	4,250	2,515	1,715	2,870
Réfugiés	4,540	3,735	3,925	850	4,130
Autres catégories (ex. ordre humanitaire)	470	220	205	280	225

- En utilisant le scénario de croissance de la population référente fourni par Watson & Associates Economists²⁸, on prévoit un taux moyen de croissance annuelle de 0,9% jusqu'en 2044. Après répartition, on arrive à une croissance moyenne annuelle de 1,1% entre 2016 et 2031, suivi d'une baisse à 0,6% de 2031 à 2044. Ceci reflète le vieillissement de la population et par conséquent le déclin de la main d'œuvre. Tel que souligné ci-dessus, on prévoit que la croissance de la population associée avec l'accroissement naturel (les naissances moins les décès) diminue de façon continue, faisant ainsi de l'immigration le facteur principal de la croissance à long terme de la population. Lorsqu'on applique un taux de croissance annuel moyen de 1% sur les cinq prochaines années, et que l'on prend en considération une baisse annuelle estimée de 2% dans la croissance naturelle de la population, London devrait penser à attirer et retenir un minimum net de 4,000 Nouveaux Arrivants sur une base annuelle pour maintenir un taux de croissance de la population de 1%, tel qu'indiqué à la fin de la section 7. Il devrait y avoir une attention particulière sur la rétention

des Nouveaux Arrivants qui arrivent entre l'âge de 20 et 44 ans, puisqu'ils compensent la population vieillissante et remplacent les individus qui quittent le marché du travail. Ceci préviendrait une baisse qui serait en-dessous de taux annuel de croissance de 1%, telle que projetée de 2013 à 2044.

- Il est impératif d'un point de vue démographique et de main d'œuvre d'attirer, intégrer et retenir des Nouveaux Arrivants à London pour contrebalancer et compenser le faible taux de natalité et le vieillissement des Canadiens. Malgré cela, les entreprises mentionnent souvent le manque de talent local comme un frein majeur à leur croissance. Le taux de croissance de la population de la RMR de London était de seulement 4,1% entre 2011 et 2016 ce qui est plus bas que le taux moyen de 4,6% en l'Ontario. La région économique de London²⁹ a connu un taux de croissance de seulement 3,6%. De toute la population totale de la RMR de London, seulement 11,595 (3,1%)³⁰ sont des immigrants récents qui sont arrivés entre 2011 et 2016.
- À cause du manque de cueillette et de disponibilité des données, il n'est pas possible de mesurer combien de Nouveaux Arrivants entrepreneurs ont eu du succès à London ou le pourcentage de Nouveaux Arrivants qui ont obtenu un emploi à leur mesure. Sans l'accès à des données de base, il est difficile réagir stratégiquement et de tenter de combler des lacunes spécifiques dans certains secteurs.

À la fin de sa première révision annuelle, la Stratégie sera revue pour tenir compte de la publication future d'un recensement de Statistiques Canada prévu pour juillet 2018, qui fournira des données plus actuelles sur l'industrie, l'emploi et sur les catégories d'admission des Nouveaux Arrivants qui sont arrivés à London entre 2011 et 2016.

4.2

Principales constatations provenant de la littérature

Ces principales constatations soulignent certaines des meilleures pratiques en dehors de London et du Canada qui ont été identifiées dans la littérature et que le Comité a considéré pertinentes pour la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants.

A. Des exemples mondiaux

Compter sur les réseaux en immigration: Le Réseau d'affaires (Aachen, Allemagne) : le Réseau d'affaires Aachen a pour but de cibler des compagnies ethniques, innovatrices et tournées vers la croissance. Il a pour objectif de combiner l'expansion économique régionale avec l'intégration des migrants dans la ville. Par le développement d'un réseau d'entrepreneurs, de gestionnaires de niveau supérieur et de leaders provenant des associations des métiers, des institutions publiques et des organismes liés à l'industrie, géré par ses membres, le réseau stimule la croissance des occasions d'affaires tout en changeant la perception du public sur les immigrants et leur contribution à la ville.

Des événements réguliers de réseautage de même que des ateliers se tiennent régulièrement pour discuter des stratégies, des plans et des objectifs pour développer des contacts, actuels et nouveaux, pour créer des opportunités d'affaires. Puisque l'emphasis est mise sur l'inclusion, les membres n'ont pas à être tous issus de l'immigration. Ils ont seulement besoin d'être intéressés à renforcer Aachen comme endroit d'affaires internationales pour devenir membre du réseau bénévole. Pour en assurer le succès, d'autres organismes importants sont également impliqués, comme par exemple la Chambre de Commerce d'Aachen et la RWTH Aachen University.

Le Bureau du Maire pour les nouveaux Bostoniens: un organisme dédié à aider les Nouveaux Arrivants de la Ville à avoir accès aux services de l'administration municipale (Boston, EU). Le Bureau du Maire pour les nouveaux Bostoniens est l'organisme municipal dédié à l'accueil des Nouveaux Arrivants dans la ville et leur établissement. Ce qui en fait le succès, c'est la coordination centralisée des services, incluant un bassin d'interprètes parlant couramment 17 langues et disponibles pour les 20 services de la ville et pour les Nouveaux Arrivants, des avis juridiques gratuits sur la discrimination et des classes d'anglais pour les personnes parlant une autre langue (ESOL) offertes par la ville. L'organisme mène également des recherches et fait valoir les intérêts des immigrants à l'échelle de la ville. C'est également l'endroit désigné où un immigrant peut trouver de l'aide pour pratiquement tout problème, confiant que la ville lui répondra.

L'Histoire de Philadelphie (The Philadelphia Story): l'intégration économique par des services intégrés (Philadelphie EU) : l'accès à du capital est un défi fréquent

auquel font face les immigrants entrepreneurs. Alors que certains propriétaires d'entreprises se fient sur des cercles de crédit informels pour l'impulsion financière dont ils ont besoin, le fait de travailler hors de l'économie officielle peut aussi limiter une plus grande croissance. La ville de Philadelphie travaille à combler le fossé entre les immigrants entrepreneurs et les principales institutions financières.

Avec un modèle de cercle de prêts familial à plusieurs communautés immigrantes, la Rotating Savings and Credit Association (ROSCA) permet d'obtenir des prêts pour les micros entreprises.

A. Exemples canadiens (hors de London):

Collecte améliorée de données (Colombie Britannique, Manitoba, Nouveau Brunswick): dans un effort pour améliorer les données fiables, précises et à jour sur les Nouveaux Arrivants, ces provinces mettent en place des projets pilote qui visent à utiliser les registres des clients des services de santé, comme Medicare. Ces registres enregistrent des informations utiles sur tous les résidents, y compris les immigrants, et peuvent aider à suivre la migration interprovinciale. Cette information peut potentiellement être mise à jour régulièrement contrairement aux données provenant des rapports d'impôts (avec un décalage minimum de deux ans).

Stages, Expérience Canadienne et Emploi (Montréal, Québec): la Ville de Montréal qui est l'employeur le plus important à Montréal et pour les banlieues environnantes avec plus de 25,000 employés a reconnu que le manque d'expérience canadienne était une barrière qui empêchait plusieurs individus talentueux et intelligents de participer pleinement à la main d'œuvre du Québec. Pour aider les Nouveaux Arrivants, de même que les récents diplômés, à surmonter cette barrière et aider la Ville à être davantage le reflet de la population qu'elle dessert, la ville a lancé le Programme de parrainage professionnel en 2006. Le programme est financé selon un modèle tripartite. Emploi Québec fournit une subvention salariale équivalente au salaire minimum provincial et la ville de Montréal augmente le salaire minimum jusqu'au niveau de compensation approprié selon l'emploi. Le Ministère québécois de l'immigration et des communautés culturelles finance une évaluation annuelle de même que la formation de mentors et de mentorés.

Le programme de partenariat en mentorat du Conseil régional sur l'emploi des immigrants de Toronto (Toronto, Ontario): ce programme jumèle des immigrants

qualifiés arrivés récemment avec des mentors dans leur domaine. En opération depuis 2004, Le Partenariat en mentorat TRIEC a facilité plus de 16,000 relations de mentorat entre des professionnels immigrants et des professionnels canadiens établis. Le Partenariat en mentorat TRIEC est livré en collaboration avec des compagnies et des organismes du Grand Toronto (les partenaires employeurs) et les organismes communautaires (les partenaires communautaires). Les partenaires employeurs font la promotion des opportunités de mentorat au personnel à l'interne et identifient les mentors bénévoles qualifiés compatibles. Les partenaires communautaires jumèlent ces mentors avec les professionnels immigrants et appuient la relation de mentorat sur une période de trois mois.

Le Forum annuel sur l'immigration de Thunder Bay (Thunder Bay, Ontario):

le Partenariat local en l'immigration de Thunder Bay, en collaboration avec le Partenariat en immigration Nord-Ouest, organise un forum visant à rassembler et informer divers individus et organismes sur les problèmes reliés aux besoins actuels des Nouveaux Arrivants dans la communauté. C'est une conférence annuelle qui connaît du succès depuis 10 ans et où les municipalités et organismes locaux discutent, évaluent et abordent leurs besoins en main d'œuvre puisque les lacunes en matière de compétences et de nombre continuent de croître. Des conférenciers et des ateliers abordent une variété de sujets incluant un portrait des cheminements vers l'immigration, les projections des tendances de l'emploi pour la région, et plus encore.

4.3

Consultations communautaires

Les principales constatations résumées ci-après proviennent de la rétroaction et de l'information obtenue des membres du comité, des sondages des intervenants, de consultations téléphoniques et en face à face avec divers intervenants incluant des Nouveaux Arrivants et une revue de la littérature sur les meilleures pratiques et des données sur les Nouveaux Arrivants. Consultez l'Annexe C à London.ca/NewcomerStrategy pour une liste de organismes et individus qui ont participé au processus de consultation.



4.4 Principales constatations provenant des consultations

Les principales constatations qui suivent identifient les barrières et les opportunités que les membres du Comité, les Nouveaux Arrivants et les organismes qui ont participé au processus de consultation ont constatées en ce qui a trait à l'attraction, l'intégration et/ou la rétention des Nouveaux Arrivants à London.

- A. La connaissance des ressources offertes par la Ville et par les organismes et qui sont disponibles à London pour aider les Nouveaux Arrivants à s'intégrer dans le paysage social, économique et culturel de la ville est limitée. Ce manque de connaissance n'est pas limité aux Nouveaux Arrivants mais s'étend également aux organismes qui accueillent ou appuient les Nouveaux Arrivants. Le Portail sur l'immigration a été identifié comme étant un outil utile, mais la connaissance du portail est également limitée et sa navigation est difficile.
- B. Une plus grande participation, appui et engagement du maire, des conseillers municipaux et/ou du personnel de la Ville lors des événements locaux pour les Nouveaux Arrivants, comme les événements qui célèbrent les étudiants internationaux, sont vus comme un élément très important tant par les

organismes organisant ces événements que par les Nouveaux Arrivants, incluant les membres de leur famille. Ceci a un effet positif et plus on le fait mieux ce sera puisque cela envoie un message positif.

- C. En plus d'assurer une bonne intégration des Nouveaux Arrivants, une importance égale doit être apportée à l'intégration de leur famille. Parallèlement à l'inhabileté d'un nouvel arrivant de se trouver un emploi ou d'obtenir une autre expérience de travail, le fait de ne pas réussir à intégrer les membres multigénérationnels de la famille des Nouveaux Arrivants a également été identifié comme une des principales raisons pour lesquelles la ville ne réussit pas à retenir les Nouveaux Arrivants.
- D. Le message concernant London est différent entre les divers intervenants impliqués dans l'attraction, et/ou la rétention des Nouveaux Arrivants. Un message et une image universels (par ex. municipalité\mairie) que les intervenants publics, privés et autres peuvent utiliser pour promouvoir la ville auprès des Nouveaux Arrivants serait bénéfiques pour attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants.
- E. Les futurs Nouveaux Arrivants placent une importance considérable sur le bouche-à-oreille des collègues Nouveaux Arrivants pour décider où travailler et/ou étudier. Il est essentiel de s'assurer que les Nouveaux Arrivants aient une expérience positive mais faire la promotion et souligner ces expériences positives au moyen de témoignages de Nouveaux Arrivants joue un rôle vital dans la décision que prennent les Nouveaux Arrivants sur l'endroit où ils veulent s'établir.
- F. Il est important de renseigner tous les résidents, incluant ceux nés au Canada, ceux nés hors du Canada, les employeurs et les institutions d'enseignement sur les avantages et contributions des Nouveaux Arrivants pour assurer le succès de leur intégration. Être proactif est essentiel, mais réagir rapidement pour briser les mythes et les attitudes racistes lorsqu'ils se présentent dans la communauté est également crucial.
- G. L'intégration économique des Nouveaux Arrivants est une priorité essentielle. Ne pas y arriver conduit à une faible intégration et une faible rétention. L'exposition des Nouveaux Arrivants au milieu du travail ou à la culture d'entreprise au moyen de mentorats en milieu de travail, de stages bénévoles ou rémunérés sont des mesures importantes. Il faut faire plus pour une plus grande participation dans ce domaine.

- H. Trouver un travail qui est compatible avec les compétences et l'expérience d'un nouvel arrivant est également important pour la rétention des Nouveaux Arrivants. Les efforts d'attraction devraient cibler les Nouveaux Arrivants dont les compétences et l'expérience sont en demande ou qui devraient être en demande dans un avenir rapproché. Le fait de s'assurer qu'il y a un lien entre les deux augmentera la probabilité pour le nouvel arrivant de trouver un emploi adéquat.
- I. La production de données additionnelles sur une base plus régulière, (par ex. tous les deux ans) sur les principales tendances relatives aux Nouveaux Arrivants de London et de la région est cruciale pour mesurer la réussite ou l'échec des stratégies, programmes et services ciblant les Nouveaux Arrivants et pour permettre de faire rapidement des ajustements et changements aux stratégies, politiques, programmes et services. Certaines de ces données peuvent déjà être disponibles auprès d'un certain nombre d'intervenants mais n'ont cependant pas été consolidées ou le besoin d'en faire la collecte n'a pas été identifié. On a besoin de plus d'attention et de concertation pour appuyer de nouvelles initiatives. Un exemple est le nouveau partenariat entre le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex et le Partenariat local en immigration de Calgary pour améliorer l'accès et le partage à la collecte de données reliées à l'immigration au niveau national.
- J. Une plus grande promotion des programmes existants qui font le pont entre les étudiants internationaux et les appuis relatifs à l'emploi qui les aideront à obtenir un emploi après l'obtention de leur diplôme est nécessaire pour les retenir à London. Ceci inclut des efforts plus concertés pour informer et encourager les employeurs locaux à engager des travailleurs internationaux, des diplômés internationaux et des Nouveaux Arrivants en général.
- K. Une plus grande coopération régionale est nécessaire pour s'assurer que les Nouveaux Arrivants restent dans le sud-ouest de l'Ontario. La rétention dans la région est également bénéfique à toutes les autres villes et communautés du sud-ouest de l'Ontario. Le succès de l'économie à Sarnia ou Chatham, par exemple, crée des retombés économiques importantes qui bénéficient aux villes voisines comme London et Windsor.
- L. Il y a de nombreux programmes qui sont disponibles pour la population en général pour appuyer les entrepreneurs et les chercheurs d'emploi. Le problème
-

est que ces programmes n'ont pas, pour la plupart, été adaptés pour les Nouveaux Arrivants et leurs besoins et circonstances particulières. Ceci inclut les entraves autour des politiques et des paramètres de la catégorie de l'Expérience Canadienne pour les étudiants internationaux entrepreneurs.

M. Des moyens de transport qui sont fiables et accessibles sont une autre source de préoccupation et doivent être revus de façon à développer de nouvelles solutions.

Un résumé plus détaillé des constats répartis sous les sous-rubriques Attraction, Intégration et Rétention se trouve à l'Annexe D à London.ca/NewcomerStrategy



La stratégie pour les Nouveaux Arrivants

5.1 Principes directeurs

Cette stratégie, de même que l'identification des priorités et la proposition d'un plan de travail, a été développée avec la communauté en consultation avec les principaux intervenants et un large éventail de membres de la communauté. On reconnaît que la Ville de London joue un rôle primordial pour diriger directement et indirectement la vision et la mission de cette stratégie. En exerçant ces leviers, la ville peut jouer un rôle de leadership dans l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants et peut mener l'action voulue en incluant les intervenants communautaires.

Le comité a identifié les principes directeurs qui suivent sur la base de certaines des principales constatations:

- **Compréhension commune:** une approche bilatérale envers l'immigration est nécessaire puisqu'il y a un rôle pour les immigrants et un rôle pour la communauté. Il est reconnu que les deux parties doivent être activement engagées dans le processus d'accueil, d'intégration et de rétention des Nouveaux Arrivants dans la communauté et dans le marché du travail.
- **Une seule voix pour créer le changement:** On a besoin de parler d'une seule voix pour avoir un plus grand impact lors des approches avec les gouvernement fédéral et provincial en ce qui concerne les politiques. Cela pourrait être un moyen pour réduire les barrières à l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants, des immigrants et des futurs Nouveaux Arrivants.
- **Leadership:** La Ville de London devrait montrer l'exemple en appuyant et en engageant la communauté dans son ensemble, et devrait également regarder ses propres pratiques dans l'engagement, le mentorat et l'intégration des immigrants. Montrer l'exemple aidera à engager le reste de la communauté et de ses intervenants à devenir plus activement engagés dans la mise en œuvre des activités de la stratégie proposée.
- **Inclure les municipalités environnantes:** Même si cette stratégie se concentre sur London, une approche régionale serait bénéfique à long terme, particulièrement en termes d'attraction de travailleurs qualifiés pour combler les postes vacants dans le marché du travail.

Les priorités stratégiques

Les priorités sont formulées en termes généraux et sont destinées à appuyer la mission et la vision de la stratégie pour les Nouveaux Arrivants.

Le tableau qui suit donne une vue d'ensemble des trois priorités stratégiques de la stratégie et des activités primordiales recommandées. Un plan de travail plus détaillé des activités, des échéanciers, des rôles principaux et des indicateurs de rendement figure dans le plan de travail.



Certaines des activités se retrouvant dans le plan de travail demanderont une consultation subséquente avec les partenaires et organismes locaux pour clarifier leur capacité, intérêt et rôle pour mettre de l'avant certaines activités.

Un an après l'approbation de cette Stratégie, un rapport d'étape incluant les prochaines étapes, les actions et les impacts financiers détaillés sera soumis et présenté au conseil municipal par l'administration municipale pour approbation.

La Stratégie pour les Nouveaux Arrivants aura une durée de vie de cinq ans pour coïncider avec le prochain Recensement de Statistiques Canada dont la sortie est prévue en 2013. Le plan de travail sera revu annuellement pour tenir compte des nouvelles données, des changements dans les politiques fédérales ou provinciales, et des autres facteurs pertinents pour s'assurer que les activités demeurent adéquates pour atteindre les résultats identifiés dans la section qui suit.

Priorités stratégiques	Activités primordiales recommandées
<p>1. Renforcer la sensibilisation:</p> <p>Favoriser une plus grande sensibilisation par rapport à la ville, à l'importance des Nouveaux Arrivants pour la ville, et aux programmes, services et opportunités visant à attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants</p>	<p>1.1 Message de bienvenue de la Ville</p> <p>1.2 Stratégies numériques</p> <p>1.3 Centre d'accueil pour les Nouveaux Arrivants</p> <p>1.4 Formation interne, coordination et initiatives de la Ville</p> <p>1.5 Renforcer la sensibilisation des employeurs et des Nouveaux Arrivants locaux</p>
<p>2. Faciliter l'accès:</p> <p>Favoriser un plus grand accès aux programmes, services et opportunités visant à attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants</p>	<p>2.1 Accueillir et engager les étudiants internationaux</p> <p>2.2 Augmenter le renforcement de la communauté</p> <p>2.3 Financement des programmes</p> <p>2.4 Renforcer la main d'œuvre de London par des liens avec le milieu de travail</p>
<p>3. Engagement actif:</p> <p>Favoriser un plus grand engagement avec ou parmi les Nouveaux Arrivants, les intervenants locaux, régionaux, provinciaux et fédéraux, et le personnel et les services de la Ville pour arriver à une approche plus coordonnée et concentrée pour l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants</p>	<p>3.1 Développement de la collecte de données et promotion coordonnée</p> <p>3.2 Renforcer les partenariats existants et en créer de nouveaux</p> <p>3.3 Élargir la portée des programmes d'affaires et de réseautage de London</p>



Résultats visés

Les résultats visés tel que décrits dans la section B sont basés sur une croissance souhaitée de la population d'au moins 1% pour maintenir et supporter la croissance économique.

A. Calendrier de l'évaluation:

À cause des retards dans la capacité de la Ville d'avoir accès à des données complètes et actuelles, des dates de publication du prochain recensement de Statistiques Canada et du calendrier de la publication des données sur les personnes ayant effectué une déclaration de revenus, les résultats pour les trois premières années de la Stratégie seront mesurés à la fin du cycle de cinq ans de la Stratégie. Ces résultats seront mesurés en les comparant aux données actuelles détaillées autour de ces indicateurs dans les sections 3.2 et 4.1.

Grâce à de nouveaux partenariats et de nouveaux projets pilote, la Ville espère améliorer sa capacité à suivre, mettre à jour et ajuster non seulement la majorité des cibles décrites ci-après mais également les objectifs du plan de travail sur une base annuelle.

B. Mesures des résultats visés pour 2018-2023 pour la RMR de London:

1. Atteindre un apport* moyen annuel net en revenus des Nouveaux Arrivants d'au moins 4,000 Nouveaux Arrivants tant par la migration directe que secondaire.
2. Un minimum de 60% des Nouveaux Arrivants contribuant à l'apport moyen annuel net des Nouveaux Arrivants seront âgés entre 20 et 44 ans. Basé sur la cible, décrite au paragraphe 1 ci-dessus, de 4,000 Nouveaux Arrivants pour l'apport moyen annuel net des Nouveaux Arrivants, pas moins de 2,400 de ces Nouveaux Arrivants seront âgés entre 20 et 44 ans.
3. Maintenir un taux annuel moyen de rétention de 70% de l'apport annuel moyen brut des Nouveaux Arrivants. Basé sur la cible, décrite au paragraphe 1 ci-dessus, de 4,000 Nouveaux Arrivants pour l'apport moyen annuel net des Nouveaux Arrivants, le nombre de Nouveaux Arrivants quittant la RMR de London n'excédera pas une moyenne annuelle de 1,714 par année**.
4. Maintenir un niveau moyen d'attraction d'étudiants internationaux qui fréquentent les institutions d'enseignement locales d'au moins 11,000 étudiants par année.
5. Atteindre un taux annuel moyen d'emploi pour les Nouveaux Arrivants, qui sont des résidents permanents, d'au moins 7,5 points de pourcentage plus bas que le taux moyen d'emploi pour tout London***.

* *L'apport net des Nouveaux Arrivants pour une année donnée réfère au nombre total de Nouveaux Arrivants qui sont venus à la RMR de London durant cette année, en provenance tant du Canada que de l'extérieur, moins le nombre total de Nouveaux Arrivants qui ont quitté la RMR de London durant cette même année.*

** *Basé sur un apport annuel de 4,000, l'apport total avant de déduire le total des départs serait égal à 5,714. L'apport de 4,000 représente 70% de l'apport total de 5,714. Les sorties totales seraient égales à 1,714. Les sorties totales de 1,714 représentent 30% de l'apport total.*

*** *Recensement 2016 de Statistiques Canada : le taux global d'emploi pour la RMR de London était de 59% en 2016; alors que les immigrants qui ont immigré entre 2011 et 2016 avaient un taux d'emploi de 44% et ceux qui ont immigré entre 2006 et 2010 avaient un taux d'emploi de 57%.*

Tableau 16:

Prévisions de croissance de la population pour la RMR de London Croissance de 1% avec une baisse moyenne de 2% de la croissance naturelle (f)³¹

	2017(f)	2018 (f)	2019 (f)	2020 (f)	2021 (f)	2022 (f)
Croissance naturelle estimée	1,039	1,018	998	978	958	939
Croissance cible de la population	4,935	4,984	5,034	5,084	5,135	5,187
Écart devant être comblé par l'apport net des immigrants pour London	(3,896)	(3,966)	(4,036)	(4,107)	(4,177)	(4,248)



Plan de travail

Dans les 12 mois qui suivent l'approbation de cette Stratégie pour les Nouveaux Arrivants, un plan de mise en œuvre détaillé accompagné d'un rapport du travail accompli durant cet échéancier sera ramené et présenté au Conseil municipal par l'administration municipale. Ce rapport identifiera également les prochaines étapes et les ressources financières additionnelles requises pour appuyer la mise en œuvre et un appui continu aux activités du plan de travail. L'échéancier et les étapes importantes que l'on retrouve dans le plan fournissent un contexte de niveau élevé relatif à quand et comment chacune des activités seront abordées au cours des 12 prochains mois.

Cette Stratégie pour les Nouveaux Arrivants travaillera en collaboration avec les intervenants communautaires actuels et avec les stratégies actuelles menées par la Ville. Le succès de la mise en œuvre de la Stratégie dépend, en partie, du travail commun des différents intervenants et il peut arriver que certaines activités soient modifiées.

Priorité stratégique 1: renforcer la sensibilisation

Les activités qui appuient cette priorité stratégique visent à promouvoir et renforcer la sensibilisation envers la Ville et envers les programmes, services et opportunités disponibles aux Nouveaux Arrivants et autres intervenants concernés.

L'information qui sera diffusée aux Nouveaux Arrivants en relation avec les activités décrites ci-dessous ou comme résultats de celles-ci sera diffusée, si possible, dans les deux langues officielles et lorsque c'est possible dans d'autres langues qui prévalent dans la population des Nouveaux Arrivants de London.

1.1

Message de bienvenue et message sur les valeurs

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Créer, diffuser et maintenir un message de bienvenue de la Ville de London ciblant tous les Nouveaux Arrivants <p>Per ex. créer, diffuser et maintenir un message de la Ville de London sur la valeur des Nouveaux Arrivants pour les employeurs et les autres intervenants locaux et régionaux</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la Ville de London (VDL) <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégiques pour les services sociaux de la VDL et le service des Communications de la VDL <p><u>Appui externe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La Corporation de développement économique de London, le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP) IMMPLOY, collègue et université et autres intervenants locaux identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un message de bienvenue et un message sur les valeurs d'ici 6 mois Les distribuer au moyen de divers média numériques et non-numériques, en particulier le site Internet, les médias sociaux et des copies-papier d'ici 12 mois Compléter et mettre en œuvre un processus de révision continue, de maintien et d'évaluation d'ici 18 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Visites au message de bienvenue et au message sur les valeurs (#s, visiteurs uniques, visiteurs récurrents, données démographiques) <p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La mesure dans laquelle le message est adopté et incorporé dans le bloc de messages des autres intervenants locaux. Réunion annuelle de rétroaction avec les intervenants

1.2

Stratégies digitales

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour, améliorer et maintenir actuelles les plateformes digitales, comme le Portail sur l'immigration pour London et Middlesex <p>Par ex. mettre à jour, distribuer et maintenir une feuille de route des programmes, services et ressources disponibles pour les Nouveaux Arrivants.</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> COL Communications, and Manager of Strategic Programs and Partnerships in Social Services <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> LEDC; other local stakeholders as identified by the lead 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions à l'interne et établir les coûts des options pour mettre à jour, promouvoir et maintenir le portail dans les 6 mois Identifier des sources de financement et faire demande pour aider à supporter les coûts de développement d'ici huit mois Lancer ou mettre à jour un site avec une campagne de promotion d'ici six mois Compléter le processus de maintien et d'évaluation d'ici 18 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le service Google Analytics: Les visites au Portail (#s, visiteurs uniques, visiteurs récurrents, données démographiques, principales pages visitées) <p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rencontres trimestrielles avec le comité directeur du Portail sur l'immigration pour London et Middlesex Rencontre annuelle de rétraction des intervenants
<ul style="list-style-type: none"> Créer une application mobile pour le Portail sur l'immigration pour London et Middlesex (Compatible avec ALEXA™ et GOOGLE™ HOME, et autres assistants virtuels) 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Services des communications et gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> LEDC; autres intervenants locaux identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions à l'interne et les options de coût pour créer l'application d'ici 6 mois Identifier les sources de financement pour aider à payer les coûts de développement d'ici six mois Créer au moins une application d'ici 12 mois Lancer l'application d'ici 15 mois Compléter le processus de maintien et d'évaluation d'ici 18 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À être développée en partenariat avec le développeur de l'application avec l'aide des appuis externes identifiés et en collaboration avec un groupe d'appui externe

1.2

Stratégies digitales

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la visibilité de London à l'étranger au moyen d'autres ressources en ligne et des services pré-arrivée <p>Par ex. les Webinaires de Destination Canada dans les deux langues officielles</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégiques pour les services sociaux de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Réseau de soutien à l'immigration Francophone, et autres identifiés par la direction 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions préliminaires avec les appuis externes identifiés d'ici 6 mois Identifier des étapes supplémentaires d'ici 12 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Recensement (2023) À être déterminées <p><u>Qualitative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rencontres annuelles avec les intervenants

1.3

Centre d'accueil pour les Nouveaux Arrivants

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Projet pilote de centre d'accueil à London dans un zone existante très passante et accessible 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégiques pour les services sociaux de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À être identifié par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions à l'interne d'ici 6 mois Compléter et présenter à l'interne un plan d'action et les impacts financiers/ budget d'ici 12 mois Lancer le projet pilote de Centre d'accueil d'ici 18 mois Compléter le processus de maintien et d'évaluation d'ici 18 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rétroaction des intervenants et utilisation du Centre d'accueil comme point de diffusion de l'information

1.4

Formation interne, coordination et initiatives de la Ville

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation et connaissance des bénéficiaires, besoins et différences culturelles des Nouveaux Arrivants 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Services des communications et gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux de la VDL 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions sur le plan d'action avec la responsable et les appuis à l'interne d'ici 3 mois Compléter le plan d'action et débiter la réalisation d'ici 12 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de livraison de séances d'information et de formation Le nombre d'employés formés Le niveau d'engagement plus élevé du personnel confirmé par la participation à des programmes comme le programme de mentorat d'IMMPLOY
<ul style="list-style-type: none"> Appuyer le groupe de travail interne de la Ville qui soutient la vision et la mission de la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants dans tous les services de la Ville <p>Par ex. la Stratégie de sensibilisation pour le recrutement axé sur la diversité et l'inclusion du service des Ressources Humaines de la Ville</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ressources Humaines de la VDL <p><u>Représentation actuelle et continue :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux de la VDL 	<ul style="list-style-type: none"> Immédiat et continu Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de services de la Ville qui demandent l'avis et la participation de la spécialiste en immigration Le nombre de séances annuelles d'information organisées par la Ville et ouvertes à toutes les communautés locales sur les pratiques d'embauche de la Ville Le nombre de Nouveaux Arrivants qui font demande pour un emploi à la Ville

1.5

Renforcement de la sensibilisation des employeurs et intervenants locaux

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Travailler avec les intervenants de la communauté pour coordonner et mettre en place des composantes sur l'emploi lors des activités et évènements existants <p>Par ex. Pour les employeurs : processus d'emploi pour engager les Nouveaux Arrivants et les étudiants internationaux locaux</p> <p>Pour les Nouveaux Arrivants : Comment accéder aux services d'aide à l'emploi</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À déterminer <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL, et gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À être identifié par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> À déterminer

Priorité stratégique 2: Faciliter l'Accès

Les activités appuyant cette priorité stratégique visent à augmenter la visibilité des membres du conseil municipals et des responsables de la Ville pour les Nouveaux Arrivants et pour faciliter l'accès aux programmes, services et opportunités dirigées vers les Nouveaux Arrivants

2.1

Accueillir et engager les étudiants internationaux

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités de bienvenue des étudiants internationaux <p>Par ex. la Ville continue d'organiser un évènement annuel de bienvenue en partenariat avec les institutions locales d'enseignement, LEDC et la communauté d'accueil de London</p> <p>Par ex. le Maire/ le Conseil municipal participent aux évènements</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> LEDC, les institutions d'enseignement locales, London Heritage Council, et les autres intervenants identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Confirmer la participation continue aux évènements de bienvenue des étudiants internationaux et compléter les discussions avec les intervenants concernés d'ici six mois Identifier et participer à au moins deux autres évènements d'intervenants d'ici 18 mois en s'assurant de mettre en rapport les Nouveaux Arrivants et les employeurs. Les intervenants peuvent inclure LEDC, IMMPLY et/ ou la Chambre de commerce de London 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de participants <p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rétroaction basée sur les sondages complétés sur place par les participants Rétroaction basée sur les rencontres avec les partenaires et les autres intervenants

2.2

Augmenter le renforcement de la communauté

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Participer activement dans la planification et la mise en œuvre des activités par les services internes de la Ville et par les intervenants externes qui auront un impact sur les Nouveaux Arrivants 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex, le Réseau de soutien à l'Immigration Francophone, et autres appuis à être identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions entre la responsable choisie, les appuis à l'interne et les appuis externes d'ici six mois Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluations de la campagne annuelle Examen de London comme communauté accueillante <p>Par ex. les 17 caractéristiques d'une communauté accueillante³²</p>
<ul style="list-style-type: none"> Appuyer des campagnes spécifiques qui font la promotion des avantages et des impacts positifs de l'immigration sur le marché du travail local 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex et le Réseau de soutien à l'Immigration 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions entre la responsable choisie, les appuis à l'interne et les appuis externes d'ici six mois Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de campagnes annuelles appuyées par la Ville de London

2.3

Financement des programmes

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Revoir les ententes d'achat de services actuels par la Ville et en explorer de futures pour déterminer la faisabilité d'élargir l'éventail des services pour inclure des activités d'attraction, d'intégration et de rétention pour les Nouveaux Arrivants 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Bureau du directeur-général de la Ville (partenariats économiques) <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux et Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À être identifié par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions entre la responsable choisie et le groupe d'appui à l'interne d'ici 6 mois Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Achat annuel de rapports de services Le nombre de Nouveaux Arrivants qui accèdent aux services Autres à être déterminées

2.4

Renforcer le lien entre les employeurs et les Nouveaux Arrivants

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Travailler avec les intervenants communautaires, les employeurs, IMMPLY, LEDC et la Chambre pour participer aux conférences/ événements de réseautage visant à mettre en rapport les Nouveaux Arrivants, les Nouveaux Arrivants qualifiés à l'étranger, les entrepreneurs et les étudiants internationaux avec les employeurs locaux 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux les Ressources Humaines de la VDL, la spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appui externe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> LEDC, IMMPLY, la Chambre et autres intervenants identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les rencontres avec les intervenants d'ici six mois pour identifier les événements appropriés à la participation de la Ville Participer à au moins deux événements d'ici 18 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de participants Nombre d'employers engagés <p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rétroaction des intervenants communautaire, des employeurs et des participants
<ul style="list-style-type: none"> Faire tomber les barrières vers l'emploi pour les Nouveaux Arrivants au moyen d'une augmentation du nombre de stages pour tous les Nouveaux Arrivants incluant les diplômés internationaux disponibles grâce au programme de stages de la Ville de London³³ 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux, la spécialiste en immigration de la VDL 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions à l'interne entre les Ressources Humaines et les appuis à l'Interne d'ici 8 mois Identifier des étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre de mentors

2.4

Renforcer le lien entre les employeurs et les Nouveaux Arrivants

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none">Travailler avec les intervenants communautaires pour faire la promotion des avantages des programmes de jumelage d'emploi et de mentorat dans les services de la Ville de London	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none">Ressources humaines de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none">Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux, la spécialiste en immigration de la VDL <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none">À être identifié par la responsable	<ul style="list-style-type: none">Compléter les discussions à l'interne entre les Ressources Humaines et les appuis à l'Interne d'ici 6 moisIdentifier les étapes à suivre d'ici six mois	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none">Augmentation du nombre de mentors

Priorité stratégique 3. Engagement actif

Les résultats souhaités pour cette priorité sont d'engager le gouvernement, les entreprises et les autres organismes à s'engager davantage dans l'attraction, l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants à London. Ceci inclut l'ouverture d'un dialogue avec les gouvernements fédéral et provincial pour tenter de réduire les barrières pour les Nouveaux Arrivants et augmenter les occasions de financement pour les organismes qui appuient les Nouveaux Arrivants. Il faut inclure également le travail avec les intervenants locaux pour offrir davantage de programmes liés aux entreprises et au réseautage pour y inclure des appuis pour les entrepreneurs Nouveaux Arrivants.

Par des nouveaux partenariats, et ceux existants, et par un accès amélioré aux données actuelles, London sera capable de prendre des décisions opportunes et éclairées pour mieux répondre aux besoins, carences et barrières dans les services visant l'intégration et la rétention des Nouveaux Arrivants.

3.1

Développement de la collecte des données et promotion coordonnée

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Créer un comité consultatif pour revoir le progrès de la mise en œuvre de la Stratégie, coordonner les efforts de sensibilisation auprès des gouvernements fédéral et provincial et créer des partenariats pour le développement de données pour améliorer l'accès à l'information statistique actuelle sur une base continue <p>Par ex. Lancer un projet pilote visant à utiliser les registres des clients de l'Assurance maladie, réduire les barrières systémiques pour les étudiants internationaux entrepreneurs</p> <p>Le rôle de ce comité consultatif inclura le développement d'analyse de rentabilisation et d'énoncés de principe à être signés par les intervenants locaux³⁴</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Relations gouvernementales de la VDL et la spécialiste en immigration <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Université Western, le Collège Fanshawe et d'autres à être identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions avec les partenaires et organismes communautaires locaux pour clarifier davantage les capacités, les initiatives existantes, les intérêts et les rôles d'ici 4 mois. Ceci inclut des descriptions définies plus claires des activités, les implications en matière de coûts, et les besoins budgétaires. Identifier les prochaines étapes d'ici six mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rencontre annuelle du comité consultatif Bilan annuel Énoncé de position annuel ou d'analyse de rentabilisation avec les résultats atteints

3.2

Renforcer les partenariats existants et en créer de nouveaux

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Explorer des occasions de créer de nouveaux partenariats régionaux pour augmenter la sensibilisation sur les besoins de l'immigration de la région et encourager la migration secondaire vers London 	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> À déterminer <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux, et les partenariats économiques de la VDL 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions avec le groupe d'appui à l'interne pour déterminer les prochaines étapes et la responsable dans les 10 prochains mois Identifier les étapes additionnelles dans les 12 prochains mois 	<p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rencontre annuelle avec deux ou plusieurs partenaires régionaux
<ul style="list-style-type: none"> Travailler avec tous les intervenants et les fournisseurs de services locaux et les engager pour partager, apprendre et identifier les carences dans les services et programmes et les carences et les occasions potentielles pour améliorer les domaines de l'attraction, de la rétention et de l'intégration. <p>Par ex. tenir un forum annuel</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en immigration de la VDL et le bureau de la direction générale de la VDL À être identifié par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions avec le groupe d'appui à l'interne pour déterminer les prochaines étapes et identifier les intervenants externes à engager d'ici 10 mois Identifier les étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Activité annuelle Nombre de participants <p><u>Quantitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rétroaction des participants au moyen d'un sondage de participation

3.3

Élargir les programmes d'affaires et de réseautage de London

Action(s)	Direction(s) et appui(s)	Échéancier/étapes	Mesures
<ul style="list-style-type: none"> Travailler avec les intervenants locaux et les commissions locales de planification pour l'emploi pour développer des solutions pour combler les emplois vacants et appuyer les Nouveaux Arrivants entrepreneurs <p>Par ex. faire la promotion de manière collaborative et améliorer l'utilisation de nouveaux projets destinés à appuyer les Nouveaux Arrivants entrepreneurs et les professionnels formés à l'étranger</p>	<p><u>Responsable:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le bureau de la direction générale de la VDL et les partenariats économiques de la VDL <p><u>Appuis à l'interne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire des programmes et partenariats stratégique pour les services sociaux <p><u>Appuis externes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Intervenants communautaires économiques de choix identifiés par la responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Compléter les discussions avec les intervenants locaux d'ici les 10 prochains mois Identifier les étapes additionnelles d'ici 12 mois 	<p><u>Qualitatives:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rencontre annuelle



Notes

1. Tableau 1: Source: Tableau 051-0057 Composantes de la croissance démographique par région métropolitaine de recensement, groupe d'âge et sexe, annuel, basées sur la Classification géographique type (CGT) 2011 annuel (personnes)(1,2,15,16).
2. Voici les données 2009-2010 : 2947 immigrants, 230 immigrants secondaires, 483 résidents non-permanents and 1836 émigrants = $1824 + 1531(\text{surplus}) = 3355$ gain.
3. Statistiques Canada. 2017. Série « Perspective géographique », Catalogue no. 98-404-X2016001. Ottawa, Ontario. Produits de données Recensement de 2016
4. Statistiques Canada. 2017. Série « Perspective géographique », Catalogue no. 98-404-X2016001. Ottawa, Ontario. Produits de données Recensement de 2016
5. Les Nouveaux Arrivants qui sont sélectionnés pour leurs compétences et habiletés à contribuer à l'économie du Canada.

6. Tableau 2 Source: Statistiques Canada – Recensement 2016. Catalogue no. 98-400- X2016366.
7. Comme ce ne sont pas tous les immigrants qui ont un emploi, on s’attend à ce que le nombre de correspondances soit plus bas.
8. Tableau 3 Source : Base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM); Dr. Michael Haan., Président de la chaire de recherche sur les études ethniques et migratoires, faculté de sociologie, Université Western. La base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM) est une source complète de données qui joue un rôle primordial pour la compréhension des comportements économiques des immigrants.
9. Ces résultats incluent seulement ceux qui ont une offre d’emploi ferme à leur arrivée (ce qui explique pourquoi les chiffres sont moins élevés que ceux qui précèdent)
10. Tableau 4 Source : Base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.
11. Les travailleurs qui se spécialisent dans une occupation donnée qui requière de l’expérience de travail, de la formation en milieu de travail, et souvent une formation professionnelle formelle, mais souvent ne requière pas un diplôme de baccalauréat.
12. Tableau 5 Source: Statistiques Canada, Recensement de la population 2016, Statistiques Canada, Catalogue no. 98-400-X2016366.
13. Tableau 6 Source: Base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.
14. Tableau 7 Source: Base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.
15. Tableaux 8 et 9, Source: Base de données longitudinales sur l’immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.

16. Tableaux 10 et 11, Source: Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.
17. Tableau 12 Source: Statistiques fournies par le Collège Fanshawe
18. Tableau 13 Source: Statistiques provenant de la base de données Common University Data Ontario (CUDO).
19. Source: <https://www.ontario.ca/page/college-and-university-strategic-mandate-agreements-2017-2020#section-1>.
20. Source : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/strategyK12Fr.pdf>
21. Source: <http://www.international.gc.ca/education/report-rapport/economic-impact-économique/index.aspx?lang=fra> Impact économique du secteur de l'éducation internationale pour le Canada – mise à jour Roslyn Kunin & Associates, Inc., May 2012.
22. Source: Moyenne basée sur l'information fournie par les sites Internet des institutions d'enseignement locales sur les frais de scolarité et les frais de subsistance pour les étudiants internationaux.
23. Source: Watson & Associates Economists Ltd. H:\London\2016 DC Mise à jour de la croissance/Rapport/Prévisions de croissance de la population et du logement et de l'emploi Rapport final révisé.docx.
24. Source: Le Conference Board du Canada: Tendances économiques métropolitaines: 15 RMR pour London
25. Tableau 14 Source: Commission de planification et de développement de la main d'œuvre pour Elgin Middlesex et Oxford
26. Source: Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM); Dr. Michael Haan.
27. Tableau 15 Source: <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dv-vd/cpdv-vdpr/index-fra.cfm>.

28. Watson & Associates Economists Ltd. H:\London\2016 DC Mise à jour de la croissance/Rapport/Prévisions de croissance de la population et du logement et de l'emploi Rapport final révisé.docx.
29. La région économique de London (REL) comprend Oxford, Elgin et Middlesex et abrite 678,000 résidents. La base économique de la région est davantage concentrée dans la fabrication et l'agriculture et a un secteur des services concentré dans les services financiers, l'éducation et la santé.
30. Le nombre et la distribution (en pourcentage) de la population immigrante et des immigrants récents dans les subdivisions de recensement, London, 2016.
31. Basé sur des prévisions, à être revues une fois que les données officielles sont publiées.
32. <http://p2pcanada.ca/files/2013/01/Caracteristiques-dune-collectivite-accueillante.pdf>
33. Des stages d'un an sont essentiels pour les étudiants internationaux ayant un permis d'études sous le programme de permis de travail post diplôme de façon à rencontrer les critères pour faire une demande de résidence permanente sous le Système d'entrée express fédéral.
34. Certains exemples pourraient inclure la création d'une voix et d'un message communs à utiliser lors de forums et des tables rondes tenus à London avec les gouvernements fédéral et provincial pour réduire les barrières pour tous les Nouveaux Arrivants qui désirent venir, demeurer et travailler à London.





london.ca/NewcomerStrategy



London
CANADA