



# **Choisissez London - Innovante, Vibrante et Globale**

**Stratégie pour les Nouveaux Arrivants -  
Phase II**

2024-2028

**[london.ca/NewcomerStrategy](http://london.ca/NewcomerStrategy)**





# Table des matières

Le Contexte	1
Le Comité consultatif	3
Définitions, Vision et Mission	4
Définitions	5
Vision et Mission	6
Catégories de nouveaux arrivants	6
Priorités stratégiques de la Phase II	7
Mesures de résultats de la Phase II	14
Conclusion	16



# Le Contexte

Reconnaissant un impératif démographique d'augmentation des niveaux d'immigration, un besoin de combler les pénuries de main-d'œuvre et la contribution significative des Nouveaux Arrivants à la vie économique, sociale et culturelle de London, le Conseil municipal a entériné, en 2018, *la stratégie quinquennale Choisissez London - Innovante, Vibrante et Globale : La stratégie de London pour les Nouveaux Arrivants* (*la "Stratégie pour les Nouveaux Arrivants"*).

La Stratégie pour les Nouveaux Arrivants est une initiative communautaire soutenue par la Ville pour attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants, en particulier les étudiants internationaux, les travailleurs qualifiés et les entrepreneurs, dans l'économie et la société de London. Cette stratégie est le fruit d'un vaste processus de consultation avec de nombreux partenaires communautaires et d'analyses statistiques et documentaires. La réussite de la mise en œuvre de cette stratégie dépend, en partie, de la collaboration des partenaires communautaires intéressés par le biais d'un Comité consultatif sur *la Stratégie relative aux Nouveaux Arrivants* (*le Comité consultatif*).

Le plan stratégique 2023-2027 du Conseil a identifié la réconciliation, l'équité, l'accessibilité et l'inclusion comme un domaine d'intérêt pour ce terme du Conseil. La phase II de la *Stratégie pour les Nouveaux Arrivants* a donc été réaffirmée en juin 2023, car elle soutient les efforts de la Ville de London pour devenir un chef de file en matière de communautés équitables et inclusives. Les stratégies et les plans de travail de la phase II visent à soutenir le plan stratégique de la Ville en attirant, en intégrant et en retenant les nouveaux Londoniens et Londoniennes par l'éducation, la célébration, l'emploi et d'autres actions, et en soutenant les initiatives et les événements communautaires d'inclusion et de lutte contre la haine.

La phase II de la *Stratégie pour les Nouveaux Arrivants* commence le 1er janvier 2024 et se termine le 31 décembre 2028. S'appuyant sur les réalisations et les enseignements tirés de la phase I, cette phase vise à faire progresser les buts et les objectifs définis dans la phase initiale de la stratégie.

La phase I de la *Stratégie pour les Nouveaux Arrivants* a identifié trois priorités stratégiques :

- améliorer la sensibilisation**
- faciliter l'accès et,**
- l'engagement actif.**

Tout au long de la période quinquennale allant de 2019 à 2023, chacune de ces priorités a été soutenue par une multitude d'activités conçues pour faciliter l'atteinte de résultats spécifiques.

Pour favoriser une plus grande sensibilisation à la ville de London et à l'importance des Nouveaux Arrivants, un message de bienvenue pour les Nouveaux Arrivants a été créé et partagé avec les partenaires communautaires. En outre, le Portail sur l'immigration a été lancé et est continuellement mis à jour avec des programmes, des services et des opportunités visant à attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants.

Pour améliorer l'accès des Nouveaux Arrivants, entre 2019 et 2023, le programme de stages de la Ville de London a recruté huit stagiaires spécifiquement parmi les étudiants internationaux diplômés. Cette initiative visait à améliorer leur préparation à l'emploi et leur employabilité, contribuant ainsi à leur éligibilité à la demande de résidence permanente. En outre, des événements de la Journée des Nouveaux Arrivants ont été organisés en 2019, 2021, 2022 et 2023 pour célébrer et reconnaître les précieuses contributions des Nouveaux Arrivants à London tout en leur fournissant des informations essentielles sur les services disponibles. Fait notable, la participation à ces événements a augmenté de manière significative, la première Journée des Nouveaux Arrivants accueillant 150 participants et la quatrième édition en 2023 attirant plus de 800 participants.

Pour favoriser un plus grand engagement avec et/ou parmi les Nouveaux Arrivants, le Comité consultatif travaille avec des partenaires locaux, régionaux, provinciaux et fédéraux, ainsi qu'avec le personnel et les départements de la Ville, afin de parvenir à une approche plus coordonnée et concentrée de l'attraction, de l'intégration et de la rétention des Nouveaux Arrivants. Par l'intermédiaire du groupe de travail sur les changements en matière de politique et de représentation, les obstacles à l'intégration et à la rétention des Nouveaux Arrivants ont été et continuent d'être examinés, et le Comité consultatif intervient auprès du niveau de gouvernement approprié sur ces questions qui ont un impact sur les Nouveaux Arrivants.

# Le Comité consultatif

Ce comité consultatif sur la Stratégie pour les nouveaux arrivants a été créé en mars 2017. Il est composé de membres qui sont soit des nouveaux arrivants ayant une expérience vécue, soit des représentants d'organisations ayant de l'expérience dans l'attraction, l'intégration et/ou la rétention des nouveaux arrivants. Il est dirigé par deux coprésidents et soutenu par deux membres du personnel de la Ville et des chercheurs externes.

Trois groupes de travail ont été créés, pour la représentation et le changement de politique et pour la communication et les données, afin de se concentrer sur la mise en œuvre d'actions spécifiques identifiées dans le plan de travail.

## **Les co-présidents du Comité consultatif sont :**

- Robert Collins
- Dev Sainani

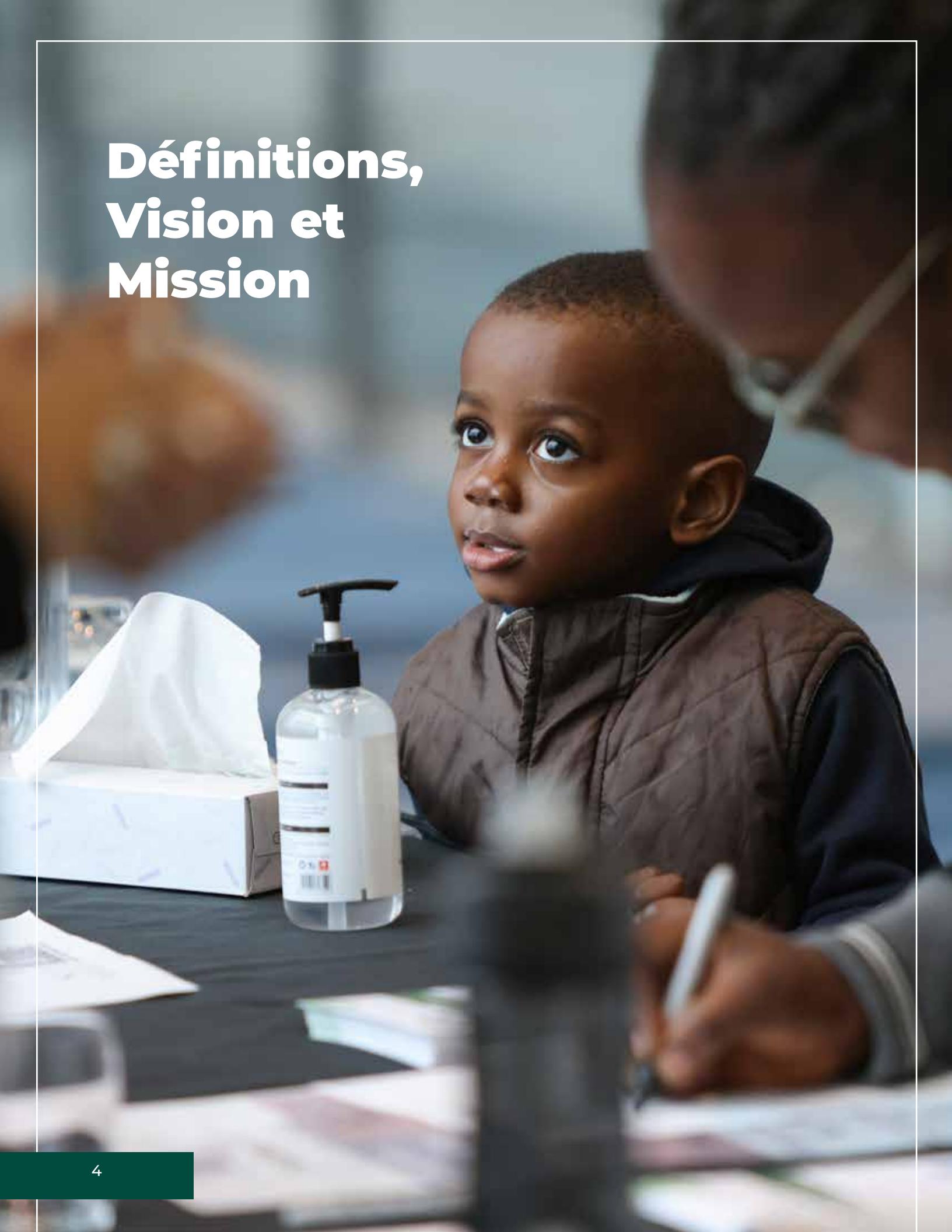
## **Outre les co-présidents, les membres du Comité consultatif sont les suivants :**

- La Commission de développement et de planification de la main d'œuvre pour Elgin
- Middlesex et Oxford
- Employment Sector Council
- Collège Fanshawe – International
- Nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes avec une expérience vécue
- Partenariat local en immigration pour London et Middlesex
- La Chambre de commerce de London
- London Economic Development Corporation
- Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario
- Université Western - International et les Collèges universitaires affiliés Huron and King's
- WILL Employment Solutions
- Les conseils scolaires
- Liaison de la recherche sur l'immigration
- Liaison de la recherche sur les données
- Les employeurs du secteur privé et
- Le personnel de soutien de la Ville de London

## **Groupes de travail**

Le Comité consultatif désigne des groupes de travail temporaires en fonction des besoins qui se présentent. Trois groupes de travail ont été créés, pour la représentation et le changement de politique, pour la communication et les données, afin de se concentrer sur la mise en œuvre de mesures spécifiques identifiées dans le plan de travail.

# Définitions, Vision et Mission



### 3.1

## Définitions

Afin de développer une compréhension commune et d'inclure toutes les classes d'immigrants arrivant à London, le directeur by consultatif s'est mis d'accord sur la définition des termes suivants.

Le terme “nouveaux arrivants” est souvent utilisé dans ce document et a été défini par le comité comme suit :

- “...les individus qui sont des immigrants ou des nouveaux arrivants potentiels”.

Le terme “Immigrants” est défini comme suit :

- “...les personnes, y compris les membres de leur famille qui les accompagnent, qui, lorsqu’elles sont arrivées au Canada d’un autre pays, n’étaient pas des citoyens canadiens et qui vivent actuellement au Canada en tant que...” :
  - résidents temporaires, y compris tous les permis d’études et de travail ;
  - résidents permanents, toutes catégories confondues, y compris les réfugiés pris en charge par le gouvernement et les réfugiés parrainés par le secteur privé ; ou
  - nouveaux citoyens du Canada.

Le terme “Nouveaux arrivants potentiels” est défini comme suit :

- “... les personnes qui ne vivent pas au Canada ou qui n’en sont pas citoyennes et qui ;
- en raison de leur éducation, de leur formation et/ou de leur expérience professionnelle, possèdent des compétences qui pourraient être utiles au développement économique et social de London ; ou
- ne vivent pas au Canada ou n’en sont pas citoyens et ont les qualifications académiques et/ou autres requises pour être admis dans une université, un collège ou une école secondaire à London.

Selon le contexte dans lequel le terme “Nouveaux Arrivants” est utilisé dans le présent document, les nouveaux arrivants peuvent désigner les Immigrants ou les Nouveaux Arrivants potentiels, ou les deux.

L’expression « immigrants primaires » est définie comme suit :

- Les immigrants qui sont venus directement à London de l’étranger.

Le terme « immigrants secondaires » est défini comme suit :

- Les immigrants qui ont déménagé à London en provenance d'une autre province ou d'un autre territoire ou d'un autre endroit dans la province.

3.2

## Vision et Mission

La vision et la mission de la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants, élaborées par le directeur by consultatif, en liaison avec les orientations du Conseil et les réactions de la communauté, sont les suivantes :

### **Vision**

« Les Nouveaux Arrivants choisissent London comme principale communauté au Canada pour vivre, apprendre et travailler ».

### **Mission**

« Attirer, intégrer et retenir les Nouveaux Arrivants, en particulier les étudiants internationaux, les travailleurs qualifiés et les entrepreneurs, dans l'économie locale et la société ».

3.3

## Catégories de Nouveaux Arrivants

Conformément à l'objectif du conseil municipal de créer des opportunités d'emploi diversifiées en développant l'économie locale, la Stratégie pour les nouveaux arrivants est principalement axée sur l'attraction, l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants qui entrent dans les trois catégories suivantes :

- **Les étudiants du secondaire et du postsecondaire,**
- **les travailleurs qualifiés, et**
- **les entrepreneurs.**

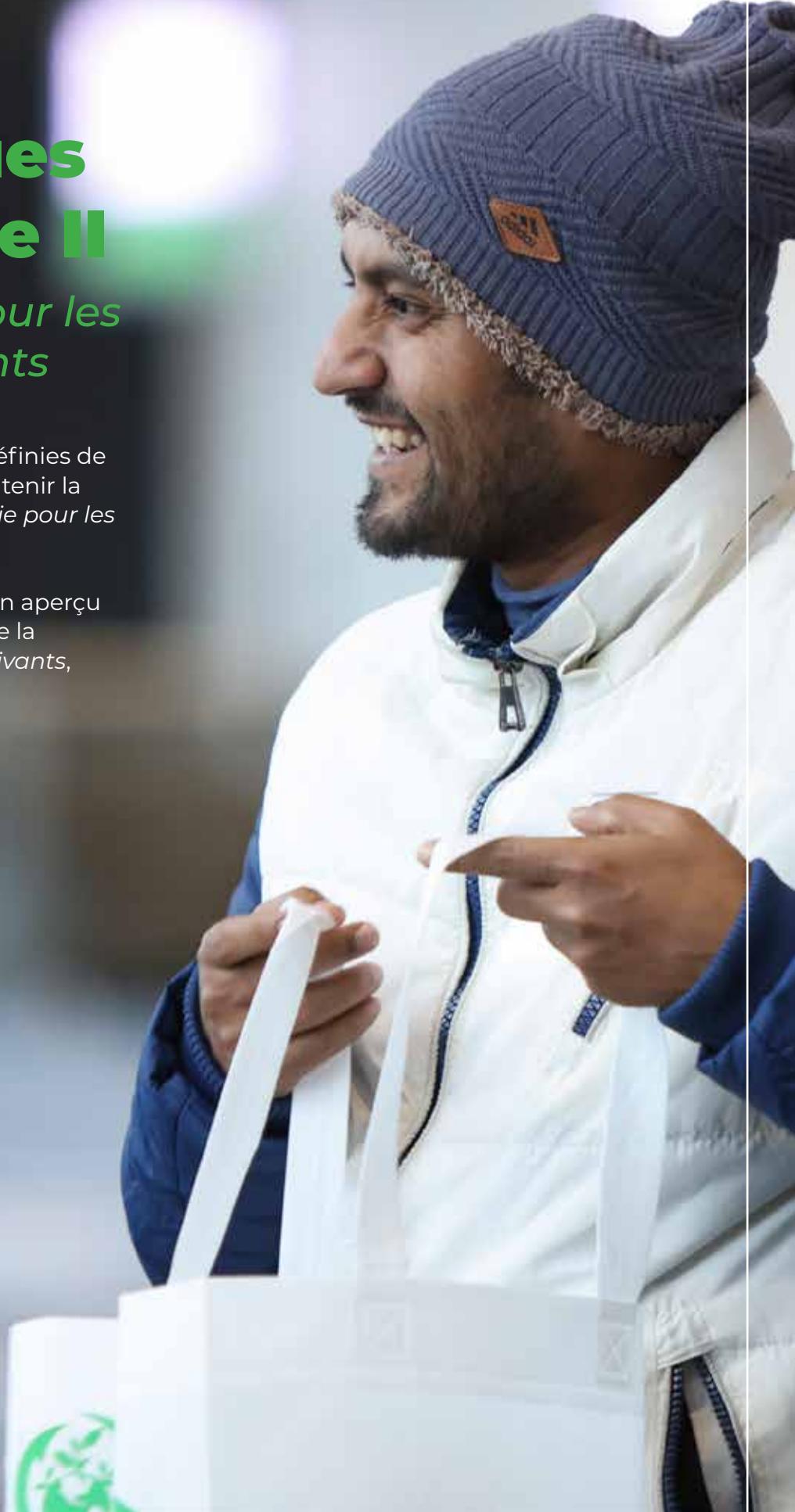


# Priorités stratégiques de la phase II

*de la Stratégie pour les Nouveaux Arrivants*

Les priorités stratégiques sont définies de manière générale et visent à soutenir la mission et la vision de la *Stratégie pour les Nouveaux Arrivants*.

Les tableaux suivants donnent un aperçu des trois priorités stratégiques de la *Stratégie pour les Nouveaux Arrivants*, ainsi que des activités de pointe recommandées.



# Attraction

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
Accroître la visibilité de London.	<ul style="list-style-type: none"><li>Accroître la reconnaissance de London en tant que communauté accueillante par les partenaires fédéraux, provinciaux et municipaux.</li><li>Positionner London pour les immigrants primaires et secondaires comme une communauté accueillante autant pour les Nouveaux Arrivants que pour la communauté d'accueil, en mettant l'accent sur l'impact positif de l'immigration pour tous.</li><li>Assurer une plus grande visibilité des services d'établissement et des communautés francophones à London, en tenant compte des stratégies fédérales et provinciales en matière d'immigration.</li><li>Maintenir le Portail de l'immigration avec des mises à jour en temps utile et améliorer l'accessibilité de l'information.</li></ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques et des partenariats de la VDL et Communication de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> London Economic Development Corporation (LEDC), Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP), Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario, WILL Immploy, les collèges, universités et autres partenaires identifiés par le chef de file.</p>

**« Je suis très reconnaissante envers le programme de Stage pour les gradués internationaux. Il nous a donné l'occasion de travailler aux côtés d'un jeune diplômé incroyablement talentueux et de faire avancer un projet clé pour notre équipe. Je me réjouis de participer à nouveau à ce programme à l'avenir! »**



Rosanna Wilcox  
(directrice de département à la Ville de London)

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
<p>Soutenir les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et les fournisseurs de services dans leurs efforts pour attirer et soutenir les talents internationaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître les efforts de lobbying et de représentation pour que London joue un rôle plus important dans l'attraction des immigrants au niveau fédéral et provincial (par exemple, par le biais de programmes d'immigration locaux et régionaux).</li> <li>• Suivi et sensibilisation aux opportunités d'emploi locales et aux occupations en demande</li> <li>• Accroître la sensibilisation des employeurs et des demandeurs d'emploi aux pratiques des employeurs et à la préparation des demandeurs d'emploi à la réussite professionnelle.</li> <li>• Travailler avec des groupes de discussion de l'industrie afin d'accroître la participation des nouveaux arrivants aux programmes de formation et aux examens.</li> <li>• Encourager la transparence dans la gestion des attentes des nouveaux arrivants tout au long de leur processus d'établissement.</li> <li>• Rechercher et partager des meilleures pratiques et des différentes voies d'immigration par le biais de plateformes en ligne telles que le Portail de l'immigration.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques et des partenariats de la VDL et les Ressources Humaines de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), London Economic Development Corporation (LEDC), WILL Immploy, Commission de développement et de planification de la main d'œuvre pour Elgin Middlesex et Oxford, Employment Sector Council, Chambre de commerce de London, employeurs du secteur privé, Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP), Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario, les collèges, universités et autres partenaires identifiés par le chef de file.</p>

**« Notre ville se développe très rapidement et nous avons besoin de personnes dans la main-d'œuvre, mais nous devons simplement nous assurer que les gens sont conscients de ces opportunités »**



Jose Pineda

Consultant en équité, diversité et inclusion  
(London District Catholic School Board)

# Intégration

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
Identifier et faire valoir les besoins des nouveaux arrivants au sein de la communauté.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre la coordination du programme de stages pour étudiants internationaux diplômés de la Ville de London afin de faciliter l'accès à la main-d'œuvre locale et encourager l'expansion de ce programme par l'intermédiaire des agences, conseils et commissions de la Ville.</li> <li>Identifier les opportunités pour les principales institutions de London d'inclure la perspective des nouveaux arrivants et de traiter la planification communautaire et la prestation de services de manière efficace.</li> <li>Soutenir et promouvoir les efforts visant à identifier et à éliminer les sources de discrimination dans la communauté.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques et des partenariats de la VDL et Ressources humaines de la VDL, Relations gouvernementales de la VDL, Département des services sociaux et de la santé de la VDL, Département des services de quartier et à l'échelle de la communauté, Partenariats économiques de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> London Economic Development Corporation (LEDC), WILL Work, London Chamber of Commerce, private business employers, London &amp; Middlesex Local Immigration Partnership (LMLIP), Réseau en immigration francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario, colleges, universities and other community partners as identified by lead.</p>

**« J'étais très enthousiaste à l'idée de participer à la Journée du nouvel arrivant, j'ai pu découvrir [...] les emplois et les aides qui me sont accessibles »**



Shyamal

(nouvelle arrivante en provenance de l'Inde)

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
Célébrer et honorer la diversité à London.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à organiser des initiatives à l'échelle de la communauté, telles que la Journée des nouveaux arrivants, au bénéfice des nouveaux arrivants et de la communauté d'accueil.</li> <li>• Souligner les initiatives visant à éduquer la communauté d'accueil sur l'importance de l'immigration et de l'intégration (par exemple, par WILL, LMLIP, TVDSB).</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques de la VDL, Communication de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> WILL Work , Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP), Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario, Thames Valley District School Board (TVDSB), les collèges, universités et autres partenaires identifiés par le Chef de file.</p>



# Rétention

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
Encourager et soutenir la collecte de données et déterminer les implications.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explorer les ensembles de données sur les niveaux d'immigration, de rétention, d'emploi, y compris les fiches de données factuelles du LMLIP, et déterminer les mesures de résultats sur la base des résultats.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques de la VDL, Communication de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> Commission de développement et de planification de la main d'œuvre pour Elgin Middlesex et Oxford et autres partenaires identifiés par le Chef de file.</p>
Développer le message selon lequel London est un « endroit où il fait bon grandir ».	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir la rétention en aidant les institutions et les organismes à soutenir le bien-être des nouveaux arrivants, y compris les étudiants internationaux (sur le plan physique, psychologique et financier).</li> <li>Encourager la rétention en mettant en place un réseau d'aide à l'emploi plus solide pour les familles et les conjoints des travailleurs étrangers temporaires et des résidents permanents, et en faisant la promotion de ce réseau par le biais du Portail de l'immigration et du site de la Ville.</li> <li>Élaborer des messages positifs à l'intention de tous les résidents.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> Thames Valley District School Board (TVDSB), London Economic Development Corporation (LEDC), la Chambre de commerce de London, les universités, WILL, et les autres partenaires identifiés par le Chef de file, incluant les entreprises privées.</p>

Stratégies	Actions à prendre en considération	Chef de file
<p>Encourager la collaboration entre les organismes d'aide à l'établissement et les organismes de soutien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer des opportunités de réseautage et d'échange sur les initiatives organisationnelles et encourager la coopération pour renforcer les services existants.</li> <li>Faciliter la communication régulière avec le secteur des entreprises pour mieux comprendre leur situation et réagir en conséquence.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> Les organismes en établissement, le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex, London &amp; Middlesex, le Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario et les autres partenaires identifiés par le Chef de file.</p>
<p>Établir et développer des relations avec des groupes ethnoculturels spécifiques au sein de la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborer avec LMLIP et le Réseau pour coordonner les meilleures méthodes d'attraction, de rétention et d'intégration pour chaque communauté.</li> <li>Recruter davantage de Champions des nouveaux arrivants issus de diverses communautés pour qu'ils rejoignent le Comité consultatif, et éventuellement leur fournir des indemnités pour leurs contributions.</li> </ul>	<p>Coordinatrice de l'immigration de la Ville de London (VDL).</p> <p><b>Soutien interne :</b> Gestionnaire des programmes stratégiques de la VDL.</p> <p><b>Soutien externe :</b> Les groupes ethnoculturels, le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP), le Réseau en Immigration Francophone du Centre-Sud-Ouest de l'Ontario et les autres partenaires communautaires identifiés par le Chef de file.</p>

**« Il y a eu beaucoup de monde à cet événement. Nous avons reçu 290 visiteurs à notre stand, ce qui est un grand succès pour la promotion de notre ville et de ce qu'elle a à offrir »**



Employeur exposant à la Journée des Nouveaux Arrivants 2023

# **Mesures des résultats de la phase II de la**

*Stratégie pour les Nouveaux Arrivants*



La Stratégie pour les Nouveaux Arrivants s'appuie sur un cadre d'évaluation dont les résultats sont calculés à l'aide de bases de données telles que le Sondage sur la main d'œuvre et la Base de données longitudinale sur l'immigration (IMDB).

En outre, des sondages sont menés pour comprendre le point de vue des nouveaux arrivants sur l'attrait de London en tant que lieu de résidence passé, actuel ou potentiellement futur, afin de mesurer les mesures de résultats plus qualitatifs.



#### **Résultat 1 :**

Atteindre une arrivée annuelle moyenne nette d'au moins 4 000 Nouveaux Arrivants par le biais de la migration directe.



#### **Résultat 2 :**

Atteindre une arrivée annuelle moyenne nette d'au moins 3 000 Nouveaux Arrivants par le biais de la migration secondaire.



#### **Résultat 3 :**

Un minimum de 75 % de l'arrivée nette annuelle moyenne de nouveaux arrivants sera composé de personnes âgées de 15 à 64 ans. Sur la base d'une arrivée nette annuelle moyenne de 7 000 Nouveaux Arrivants (comme prévu aux points 1 et 2 ci-dessus), au moins 5 250 de ces nouveaux arrivants seront âgés de 15 à 64 ans.



#### **Résultat 4 :**

Maintenir un taux de rétention annuel moyen minimum de 70% de l'arrivée annuelle brute totale de Nouveaux Arrivants. Sur la base d'une arrivée nette annuelle moyenne de 7 000 Nouveaux Arrivants, comme indiqué aux points 1 et 2 ci-dessus, le nombre de Nouveaux Arrivants quittant la RMR de London ne dépasserait pas en moyenne 4 900 par an.



#### **Résultat 5 :**

Maintenir un niveau moyen d'attraction des étudiants internationaux de niveau post-secondaire fréquentant les établissements d'enseignement locaux d'au moins 14 000 étudiants par an.



#### **Résultat 6 :**

Mesurer la satisfaction à l'égard de la vie à London par le biais d'un sondage biannuel.

**« Les nouveaux arrivants et Nouvelles Arrivantes seront l'épine dorsale de notre formation. Nous connaissons les employeurs et savons qu'il y a un grand besoin de nouveaux arrivants »**



Heather Carey

(gestionnaire, Fanshawe Corporate Training Solutions)



## Conclusion

Avec une croissance démographique sans précédent, la croissance de la population de la ville de London est principalement attribuée aux nouveaux arrivants en provenance d'outre-mer et de toutes les parties du Canada. Les stratégies présentées dans ce document visent à attirer davantage de Nouveaux Arrivants et à faire de la ville une communauté plus accueillante pour les Nouveaux Arrivants afin qu'ils puissent s'épanouir et réussir.

Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse suivante :  
[arao@london.ca](mailto:arao@london.ca)



**london.ca/NewcomerStrategy**

