

MEMOIRE SUR L'INITIATIVE D'ENGAGEMENT PROVINCIAL NOVEMBRE 2021 – AOÛT 2022

OBJECTIF

Ce mémoire est une compilation des expériences identifiées au cours du mandat de participation à la Provincial Engagement Initiative (PEI) 2021/22 au sein de trois comités régionaux à Calgary, Edmonton et dans les petits centres, de novembre 2021 à août 2022. Les discussions PEI sont ancrées autour d'expériences et de perspectives locales sur des questions communes au niveau provincial afin de garantir que le contexte régional est représenté au sein des projets entrepris par AAISA liés à des questions, des lacunes et des tendances plus larges en Alberta. Les réunions de l'IPE favorisent également les occasions pour les agences de guider et de soutenir le travail d'AAISA au service d'une vision provinciale pour l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants. La vision de la Provincial Engagement Initiative est de construire conjointement un écosystème d'établissement et d'intégration cohésif, diversifié et accueillant qui répond activement aux besoins et soutient les objectifs de chaque nouvel arrivant (Alberta Association of Immigrant Serving Agencies, 2021).

Les objectifs de ce mémoire sont d'orienter davantage les discussions importantes lors des réunions de l'IPE, de mobiliser les connaissances clés auprès des agences/intervenants et de mettre en contexte les recommandations et les actions pour soutenir les agences de l'IPE. Cette note souligne les tendances en matière de prestation de services et d'équité parmi les clients vulnérables. Les problèmes liés aux arrivées d'Ukrainiens restent d'actualité, de même que l'accès à des soins de santé appropriés.

QUESTIONS PERMANENTES : TENDANCES ET THEMES CLES

CLIENTS VULNERABLES

Outre la richesse des différentes origines et façons d'être des nouveaux arrivants, il existe des vulnérabilités incertaines et croisées qui peuvent avoir un impact sur les résultats de l'établissement et de l'intégration (par exemple, la santé, l'emploi, etc.) des nouveaux arrivants. Ces vulnérabilités continuent de s'amplifier tout au long de la pandémie de COVID-19. Au cours des discussions de ce dernier mandat de participation, l'IPE a inclus les

groupes suivants dans sa définition de travail, mais en aucun cas exhaustive, des clients vulnérables :

- Femmes
- Personnes âgées
- Personnes faiblement alphabétisées
- Jeunes (16-24 ans)
- Personnes ayant un handicap cognitif et/ou physique
- Personnes LGBTQ
- Survivants de la torture
- Clients non admissibles à l'IRCC
- Nouveaux arrivants racialisés
- Personnes ayant des besoins médicaux complexes

Les sous-sections suivantes mettent en évidence certaines des vulnérabilités uniques vécues par ces clients dans le contexte de différents domaines de services au sein du secteur de l'établissement et de l'intégration, comme l'ont souligné les participants de l'IPE.

LANGUE

NOVEMBRE 2021

En naviguant sur la vague pandémique actuelle, les organismes ont mis l'accent sur le respect des protocoles et des politiques de santé provinciaux tout en travaillant avec les clients pour créer des options accessibles pour l'accès aux services, en fonction de leur niveau de littératie numérique et linguistique.

Les clients qui hésitent à se faire vacciner ont dû faire face aux politiques de vaccination du COVID-19, ce qui a obligé de nombreux organismes à concevoir des stratégies pour être plus inclusifs envers ce groupe de clients vulnérables tout en respectant les directives de santé publique. Chez les nouveaux arrivants, l'hésitation à se faire vacciner peut être ancrée dans la culture ou les expériences vécues dans le pays d'origine, précédant potentiellement la migration (Tankwanchi et al., 2021). Les organismes reconnaissent l'importance de fournir des renseignements exacts, adaptés à la culture, inclusifs et fondés sur des données probantes.

De nombreuses agences de l'Î.-P.-É. ont signalé que les cours de langue en ligne ont entraîné un taux d'occupation plus élevé, en particulier pour les femmes ayant des enfants. Cette tendance est censée être le résultat de la diminution des obstacles à la garde des enfants associés aux cours en ligne, car ce type de programme permet aux clients de rester à la maison avec leurs enfants tout en ayant accès aux services linguistiques.

FEVRIER 2022

Alors que la province arrive à la fin des restrictions sanitaires COVID-19, les agences doivent prendre des décisions sur la façon de continuer à répondre aux besoins de leurs clients. Certaines agences ont choisi de continuer à offrir des services linguistiques hybrides en ligne et en personne, y compris le modèle HyFlex, pour aider à la rétention des clients et à l'occupation des classes, ce qui continue d'être une préoccupation à mesure que les restrictions sanitaires prennent fin. L'IRCC a prolongé la flexibilité pour les taux d'occupation et d'inscription jusqu'en mars 2023, et comme le contexte de la santé publique et de la prestation de services continue d'évoluer, il sera essentiel de continuer à surveiller quelles méthodes de prestation de services linguistiques sont les plus efficaces pour les clients et les prestataires de services.

Si les cours de langue en ligne ont effectivement réduit certains obstacles, comme l'ont indiqué les réunions de novembre, de nombreuses vulnérabilités des clients ont persisté. Les femmes ont plus de flexibilité pour s'occuper des enfants à la maison avec les cours en ligne, mais cela pose son propre lot de défis. Concilier les exigences de la maison et les cours en ligne peut créer un environnement d'apprentissage difficile. Pour mieux soutenir les femmes, les agences proposent des contrôles individuels sous forme de conseils. Une grande attention a été portée aux clients qui ont du mal à progresser dans leurs cours de langue. Les agences ne savent pas si la cause est liée à un trouble d'apprentissage ou aux facteurs de stress de la pandémie, à l'adaptation dans un nouveau pays, etc. En tant que personnel de première ligne, il peut être difficile d'identifier les apprenants de langue anglaise ayant des difficultés d'apprentissage. Pour que les apprenants de langue anglaise ayant des difficultés d'apprentissage réussissent sur le plan scolaire, ils ont besoin d'un enseignement qui réponde simultanément à leur handicap, à leur culture et à leur statut de langue anglaise (García, Tyler, 2010). EmployAbilities a proposé de soutenir les agences qui ne sont pas sûres de trouver des apprenants ayant des troubles d'apprentissage. Les agences cherchent un soutien pour trouver des évaluations des difficultés d'apprentissage qui soient abordables et applicables. Ces conversations se poursuivent, en profondeur, dans les réunions de l'AAISA Quarterly Language Sector Call (AQLSC).

MAI 2022

Avec l'assouplissement des restrictions COVID-19, les prestataires de services se sont adaptés en conséquence pour répondre au mieux aux besoins de leurs clients. La plupart des organismes ont conservé une certaine souplesse en proposant un modèle d'apprentissage mixte permettant aux étudiants de faire l'expérience de l'apprentissage en face à face et en ligne. La recherche suggère que la combinaison de modèles d'apprentissage en personne et en ligne peut s'avérer efficace, par rapport à l'utilisation stricte d'une forme ou d'une autre (Singh, Steele et Singh, 2021). De nombreuses agences ont constaté que les jeunes préféreraient les cours de langue en personne, après près de deux ans d'apprentissage numérique. La pandémie a forcé beaucoup de gens à s'isoler, et comme les jeunes sont plus susceptibles d'éprouver une détresse psychologique grave (Rauschenberg et al., 2021), ils sont déjà plus à risque de développer des problèmes de santé mentale, comparativement aux adultes (Loades et al., 2020). Les discussions et les expériences partagées lors des réunions

de l'IPE ont permis de souligner davantage l'importance des programmes en personne pour les jeunes. Le retour à des cours en personne permet aux jeunes de s'épanouir socialement et émotionnellement avec leurs pairs, ce qui produit un environnement d'apprentissage amélioré et engagé.

Comme cela a été souligné lors des réunions précédentes de l'IPE, les organismes ont cherché à obtenir un soutien pour fournir des environnements d'apprentissage appropriés et équitables aux nouveaux arrivants ayant des besoins complexes. Il y a eu des possibilités de développement professionnel pour le personnel, comme le cours d'OCASI intitulé "Building Access and Equity for Newcomers with In/Visible Disabilities" et le cours d'AAISA intitulé "Supporting Clients with Multiple Barriers to Learning", qui sera lancé en septembre. Il s'agit d'adapter les tâches et les objectifs d'apprentissage pour répondre aux besoins de l'apprenant. En apprenant à appliquer les principes d'une bonne conception des tâches en tenant compte des apprenants à barrières multiples, les enseignants aideront les étudiants ayant des besoins complexes à bénéficier d'un environnement d'apprentissage plus équitable et inclusif.

AOUT 2022

Les modèles d'apprentissage durable ont fourni des informations importantes sur la suppression des obstacles pour les étudiants et l'accessibilité des cours. Comme le montre le graphique circulaire ci-dessous, les agences ont reconnu la durabilité des cours de langue hybrides et flexibles (AAISA, 2022). Ces modèles d'apprentissage garantissent que les étudiants peuvent accéder aux cours et y participer activement. Les deux dernières années de la pandémie ont permis aux étudiants et aux enseignants de s'adapter aux programmes virtuels.

HYBRID AND FLEXIBLE LANGUAGE COURSES

The best practices that have been adapted in response to programming in the virtual world include:



COURS HYBRIDES ET FLEXIBLES EN LANGUAGE

Les meilleures pratiques qui ont été adaptées en réponse à la programmation dans le monde virtuel incluent :

- Les agences ne dépendent plus exclusivement des aiguillages en personne, elles mettent désormais en place des aiguillages en ligne.
- Les ateliers de développement professionnel sont désormais enregistrés en ligne et accessibles de manière asynchrone.
- La gestion des dossiers passe en ligne plutôt que d'utiliser des copies papier

La littératie numérique a apparemment augmenté tant chez les clients nouveaux arrivants que chez les instructeurs. Par exemple, la prestation de programmes virtuels a permis de réduire les obstacles à la participation à l'apprentissage des langues (par exemple, trouver des services de garde d'enfants abordables et accessibles, le coût du transport et les contraintes géographiques). En outre, il y a eu une pression pour [la poursuite de] l'offre de programmes flexibles (par exemple, des cours hybrides, des horaires d'examen flexibles et des cours asynchrones) (AAISA, 2022 : Langue).

EMPLOI

NOVEMBRE 2021

Alors que l'économie de l'Alberta continue de faire face aux effets de la pandémie de COVID-19, les services d'emploi demeurent un besoin essentiel. Selon le rapport d'enquête sectorielle sur l'établissement et l'intégration en Alberta (2021), les organismes albertains ont déclaré que 26 % des programmes de services d'emploi continuent d'avoir une liste d'attente pour des raisons telles que les restrictions budgétaires et la forte demande de services. Bien que ce pourcentage ait diminué par rapport au rapport d'enquête sectorielle de l'an dernier, on prévoit que les listes d'attente augmenteront au cours de la prochaine année en raison de l'augmentation prévue des admissions de nouveaux arrivants (AAISA, 2021). Les agences de l'Î.-P.-É., toutes catégories confondues, continuent de signaler que les clients sont toujours confrontés à des difficultés et à de la confusion pour accéder aux prestations gouvernementales, notamment en ce qui concerne la traduction et l'interprétation. De plus, les agences travaillent en étroite collaboration avec les Services de soutien à la famille et à la collectivité (SSCF) afin de mieux mettre les clients en contact avec les agences de placement, tout en leur offrant un soutien pour accéder à l'aide gouvernementale.

D'autres défis liés à l'emploi ont été soulevés tout au long du mandat :

- Les clients ayant des barrières linguistiques éprouvent des difficultés lors des entrevues virtuelles et préfèrent un soutien en personne pour les services liés à l'emploi.
- De nombreuses femmes sont confrontées à des problèmes de garde d'enfants lors du retour au travail en personne. Certaines clientes ont exprimé qu'elles n'étaient pas

encore à l'aise de laisser leurs enfants dans une garderie en raison de préoccupations liées à COVID-19.

FEVRIER 2022

Ce trimestre a présenté des défis supplémentaires concernant le manque d'engagement avec les employeurs pour aider à créer de meilleures opportunités d'emploi pour les nouveaux arrivants. Bien que les nouveaux arrivants possèdent un niveau élevé de compétences et de connaissances, plus de 25 % des immigrants ayant fait des études universitaires obtiennent un emploi qui ne correspond pas à leurs compétences (Adey et Gagnon, 2007). Afin de créer de meilleures opportunités d'emploi qui correspondent à l'éducation et aux compétences des nouveaux arrivants, les agences cherchent des moyens d'inciter les employeurs à établir une compréhension mutuelle et à partager les compétences uniques que possèdent les nouveaux arrivants. Cela inclut des méthodes telles que le partage d'outils pour créer des lieux de travail inclusifs, en montrant aux employeurs comment ils pourraient bénéficier de lieux de travail qui célèbrent les nouveaux arrivants et d'autres populations marginalisées.

Bien que le travail à distance ait représenté un défi logistique pour les agences et leur personnel, il s'est également avéré fructueux, en particulier pour les diplômés internationaux en médecine (DIM). Les restrictions sanitaires ayant été supprimées dans toute la province, les DIM peuvent bénéficier d'une certaine souplesse pour travailler à distance et suivre des programmes et des ateliers en ligne. Bien que la plupart des pratiques médicales doivent se faire en ligne, la pandémie a prouvé qu'il est également possible pour les médecins d'assister à des clients virtuellement. Cela pourrait continuer à jouer un rôle clé dans les régions où il y a une pénurie de médecins.

MAI 2022

Les conversations concernant l'emploi parmi les participants de l'Î.-P.-É. ont porté sur la façon dont le personnel a été affecté par le retour au bureau après avoir travaillé à domicile. Le personnel a montré une certaine hésitation à revenir au travail en personne en raison des inconvénients liés aux déplacements, au stationnement et aux risques de COVID-19. De nombreuses agences ont continué à adopter un modèle hybride de prestation de services, qui " s'est avéré bénéfique pour de nombreux clients nouveaux arrivants, en allégeant certaines exigences à domicile et en réduisant de nombreux obstacles à l'accès aux services pour les divers besoins des clients " (AAISA, 2021). Les agences estiment qu'un modèle hybride offre une certaine flexibilité au personnel et permet de répondre aux besoins des clients, tout en maintenant un modèle durable au cas où les restrictions seraient remises en place. En plus d'explorer des structures de travail plus flexibles, de nombreux participants de l'IPE ont indiqué que le personnel de première ligne est encouragé à prendre des journées de bien-être et de santé mentale lorsque cela est nécessaire, tout en développant des compétences d'adaptation par le biais du développement professionnel.

AOÛT 2022

EMPLOI PRECAIRE - SECURITE OPERATIONNELLE

Les agences continuent d'aider les nouveaux arrivants à trouver un emploi dans leur domaine. Si de nombreux nouveaux arrivants cherchent un emploi lié à leur profession, ils se retrouvent souvent à travailler dans des usines, dans d'autres formes de travail manuel et dans d'autres emplois de nature précaire, souvent sans formation sur les protocoles de santé et de sécurité. En raison du manque de compétences en anglais et de l'accès limité aux connaissances spécifiques à l'emploi en matière de sécurité sur le lieu de travail, la sécurité professionnelle est une préoccupation pour les nouveaux arrivants employés dans ce domaine. Heureusement, la loi sur la santé et la sécurité au travail exige que les employeurs fournissent à chaque employé qui travaille avec des matières et des procédures dangereuses une formation SIMDUT. Tout le personnel doit recevoir une formation adéquate sur les protocoles de sécurité lors de la manipulation de matières et de procédures dangereuses. Bien qu'il ait été signalé que certains employeurs ne fournissent pas de documents de sécurité opérationnels traduits, il incombe à l'employeur de veiller à ce que ses employés qui travaillent avec des produits et des matières dangereux soient formés à toutes les procédures de sécurité.

DISCRIMINATION

Dans de nombreux cas, les nouveaux arrivants sont incapables de trouver un emploi parce qu'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada, ce qui les amène à chercher un emploi de premier échelon ou un emploi précaire. Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne interdise la discrimination pour de multiples motifs, les lois n'empêchent pas les pratiques discriminatoires de se produire. Il existe un manque de connaissances sur les mesures que les nouveaux arrivants ou les travailleurs de l'établissement peuvent prendre pour signaler une discrimination. Si un nouvel arrivant est victime de discrimination sur le lieu de travail ou s'il est empêché d'obtenir un emploi, il est peu probable qu'il ait les ressources et le temps nécessaires pour s'attaquer à cette discrimination systémique (Wayland, 2006).

ÉTABLISSEMENT

NOVEMBRE 2021

Les participants de l'Î.-P.-É. continuent de signaler un besoin accru de soutien en matière de santé mentale, qui s'est accentué en raison de la pandémie en cours. Mia et Griffiths (2020) font état d'une étude dans laquelle 44 % des immigrants ont déclaré être plus préoccupés par leurs liens sociaux et 43 % des hommes immigrants ont déclaré avoir des inquiétudes quant au respect de leurs obligations financières, alors que les personnes nées au Canada ont déclaré 30 % et 27 %, respectivement. De toute évidence, les nouveaux arrivants doivent faire face à des défis supplémentaires lorsqu'ils vivent et s'installent dans un nouveau pays,

sans parler d'une pandémie mondiale. De plus, la haine et la xénophobie liées à la COVID-19 ont augmenté, ciblant souvent les nouveaux arrivants et les réfugiés (Nations Unies, 2020). Pour répondre aux besoins en matière de santé mentale, les organismes de l'Î.-P.-É. ont remarqué que, même si des séances de counselling peuvent être offertes en ligne, les clients ayant une faible maîtrise de la langue ont beaucoup de difficulté à naviguer dans la technologie numérique pour accéder aux soutiens virtuels en matière de santé mentale, un thème récurrent dans les soutiens numériques destinés aux nouveaux arrivants. Les efforts déployés pour répondre aux préoccupations en matière de santé mentale comprennent

- L'établissement de liens avec d'autres organismes pour aider les clients à répondre à leurs besoins, puis l'aiguillage adéquat.
- Les agences qui traduisent l'information sur le COVID-19 se sont avérées utiles, pour s'assurer que les clients restent au courant des protocoles et des politiques en matière de pandémie.
- Des séances d'information ont été conçues pour les réfugiés afghans en pachto, farsi et dari afin de fournir des informations précises sur les vaccins.
- Succès de l'organisation d'événements communautaires de vaccination en collaboration et d'initiatives de partage d'informations traduites sur la vaccination dans des langues plus diverses.

FEVRIER 2022

Cette échéance a mis l'accent sur la demande continue de soutien en matière de santé mentale et d'accès équitable aux soins de santé tout au long des phases de la pandémie. Divers facteurs contribuent à l'inégalité d'accès aux soins de santé pour les nouveaux arrivants. Certains obstacles ont été identifiés, notamment

- le manque de connaissances
- stigmatisation, croyances et valeurs culturelles
- Coût
- les barrières linguistiques
- les longues listes d'attente et les délais d'attente.

Le système de santé canadien fournit des soins de santé à tous les résidents canadiens, y compris les immigrants. Les services de santé comprennent des traitements et des services préventifs tels que la santé mentale, la vaccination, la santé sexuelle, les soins d'urgence, etc. (Oppong, 2019). Le défi le plus profond pour les réfugiés qui a été mis en évidence dans une étude de 2012 (Caulford et D'Andrade), est qu'ils connaissent un taux de rejet de soixante-cinq pour cent, et leur Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) a souvent été rejeté. Les réfugiés rencontrent toujours les mêmes problèmes de rejet en raison du manque de connaissances et de ressources des prestataires de soins de santé. Les agences ont été poussées à trouver des ressources et des contacts externes pour fournir des soins de santé à leurs clients. Certaines agences ont commencé à utiliser des soutiens secondaires tels que les cliniques mobiles de soins de santé, qui se sont avérées efficaces pour servir les nouveaux arrivants qui n'étaient pas en mesure d'accéder à des soins de santé adéquats. Les cliniques

de santé mobiles sont particulièrement précieuses dans les petits centres, où l'on sait qu'il y a une pénurie de médecins.

L'accès aux services de santé mentale pose souvent des défis particuliers dans la société canadienne. Pour accéder aux services de santé mentale, de nombreux nouveaux arrivants sont confrontés à des obstacles supplémentaires liés aux finances et à l'apprentissage de la langue. Selon Thomson, et. al (2015), les obstacles supplémentaires à l'accès et à l'utilisation des services de santé mentale pour les nouveaux arrivants comprennent :

- Liés à l'assimilation de l'information existante sur la santé.
- Le processus d'établissement des immigrants
- La disponibilité de services appropriés

Une tendance clé soulignée dans ce terme est la pénurie de médecins en Alberta, en particulier dans les petits centres. Pour relever ce défi, l'AIMGA offre désormais des services aux DIM à l'échelle provinciale et nationale, en mettant l'accent sur la région des PNT.

MAI 2022

Les agences continuent de faire face au manque de services de santé mentale accessibles et appropriés pour leurs clients. Il s'agit d'une tendance constante que l'AAISA continuera de défendre dans le secteur. En plus de la demande continue de soutien en matière de santé mentale, ce mandat de l'Î.-P.-É. a mis en évidence d'autres défis dans les services d'établissement tels que :

- le logement et les arrivées d'Ukrainiens
- L'engagement et la rétention des bénévoles
- le rôle parental des nouveaux arrivants au Canada.

La disponibilité des logements est demeurée un défi au cours de ce mandat et s'intensifiera probablement avec l'arrivée des Ukrainiens en Alberta. Pour atténuer ce problème, le gouvernement de l'Alberta a désigné AAISA et Catholic Social Services (CSS) pour rationaliser les options de logement pour les Ukrainiens, ce qui réduira la pression sur les autres systèmes gouvernementaux (www.alberta.ca). Les tendances concernant les arrivées d'Ukrainiens seront examinées plus en détail dans la section "Autres thèmes et tendances émergents" ci-dessous.

L'ENGAGEMENT ET LA RETENTION DES BENEVOLES

Les participants de l'Î.-P.-É. ont également souligné qu'il y a eu une diminution importante de l'engagement et de la rétention des bénévoles dans le contexte de la pandémie de COVID-

19. Les bénévoles ont toujours joué un rôle essentiel dans l'intégration réussie des nouveaux arrivants dans la société canadienne (Behnia 2012). Selon Behnia (2012), de nombreux organismes jumellent les nouveaux arrivants avec des bénévoles qui peuvent leur offrir un soutien émotionnel et pratique - en les aidant à chercher un emploi, à rédiger un curriculum vitae, à se familiariser avec la culture canadienne, à élargir leurs réseaux et à améliorer leur capacité à accéder aux services communautaires. La COVID-19 avait mis un terme au travail des bénévoles, et depuis, il est difficile de recruter et de conserver des bénévoles pour le soutien social des nouveaux arrivants.

LE ROLE PARENTAL DES NOUVEAUX ARRIVANTS AU CANADA.

La réunion de l'Î.-P.-É., en mai, a mis en lumière un sujet intéressant lié à l'établissement. Les familles de nouveaux arrivants apportent leurs propres cultures, croyances et valeurs lorsqu'elles immigrent au Canada. De plus, les pratiques d'éducation des enfants ne sont pas universelles et sont spécifiques à la culture et à la famille. Selon Alaazi (2020), les médias canadiens semblent stéréotyper, pathologiser et diaboliser les familles [immigrantes]. Cela peut à son tour donner l'impression que les différentes pratiques parentales sont inférieures aux pratiques parentales canadiennes. Il est important que les agences diffusent les connaissances sur les lois canadiennes sur l'éducation des enfants d'une manière qui tienne compte de la culture.

AOUT 2022

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence et exacerbé le fait que de nombreux nouveaux arrivants n'ont pas la même capacité à accéder à des informations et à des ressources médicales précises (Fang et al., 2021). Comme le secteur reconnaît les difficultés d'accès à des soins de santé culturellement appropriés, y compris les soutiens en santé mentale pour les nouveaux arrivants, les agences ont souligné que leurs soutiens en santé mentale sont ouverts aux nouveaux arrivants à travers l'Alberta, qui peuvent être offerts en ligne ou par téléphone. Pour mieux servir les nouveaux arrivants de la province, il est important que le secteur continue de partager les services et les ressources tout en collaborant pour répondre aux besoins de leurs clients.

NOUVEAUX ARRIVANTS UKRAINIENS

Alors que l'Alberta continue de soutenir les arrivants ukrainiens, des problèmes de logement et de soins de santé continuent de se poser. Le Canada présente un "déséquilibre géographique" des destinations des immigrants, où la majorité des nouveaux arrivants vivent dans les grandes villes urbaines, et les petits centres sont sous-représentés. Lors du recensement de 2016, 61 % des nouveaux arrivants vivant au Canada résidaient à Toronto, Vancouver ou Montréal. L'IRCC encourage les immigrants à se rendre dans les petits centres

du pays (Fang et al., 2021). Selon Fang (2021), les petits centres, en particulier, bénéficient de la présence de nouveaux arrivants dans leurs communautés en raison de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences résultant du vieillissement de la population. Bien que les logements soient plus abordables dans les petits centres (par rapport aux zones urbaines), les discussions lors des réunions de l'Î.-P.-É. ont indiqué qu'il y a un manque de disponibilité des logements plutôt que d'abordabilité. De plus, les petits centres font face à des défis uniques, résultant d'un certain nombre de facteurs différents. Outre le vieillissement de la population des centres ruraux, la population plus jeune désire quitter les communautés rurales pour s'installer dans les grands centres urbains. Ce phénomène est largement connu sous le nom de "fuite des cerveaux" : les jeunes qui émigrent sont souvent des personnes très instruites et formées, tandis que ceux qui restent sont ceux dont les compétences, l'éducation ou le revenu sont relativement faibles (Sano et al., 2020). Les jeunes partent souvent pour poursuivre des études postsecondaires, ce qui indique qu'il y a un manque de services sociaux et éducatifs pour retenir les jeunes, et donc les nouveaux arrivants. La combinaison de ces tendances entraîne une baisse des coûts du logement, mais cela ne signifie pas que les logements sont facilement disponibles. Les principaux défis que doivent relever les petites communautés pour développer des logements abordables sont le manque de capacité, de ressources, de soutien et de financement.

UTILISER LES DONNEES ET LA TECHNOLOGIE POUR AMELIORER LA PRESTATION DE SERVICES

NOVEMBRE 2021

La pandémie a nécessité la mobilisation d'outils et de services dans un monde numérique, ce qui a clairement montré que la culture numérique est essentielle pour la prestation de services, ainsi que pour que les clients puissent accéder aux services en matière de langue, d'emploi et d'établissement. Comme les agences ont mobilisé des ressources et continué à faire pivoter les stratégies de prestation de services, ces pratiques devraient être exploitées au-delà de la durée de la pandémie pour promouvoir la durabilité à long terme des programmes et des services. Les organismes de l'Î.-P.-É. continuent de discuter des leçons tirées de la programmation hybride et en ligne, tout en continuant de suivre les besoins émergents (p. ex., la santé mentale) et de collaborer avec d'autres fournisseurs de services (p. ex., les conseils scolaires, les services de santé, etc.

Dans les termes précédents de l'Î.-P.-É., il a été noté qu'un obstacle majeur à l'accès aux cours et au soutien en ligne était l'absence d'un appareil numérique. Si les clients avaient un appareil à la maison, ils devaient souvent le partager avec d'autres membres de la famille, ce qui rendait difficile l'accès aux ressources dont ils avaient besoin. Depuis, les organismes ont constaté qu'il était utile de trouver et de prêter des technologies (p. ex. des appareils et un accès stable à Internet) aux clients. Comme les clients peuvent être soutenus et connectés plus rapidement en ligne pendant la pandémie, ce résultat a été efficace.

Les agences de l'Î.-P.-É. ont indiqué que le modèle HyFlex (Hybrid Flexible) était une méthode de prestation efficace pour favoriser la rétention et l'occupation des clients dans les cours de langue. Dans le modèle HyFlex, le matériel pédagogique et la prestation des cours sont conçus pour l'apprentissage en personne et à distance, qui sont souvent offerts simultanément. Les principaux défis et avantages de la méthode HyFlex ont été mis en évidence au cours de cette période.

Les principaux défis de la prestation de services au cours de cette période sont les suivants

- Le manque d'appareils électroniques pour les cours de langue, car les membres du foyer partagent souvent la technologie.
- Faible taux de participation aux activités en personne, attribué aux mandats de vaccination pour les clients qui hésitent à se faire vacciner ou qui, au contraire, sont préoccupés par l'exposition au COVID-19.
- La faible alphabétisation numérique, la langue et les obstacles au transport empêchent les clients de se faire vacciner.
- L'engagement des clients a été difficile à mesurer, en particulier pour les cours en ligne.

Ces défis ont été relevés grâce à des stratégies telles que

- HyFlex et la prestation de programmes mixtes ont favorisé l'occupation globale des classes.
- Les agences ont pu prêter des appareils électroniques aux étudiants qui en avaient besoin.
- Le maintien des cours en personne pour les clients non vaccinés en suivant les protocoles de distanciation physique et COVID-19.

MAI 2022

Les participants de l'IPE ont fait l'expérience de la pandémie et de la façon dont elle a exacerbé la fracture numérique au cours des deux dernières années. La fracture numérique limite les opportunités pour les personnes qui n'ont pas accès à l'infrastructure technologique - internet, appareils technologiques, etc. (Lai et Widmar, 2020). Les participants des petits centres de l'Î.-P.-É. ont indiqué que les nouveaux arrivants dans les petits centres sont particulièrement touchés par le fossé numérique en raison du manque d'infrastructure et d'appareils Internet. Comme la technologie et les appareils technologiques sont devenus plus facilement accessibles au cours des deux dernières années de la pandémie, et que les programmes et services ont adopté un modèle hybride, les répercussions du fossé numérique ont été atténuées pour les nouveaux arrivants vulnérables et il existe maintenant des soutiens et des stratégies souples pour répondre aux besoins des clients.

AUTRES THEMES ET TENDANCES EMERGENTS

NOVEMBRE 2021

Comme les nouveaux arrivants continuent de faire face à la discrimination et à la xénophobie exacerbées par la pandémie, les agences de l'Î.-P.-É. ont noté l'importance du développement professionnel du personnel sur les sujets du racisme, de la diversité et de l'inclusion. Les pratiques pour aborder ces sujets comprennent

- Les agences offrent une formation personnalisée sur la sensibilité culturelle dans les bibliothèques, les écoles avec des programmes SWIS, les banques alimentaires, etc.
- Ressources offertes par ALIS Alberta et le Centre for Race and Culture.
- Des programmes communautaires qui traitent du racisme et améliorent la connectivité communautaire.

FEVRIER 2022

Au cours de ce trimestre, l'accent a été mis sur les droits de la personne dans les services offerts aux personnes âgées, ainsi qu'aux clients handicapés ou ayant des besoins complexes. L'accent a également été mis sur les pratiques antidiscriminatoires. Les clients sont confrontés à de multiples obstacles pour accéder aux services, en particulier les clients ayant des besoins complexes, ce qui inclut la population âgée.

PERSONNES AGEES

L'isolement social est un problème universel que connaissent de nombreuses personnes âgées, mais qui est amplifié chez les personnes âgées immigrantes et réfugiées (Johnson et al., 2019). En plus de l'apprentissage de la langue, les aînés doivent s'adapter à la technologie en constante évolution pour accéder aux services en Alberta. Selon Johnson et al. (2019), cinq thèmes sont liés à l'isolement social : la perte, les conditions de vie, la dépendance, les obstacles et les conflits familiaux. Heureusement, les agences accueillent des programmes gérés par des bénévoles qui apprennent aux aînés immigrants à naviguer dans les nouvelles technologies pour mieux s'intégrer à la société. Les agences accueillent également des groupes de socialisation où les aînés peuvent interagir et apprendre à connaître leur groupe multiculturel, tout en recevant un soutien social pour s'intégrer dans leur communauté. Il est important de noter une lacune dans les programmes destinés aux personnes âgées, à savoir qu'une fois que les personnes âgées deviennent des citoyens naturalisés, elles ne sont plus admissibles aux services d'établissement financés par l'IRCC.

CLIENTS HANDICAPES

Les organismes ont souligné la nécessité de se concentrer sur les clients handicapés et ayant des besoins complexes, ainsi que le besoin d'un accès équitable aux services. Les agences fournissent des services tels que des classes CLIC spécifiques qui répondent aux besoins des

clients handicapés. Les clients bénéficient également d'aménagements qui leur permettent de réussir dans leurs cours. L'accès à des évaluations abordables constitue un défi supplémentaire pour les agences.

PENURIE DE MEDECINS DANS LES PETITS CENTRES

La pénurie de médecins est un défi majeur pour l'infrastructure des soins de santé au Canada ; pourtant, de nombreux médecins qualifiés ne sont toujours pas pris en compte pour résoudre ce problème (Chew, et. al., 2010). Pour remédier à la pénurie de médecins dans les régions rurales de l'Alberta, le gouvernement de l'Alberta a lancé une nouvelle initiative visant à attirer davantage de médecins dans les communautés rurales de la province. Le programme Rural Education Supplement and Integrated Doctor Experience (RESIDE) fournira 2 millions de dollars à 20 nouveaux médecins de famille au cours de chacune des trois prochaines années. Les médecins exerceront dans 15 communautés rurales ou éloignées identifiées comme ayant des besoins.

MAI 2022

Cette période de rencontres à l'Île-du-Prince-Édouard marque le début des arrivées d'Ukrainiens en Alberta. Si l'arrivée des Ukrainiens a amplifié les vulnérabilités existantes dans le secteur, elle a également mis en évidence le pouvoir de l'engagement communautaire pour aider les nouveaux arrivants à s'installer en Alberta.

Les Canadiens se sont engagés à aider les Ukrainiens à arriver au Canada et à matérialiser les aides à l'établissement requises pour les Ukrainiens et leurs familles (www.canada.ca). Le gouvernement du Canada a alloué des fonds pour que les familles ukrainiennes reçoivent une aide financière transitoire qui les aidera à répondre aux besoins essentiels tels que le transport, le logement à long terme et la recherche d'emploi. Les Ukrainiens qui se trouvent au Canada et qui ont un permis de travail, un permis d'études ou un permis de résidence temporaire valide, ou qui sont des visiteurs en vertu de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine (AVEU) sont admissibles à cette aide financière. Cette prestation spécifique consistera en un versement unique de 3 000 \$ par adulte et de 1 500 \$ par enfant (www.canada.ca).

Les participants de l'Î.-P.-É. ont indiqué que les membres de la communauté ont apporté un soutien massif aux arrivants ukrainiens dans toute la province. Des personnes et des organisations offrent des dons, de l'hébergement, etc. pour aider les Ukrainiens à s'établir au Canada.

La réponse du Canada à l'invasion russe de l'Ukraine a été à la fois encourageante et unique par rapport à d'autres groupes ayant besoin de protection (Dennler, 2022), ce qui crée des possibilités d'apprentissage et d'actions potentielles. Dennler (2022) exhorte le gouvernement canadien à étendre le CUAET pour qu'il s'applique à d'autres urgences humanitaires, car cela offre une chance au Canada d'accueillir des réfugiés tout en s'attaquant aux obstacles logistiques qui peuvent souvent entraver la réinstallation des

réfugiés. Par exemple, dans le cadre du CUAET, les Ukrainiens n'ont pas besoin de passer leurs examens médicaux à l'étranger, une tâche que les réfugiés sont obligés d'entreprendre et qui prend du temps au gouvernement pour traiter leurs demandes. Dennler (2022) souligne que "le CUAET peut être utilisé pour obtenir l'adhésion du public à une itération plus large du programme... alors que le gouvernement canadien cherche à augmenter l'immigration annuelle, nous devrions considérer les réfugiés comme une partie importante de ce plan". La réponse du gouvernement à la crise ukrainienne a ouvert la voie à des réponses améliorées pour d'autres crises humanitaires. Les comités de l'IPE offrent l'espace et le dévouement nécessaires pour défendre le secteur de l'établissement et de l'intégration à cet égard, en tenant compte de toutes ses vulnérabilités. Les discussions au sein de l'IPE servent à élever les perspectives et, en fin de compte, à influencer sur les défis au niveau des systèmes.

AOÛT 2022

Alors que les organismes d'établissement ont élargi leurs programmes pour soutenir la réinstallation des nouveaux arrivants ukrainiens en Alberta, le gouvernement de l'Alberta a alloué un certain nombre de

subventions pour créer des services et des initiatives visant à aider les nouveaux arrivants à s'établir et à s'intégrer en Alberta. En outre, AAISA administre la diffusion de fonds destinés à soutenir les organismes qui aident les Ukrainiens en Alberta, par le biais de l'Ukrainian Settlement Support Grant. Cette subvention vise à compléter les programmes d'établissement établis afin de mieux soutenir les Ukrainiens qui cherchent refuge en Alberta. Les organismes auront ainsi la possibilité de créer ou d'adapter des programmes pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants ukrainiens.

RECOMMANDATIONS

Compte tenu des changements rapides survenus dans le secteur de l'établissement et de l'intégration au cours de cette période de l'Î.-P.-É., les défis auxquels sont confrontés les organismes englobent plusieurs domaines. Par conséquent, les recommandations présentées reflètent et englobent divers domaines d'actualité identifiés lors des discussions et nécessiteront un examen plus approfondi. Les domaines identifiés sont les suivants : le soutien en matière de santé mentale pour les clients nouveaux arrivants, l'offre de milieux d'apprentissage adéquats et équitables pour les nouveaux arrivants ayant des contextes d'apprentissage divers, la préparation des nouveaux arrivants pour qu'ils s'intègrent en toute sécurité au marché du travail, et la poursuite de la collaboration et du partage des meilleures pratiques entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants et les organismes sectoriels de la province.

FOURNIR DES SOUTIENS TANGIBLES ET ADAPTES A LA CULTURE EN MATIERE DE SANTE MENTALE ET DE BIEN-ETRE AUX CLIENTS NOUVEAUX ARRIVANTS.

Les discussions ont révélé le besoin continu de soutenir les nouveaux arrivants avec des soutiens en matière de soins de santé qui englobent l'accès aux soutiens et aux ressources en matière de santé mentale. Les travailleurs de l'établissement jouent un rôle essentiel dans le soutien de la santé mentale des nouveaux arrivants au cours de leur parcours de rétablissement. Pour de nombreux nouveaux arrivants, le processus de rétablissement sert de période de récupération pour ceux qui ont subi un traumatisme pendant leur parcours migratoire. Par conséquent, l'accès d'un nouvel arrivant aux soins de santé et au soutien en matière de santé mentale a également une incidence sur son expérience de rétablissement et peut déterminer la façon dont il se remet de son traumatisme. De plus, l'accès à des soutiens culturellement appropriés peut également présenter des défis pour les organismes d'aide aux nouveaux arrivants. Bien qu'il n'y ait pas de solutions simples à ces défis, les agences voudront s'assurer que :

- Le personnel possède des connaissances sur le système de santé.
- Le personnel peut offrir aux nouveaux arrivants des ressources disponibles en plusieurs langues.
- Le personnel connaît les ressources culturellement appropriées pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants.
- Mettre les nouveaux arrivants en contact avec des soutiens sociaux qui offrent des possibilités d'interaction sociale.
- Établir des liens avec d'autres fournisseurs de services sociaux et communautaires afin d'élargir le réseau de soutien social des nouveaux arrivants.

FOURNIR DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE LINGUISTIQUE ADEQUATS ET EQUITABLES POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS AYANT DES CONTEXTES D'APPRENTISSAGE DIFFERENTS.

Fournir un environnement d'apprentissage linguistique adéquat et équitable aux nouveaux arrivants ayant des contextes d'apprentissage diversifiés continue d'être un défi de longue date pour le secteur. Les agences sont encouragées à prendre en compte les éléments suivants pour s'assurer que les nouveaux arrivants ayant des contextes d'apprentissage différents sont pris en charge :

- Proposer des activités différenciées, par exemple en utilisant le même texte mais en différenciant l'activité en fonction du niveau ou de la capacité (AMSSA, 2019).
- Adapter et modifier les évaluations.
- Pratiques tenant compte des traumatismes .
- Offrir une formation aux enseignants sur les moyens d'identifier les différents besoins d'apprentissage des élèves.
- Créer des espaces physiques et virtuels accessibles.

PREPARER LES NOUVEAUX ARRIVANTS A INTEGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TOUTE SECURITE.

À l'image des discussions de cette période de l'IPE, les premiers emplois des nouveaux arrivants sont souvent caractérisés par la précarité, les employeurs n'offrant pas toujours aux nouveaux arrivants la formation adéquate pour accomplir leurs tâches en toute sécurité. Par conséquent, les nouveaux arrivants sont plus susceptibles d'être victimes d'accidents du travail. Pour s'assurer que les nouveaux arrivants ont des connaissances en matière de sécurité au travail, les agences peuvent les aider de la manière suivante :

- Une approche systématique pour s'assurer que les nouveaux arrivants disposent des connaissances nécessaires pour travailler dans des environnements de travail précaires. Il ne faut pas laisser aux nouveaux arrivants le soin de demander divers programmes, car certains peuvent ne pas être au courant des divers protocoles de santé et de sécurité.
- Fournir un accès aux programmes d'emploi dès les premiers niveaux des CLIC/CLB, car de nombreux nouveaux arrivants entrent sur le marché du travail au début de leur parcours de rétablissement.
- Fournir diverses sources de programmes qui incluent une formation en personne plutôt qu'en ligne afin de s'assurer que les clients nouveaux arrivants qui ont une faible culture numérique soient accommodés.
- Éviter de présumer que les ressources d'information peuvent être offertes par d'autres intervenants (c.-à-d. les programmes gouvernementaux de préparation à l'emploi, les employeurs).
- Aidez les nouveaux arrivants à faire valoir leurs droits à un environnement de travail sain et sûr.

COLLABORER AVEC LES INTERVENANTS DU SECTEUR POUR PARTAGER LES MEILLEURES PRATIQUES ET RESSOURCES.

Avec les changements constants apportés aux niveaux d'admission des nouveaux arrivants et aux processus correspondants, les organismes, les parapluies et les bailleurs de fonds devront relever des défis et saisir des occasions de s'adapter à un paysage des nouveaux

arrivants en constante évolution. La forme que prendra cette évolution n'est pas encore définie, mais un travail considérable et significatif a déjà été réalisé, ou est en cours de réalisation, en prévision de ce changement :

- L'augmentation des admissions au Canada avec la guerre d'Ukraine et la guerre civile afghane souligne la nécessité d'un plaidoyer continu et d'une collaboration avec les systèmes gouvernementaux qui servent les nouveaux arrivants, en examinant des facteurs tels que :
 - L'afflux de nouveaux arrivants aura-t-il un impact sur la qualité des services et des programmes offerts ? Comment peut-on atténuer cet impact ?
 - Où les nouveaux arrivants s'installeront-ils et les niveaux d'admission se rétabliront-ils uniformément dans tout le Canada ? Quelle est la capacité des petits centres ? Et disposent-ils des ressources nécessaires ?
- Échanges d'informations et sensibilisation stratégique dans l'ensemble du secteur de l'établissement et de l'intégration de l'Alberta et à tous les niveaux de gouvernement, dans le but de rester réceptifs et informés du paysage en développement et d'agir au service de meilleurs résultats pour les nouveaux arrivants. Les diverses stratégies et recommandations liées à ce type de travail sont les suivantes :
 - Accroître la connaissance et l'utilisation des services aux nouveaux arrivants.
 - Développer la capacité de la communauté à répondre aux besoins uniques des nouveaux arrivants.
 - S'adapter à l'évolution des besoins des nouveaux arrivants, tout en atteignant des clients divers dans des régions différentes.
 - Renforcer les liens et les résultats entre les nouveaux arrivants et les employeurs sur le marché du travail (Kanbour et al., 2021).
 - Soutenir le personnel de première ligne, assurer le développement professionnel et partager les meilleures pratiques entre les organisations.

CONCLUSION

Cette période de l'IPE a reflété un mélange de divers développements ainsi que les défis rencontrés par les fournisseurs de services d'établissement. L'officialisation des modèles de prestation de services tirés de la pandémie de COVID-19, le travail continu pour soutenir les réfugiés afghans et les efforts pour soutenir les ressortissants ukrainiens dans toute la province ont été au premier plan des programmes des organismes. Par conséquent, la période couverte par ce dossier a englobé certains thèmes récurrents en termes d'accès à des soins de santé adéquats pour les nouveaux arrivants, de défis permanents liés à la précarité de l'emploi et d'un fort besoin de collaboration et de prestation de services intégrés. Les lacunes en matière d'établissement ont été abordées et certaines d'entre elles ont fait l'objet d'une action de la part d'AAISA en termes de sensibilisation et de renforcement des ressources, afin d'améliorer la prestation de services et la capacité du secteur. Alors que les Ukrainiens continuent d'arriver en Alberta, il est important de se pencher sur les succès et les limites du financement et des réponses du gouvernement, et sur



la façon dont cela affecte toutes les populations vulnérables qui cherchent un refuge sûr. Grâce aux informations fournies au cours de cette période de réunions de l'IPE, AAISA continuera à créer des ressources, des soutiens et un développement professionnel pour les organismes de services aux nouveaux arrivants afin de s'assurer que les organismes sont les mieux équipés pour relever les défis.

Comme toujours, AAISA continuera à faciliter un espace de collaboration où les agences d'établissement et d'intégration peuvent travailler ensemble pour donner la priorité au partage d'informations, élever les perspectives régionales, et définir des approches innovantes affectant positivement les défis au niveau des systèmes. Les informations recueillies ci-dessus serviront de guide à l'approche collective utilisée pour réaliser la vision plus large qui sous-tend tout le travail des comités de l'IPE.

RÉFÉRENCES

- Alberta Association of Immigrant Serving Agencies [AAISA]. (2021). Alberta Settlement and Integration Sector Survey Report, 2021.
- AAISA, 2022. Le renforcement des capacités à travers la lentille COVID-19 : Harnessing Innovation and Mobilizing Best Practices From the Pandemic. Domaine d'intérêt : Langue. [HOTS Language Training.docx \(aaisa.ca\)](#)
- AAISA, 2022. Le renforcement des capacités à travers la lentille COVID-19 : Exploiter l'innovation et mobiliser les meilleures pratiques de la pandémie. Domaine d'intérêt : Emploi. [Employment Brief \(aaisa.ca\)](#)
- AAISA. *Provincial Engagement Initiative*. <https://aaisa.ca/toolkit/provincial-engagement-initiative-2/> Consulté le 12 janvier 2022.
- Adey, G & Gagnon, C. (2007). Engagement des employeurs : Stratégies d'intégration des travailleurs formés à l'étranger à Ottawa. *Our Diverse Cities*, 4, 54-58.
- Alaazi, D. A., Ahola, A. N., Okeke-Iherjirka, P., Yohani, S., Vallianatos, H., Salami, B. (2021) Immigrants and the Western Media: Une analyse du discours critique des cadrages des journaux sur le rôle parental des immigrants africains au Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47:19, 4478-4496, DOI: [10.1080/1369183X.2020.1798746](https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1798746)
- AMSSA. (2019). Une approche basée sur des principes pour soutenir les apprenants du programme CLIC. <https://www.amssa.org/wp-content/uploads/2019/04/A-Principles-based-Approach-to-Supporting-LINC-Learners-April-2019.pdf>
- Behnia, B. (2012). Le volontariat avec les nouveaux arrivants : Le point de vue des bénévoles nés au Canada et à l'étranger. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 3:2, 6-23, DOI: [10.22230/cjnsr.2012v3n2a116](https://doi.org/10.22230/cjnsr.2012v3n2a116)
- Caulford, P., D'Andrade, J. (2012). Les soins de santé pour les immigrants et les réfugiés non assurés médicalement au Canada. *Canadian Family Physician*, 58: 725-7.
- Financial Assistance Now Available for Ukrainians in Canada (2022). Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/06/financial-assistance-now-available-for-ukrainians-in-canada.html>
- Chew, D., Amirthalingam, V., Firoz, T., Goyal, A., Singh, J. (2010) International Medical Graduates: The BC Doctor Shortage Solution. *UBV Medical Journal*, 1:2, 40-41.
- Dennler, K. (2022). Le Canada devrait élargir son engagement à accueillir des réfugiés. *The Conference Board of Canada*. Récupérée de : <https://www.conferenceboard.ca/insights/featured/immigration/canada-should-expand-its-commitment-to-welcoming-refugees>

- García B.S, & Tyler B.J. (2010). Répondre aux besoins des apprenants de langue anglaise ayant des troubles d'apprentissage dans le cadre du programme d'études général. *Theory Into Practice*, 49:2, 113-120, DOI: [10.1080/00405841003626585](https://doi.org/10.1080/00405841003626585).
- Gurnett, J. (2010). Trouver un endroit où se sentir chez soi : Le défi de la sécurité du logement pour les immigrants en Alberta. *Canadian Issues*, 100-103. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/finding-place-call-home-challenge-housing/docview/1009043116/se-2>
- Johnson, S., Bacsu, J., McIntosh, T., Jeffery B., Novik, N. (2019). Social Isolation and Loneliness Among Immigrant and Refugee Seniors in Canada: A Scoping Review. *International Journal of Migration Health and Social Care*, 15:3, 177-190. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/IJMHS-10-2018-0067>.
- Lai, J., Widmar, N. (2020). Revisiting the Digital Divide in the COVID-19 Era. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 43:1, 458-464. <https://doi.org/10.1002/aep.13104>
- Loades, M.E., Chatburn, E., Hidson-Sweeney, N., Reynolds, S., Shafran, R., Brigden, A., Linney, C., McManus, M.N., Borwick, C., Crawley, E. (2020). L'impact de l'isolement social et de la solitude sur la santé mentale des enfants et des adolescents dans le contexte de COVID-19. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 59:11, 1218-1239. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2020.05.009>
- Mia, M. A., & Griffiths, M. D. (2020). Lettre à l'éditeur : Les coûts économiques et de santé mentale du COVID-19 pour les immigrants. *Journal of Psychiatric Research*, 128, 23-24. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.06.003>
- Oppong, E. (2019). Choix de soins de santé des immigrants ghanéens à Calgary, Alberta, Canada. *University of Lethbridge*.
- Rauschenberg, C., Schick, A., Goetzl, C., Roehr, S., Riedel-Heller, S., Koppe, G., . . . Reininghaus, U. (2021). Isolement social, santé mentale et utilisation des interventions numériques chez les jeunes pendant la pandémie de COVID-19 : Une enquête représentative au niveau national. *European Psychiatry*, 64(1), E20. doi:10.1192/j.eurpsy.2021.17
- Sano, Y., Y., Hillier, C., Haan, M., & Zarifa, D.(2020). La migration des jeunes dans le contexte de la fuite des cerveaux en milieu rural : Longitudinal evidence from Canada The *Journal of Rural and Community Development*, 15(4), 100-119.
- Singh, J., Steele, K., and Singh, L. (2021). Combiner le meilleur de l'apprentissage en ligne et en face à face : Approche d'apprentissage hybride et mixte pour COVID-19, Monde post-vaccin et post-pandémie. *Journal of Educational Technology Systems*, 50:2, 140-171. <https://doi.org/10.1177/004723952111047865>
- Soutien aux Ukrainiens. 2022. Gouvernement de l'Alberta. www.alberta.ca/support-for-ukrainians.aspx
- Tankwanchi, A. S., Bowman, B., Garrison, M., Larson, H., & Wiysonge, C. S. (2021). L'hésitation à se faire vacciner dans les communautés de migrants : un examen rapide des

dernières données. *Current Opinion in Immunology*, 71, 62–68. Récupéré à partir de : <https://doi.org/10.1016/j.coi.2021.05.009>

Les Nations Unies. 2020. *COVID-19: UN counters pandemic-related hate and xenophobia*. <https://www.un.org/en/coronavirus/covid-19-un-counters-pandemic-related-hate-and-xenophobia> Retrieved January 6, 2022.

Thomson, M.S., Chaze, F., George, U. et al. Améliorer l'accès des populations immigrantes aux services de santé mentale au Canada : A Review of Barriers and Recommendations. *J Immigrant Minority Health* 17, 1895–1905 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0175-3>

Wayland, S. (2006). *Unsettled: Obstacles juridiques et politiques pour les nouveaux arrivants au Canada*. Ottawa, Ontario: Les Fondations communautaires du Canada et la Commission du droit du Canada.

Translation of the figure on page