

Update

SUMMER 2002

The Newsletter of Ontario's Healthy Communities



The Flavours of French Culture in Sudbury

By Monique Beaudoin

The thought of French-speaking cultural minorities usually conjures up images of Montreal, Ottawa, or even Toronto, where the mixture of cultures gives the air a unique and different scent.

For more than a decade, however, Sudbury has also been attracting Francophones from other parts of the country and beyond. With the opening of the Collège Boréal, Ontario's first and only fully French-speaking college, the city has seen a significant increase in its Francophone student immigration. The new student population includes Franco-African immigrants whose numbers in Sudbury were quite low before 1996.

At first, some of these new students would gather to discuss issues, to relax, and to socialize in the hopes of creating their own community. Among them were immigrants from East, West and Central Africa, Europe and Haiti. Some were new to the country while others had lived in Quebec, Ottawa, or Toronto. The group also included Franco-Ontarians



Francophone Sudburians Celebrate at the African Cabaret.

wanting to learn more about other French-speaking cultures.

Members of the group soon identified the need to create a structure and an office to provide orientation, integration, referral, and advocacy services to new Francophone immigrants. They also found the need to increase awareness of Francophone immigrants and their cultures among the Franco-Ontarian population. This is how Sudbury's Contact interculturel francophone became an official organization in 1998. Supported by the Trillium Foundation, the organization is the only one of its kind to

offer services to Francophone newcomers in Northern Ontario.

The non-profit organization's mission is to provide newcomers with orientation services as well as opportunities to meet and network with others. It welcomes members of all French-speaking communities and individuals who share their values.

The organization's board of directors is made up of representatives from all French-speaking immigrant communities present in Sudbury, as well as Franco-Ontarians. It works in partnership with schools, French-

continued on page 8

INSIDE... Diversity in Healthy Communities **2** / Greening Homes **3**

Direction From the Community **4** / Employment in their Profession **5** / News Briefs **6**

Update is the newsletter of the
Ontario Healthy Communities Coalition.
Coalition des communautés en santé de l'Ontario
180 Dundas St. W., 19th Floor
Toronto, Ontario
CANADA M5G 1Z8

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation / Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Publications Mail / Poste publications

40035665



Update is the newsletter of Ontario Healthy Communities Coalition.

EDITORIAL COMMITTEE

Monique Beaudoin
Valerie Gennings
Lorna Heidenheim
Anna Jacobs

LAYOUT

Anna Jacobs

TRANSLATION

Traductions À la page

PRINTING

Versatel

CONTRIBUTORS

Monique Beaudoin
Paul Filteau
Valerie Gennings
Jule Gervais Gbeh
Lorna Heidenheim
Anna Jacobs
Lisa Tolentino

Please contact us at

Ontario Healthy Communities Coalition
180 Dundas St. W, Suite 1900
Toronto, Ontario, M5G 1Z8

telephone (416) 408-4841

toll free 1-800-766-3418

fax (416) 408-4843

email ohcc@opc.on.ca

Visit our Web Site at

<http://www.healthycommunities.on.ca>

This document is prepared in part with funds provided by the Province of Ontario. The information contained herein reflects solely the views of OHCC and is not officially endorsed by the Province of Ontario.

Thank you to our funders:

Environment Canada/Health Canada
Ontario Ministry of Health
Trillium Foundation

Diversity in a Healthy Community

By Lorna Heidenheim

In this issue of *Update* we are celebrating the diversity of Ontario and the diversity of the many individuals and groups that are involved in healthy community activities across the province. In a healthy community, residents understand, respect, and appreciate the full range of variation among their numbers, along dimensions such as culture, beliefs, ability, income, age, gender, race, and sexual orientation. Diversity strengthens our communities. Each person has a unique perspective, and a unique contribution to make. The greater the diversity within a community the greater potential there is for resiliency as the “toolbox” of skills, knowledge, and experience will be large enough to provide needed solutions to a variety of problems.

The concepts of “social inclusion” and “social exclusion” are important in creating healthier communities. “Inclusion is characterized by a society’s widely shared social experience and active participation by a broad equality of opportunities and life chances for individuals, and by the achievement of a basic level of well-being for all citizens.” (Amartya Sen, *Development as Freedom*, Oxford University Press, 2001) “Exclusion is not only the material deprivation of the poor, but also their inability to fully exercise their social, cultural and political rights as citizens.” (Policy Research Initiative:

www.hc.cs.gc.ca/hppb/phdd/news2001/social_inclusion_en_pdf)

There is strong evidence that higher social and economic status are the most important determinants of health. But it is not just a matter of the wealthier having better access to good food and higher standards of housing. The degree of control people have over their life circumstances, especially stressful situations, is a key factor. People who have few opportunities to participate

and effect change, due to barriers such as low income, lack of employment, low social status or racism are under significant stress. The healthiest populations are those societies that are prosperous and have an equitable distribution of wealth, and are thus a more inclusive society (<http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/phdd/determinants>).

The demographics of Ontario have changed remarkably over the past few years. The population is aging, immigrants are a substantial proportion of the population, not necessarily only in major urban areas, more people with severe disabilities and/or health conditions are living in community rather than institutional settings, more aboriginal people are living off-reserve, and the population continues to decrease in rural areas. The Ontario Healthy Communities Coalition (OHCC) believes that a community is strengthened when all its members are able to effectively participate. We therefore recognize the importance of having the diverse population of Ontario represented within OHCC and have begun a process of organizational change directed at eliminating barriers to participation. Over the past three years we have organized training sessions, examined and revised our policies and procedures, and recruited new partners to assist in our efforts. But the challenge persists, and we know that these actions are not sufficient. We have made a commitment as an organization to ensure issues of diversity and inclusion are addressed at all levels of the organization throughout the range of our activities.

Communities today are facing many tough challenges. And many are successfully addressing them. I hope you enjoy reading about some of the exciting initiatives that are taking place around the province to promote inclusion and celebrate the diversity within their community.

Ethno-cultural Women Green Their Homes

Ethno-cultural women and their families in the Waterloo Region are being welcomed and empowered to take action and raise community awareness on environmental and health concerns. World Wide Opportunities for Women (WWOW), a grassroots women's organization, provides newcomers to the community with assistance and advocacy in accessing resources and information that will help them adjust to their new community.

One of WWOW's most recent award-winning projects is the Home Energy Saver Program. Doing Green Home Visits for ethno-cultural families and low-income families in the Waterloo Region (Kitchener, Waterloo and Cambridge) WWOW visits women in their homes to dis-

cuss home energy efficiency, water consumption, household hazardous wastes, and improving the quality of the air. Home visits are provided in 14 different languages including English, French, Spanish, Portuguese, Bosnian, Persian, Croatian, Mandarin, Somali, Swahili, Serbian, Daru, Arabic, Punjabi, Vietnamese, Albanian, and Hungarian. To date, they have made 1500 visits at the affordable cost of \$10 a visit. They are able to charge a minimal fee because of the financial support they receive from their funders including Trillium Foundation, Human Resources Development Canada, Union Gas, Region of Waterloo, Elora Centre for Environmental Excellence, and Canada Trust' Friends of the

Environment Foundation.

In June of 2002 the Home Energy Saver Program was nominated for the Environmental Sustainability Award by the Regional Municipality of Waterloo and in November 2001 received a Certificate of Appreciation from the Ontario Ministry of Environment for their fight against smog and the risk of climate change.

WWOW runs many other programs on topics including female human rights, teen violence awareness and safety, and cultural sensitivity. They also have a Home Tutoring Program for in-bound seniors and single mothers as well as a Parenting Program.

For more information about WWOW call (519) 578-9570 or send an email to wwow@web.net.

OHCC Takes Action to Promote Diverse, Inclusive Participation

The OHCC Diversity Committee has been working over the past three years to implement our objective to become a diverse, inclusive organization that promotes and facilitates diverse, inclusive community participation. As a result of our work OHCC has:

- Established an Anti-Racism and Equity Policy and an Employment Equity Policy and Procedures.
- Identified diverse media outlets for job postings
- Changed membership categories to include a voting "network member" category
- Organized training sessions for board, staff and annual conference participants
- Made a presentation, "Up Against a Brick Wall," at the OPHA conference in November 2001
- Collected resource materials for Part I of the OHCC Diversity Tool Kit (for internal use), focussing on marginalized groups
- Addressed diversity in three editions of our newsletter, *Update*.
- Compiled regional demographic profiles
- Prepared funding proposals to support a diversity and inclusion project
- Reached out to organizations and individuals not

previously involved in OHCC and increased our international relations

- Hired a Community Animator to liaise with Aboriginal and Métis communities
- Incorporated objectives to promote diversity and inclusion in all staff's workplans

Upcoming plans of the Diversity Committee include:

- Recommend monitoring, evaluation and reporting systems to ensure that diversity and inclusion issues are addressed in every aspect of the organization
- Review human resources documents and procedures to reduce barriers to employment and facilitate professional development and advancement within the organization
- Produce a manual to help community groups and coalitions promote diversity and inclusion (Part 2 of Diversity Tool Kit)
- Provide effective staff training and tools as needed
- Ensure diversity and inclusion issues and solutions are featured at OHCC's 2002 conference

Congratulations to the OHCC Diversity Committee for their fine work!

Taking Direction from the Community

"We have been entrusted with the hopes, dreams and choices of our neighbors. This is a humbling experience, not to be taken lightly, but shared with respect, dignity, and honor."

Eileen Creasy
Family Support Worker
Sudbury Better Beginnings Better Futures

"Some persons or groups may face additional health risks due to a socio-economic environment, which is largely determined by dominant cultural values that contribute to the perpetuation of conditions such as marginalization, stigmatization, loss or devaluation of language and culture and lack of access to culturally appropriate health care and services."

Key Determinants of Health, #12
Health Canada

By Monique Beaudoin

From a Healthy Communities' perspective, addressing diversity issues in our neighborhoods and communities is an important way of improving the health of groups who do not belong to the dominant culture.

The Sudbury Better Beginnings Better Futures project has been working with culturally and ethnically diverse communities for the past ten years. They are a wonderful example of how much can be accomplished simply by opening the doors to and being willing to take direction from the diverse members of the community.

Project Background

Sudbury is one of eight communities across Ontario that are part of the Better Beginnings Better Futures project. This project was started in 1990 by the provincial government to discover effective ways of support-

ing the healthy development of young children and strengthening family and community life. It represents one of the most comprehensive prevention research initiatives ever implemented for young children. It is also one of the most ambitious longitudinal research projects of its kind in disadvantaged communities in North America.

Sudbury Better Beginnings Better Futures is situated in the downtown neighbourhood known as the Donovan-Flour Mill area. This is one of the oldest neighborhoods in Sudbury, rich in cultural history and diversity.

"The Big Word" Jar

What are some of the ways that Better Beginnings maintains its ties to its neighbours? What has it built into its "corporate culture" to ensure it is an open, accessible organization to anyone in the community?

First of all, Better Beginnings employs people who live in the Donovan-Flour Mill area. Between 1992 and 1996, 90 per cent of their paid staff were community residents. This means that Better Beginnings is building the skills and knowledge of the community's leaders and ensuring that those skills benefit people who live there.

Secondly, governing Council membership is made up entirely of community members, all of whom receive training in consensus decision-making, problem-solving, and cross-cultural awareness. Its thirteen-members are elected by the general membership at an annual general meeting. Ten of the thirteen represent four cultural groups and the staff; three positions are at-large. Membership in the organization is

open to anyone who lives in the neighbourhood and who supports the project's vision and principles. There are several working groups or caucuses that oversee the work of Better Beginnings. These include cultural caucuses (Native, Francophone, English-speaking, and Multicultural), a staff caucus, and a research caucus.

Thirdly, the atmosphere of the centre is very comfortable. It is a welcoming setting decorated by children's art. Medicine wheels and mandalas cover the hallways, and each room is ablaze with the color and imagination of children of all ages. Programs are offered at times and locations that maximize convenience for the families and children.

Most importantly, the meetings are accessible to all. Initially, and at the urging of the community, those who attended meetings were asked to use language that is understood by all. If someone used a word not understood by others, they were fined a quarter that went into "the big word" jar. Plain language is now used and "the big word" jar no longer exists.

Culturally-sensitive Programming

The programming through Better Beginnings is a reflection of their commitment to diversity. For example, Better Beginnings saw the need to address the low self-esteem of Native children in the schools. They began working with the schools to develop cultural programming. Outside the school, they celebrate diversity in their neighbourhood parks by holding festivities on Ramadan, the Chinese New Year, and

continued on page 8

Newcomers to Canada:

Finding Employment in Their Profession

By Jules Gervais Gbehi

Gertrude Akuba was 29 years old when she graduated as a medical doctor (Pediatrician) from a university in a West Coast country of Africa. After eight years of practice in her life-long dream as a medical practitioner, Canada welcomed her to save her from a ravaging war zone. The complexity of our integration policy for professional immigrants overcame the brave woman. Gertrude, now 44, is working in a factory packaging line! "Well, as long as I can pay taxes to the government everything is OK!" she once said.

The life circumstances described above is not an unusual case. Each year Canada welcomes more than 200,000 immigrants. More than 40 per cent of these new Canadians are highly educated, trained professionals and tradespeople. Of these, each year over 20 per cent are arriving within the regulated profession and trade categories set by the Canadian government. Trends show that this number is increasing steadily. In 1997, 28 per cent of the highly educated and trained immigrants arrived in the regulated occupations, an increase from 21 per cent in 1994.

Many professionals and tradespeople, who received their education and training outside Canada, are often unable to get certified or receive a license to practice their occupation in Ontario. The ACCESS! Report (1989) identified five barriers responsible for this problem:

1. Lack of information about what it takes to become licensed to practice one's occupation in Ontario
2. Lack of access to reliable tools for assessing and recognizing academic qualifications as well as prior learning and work experiences



Members attend WOCODA's first Annual General Meeting in September 2001.

3. Lack of information and access to appropriate licensing and language tests
4. Lack of supplementary and bridging education, and
5. Inaccessible review and appeal procedures.

The World Communities Development Alliance (WOCODA) is an incorporated, non-profit, community-based organization run by a volunteer Board of Directors of all heritage and cultural backgrounds and a wealth of skills. The organization is dedicated to promoting settlement, integration, community economic development, community capacity and skills building, training and educational programs and services. Refugees, newcomers, immigrant professionals, and foreign-trained individuals receive their services. WOCODA is positioning itself as the necessary bridge between government services and immediate and potential beneficiaries so they can have their skills, training and education recognised and find employment in their field of interest.

The decision to found WOCODA stems for the bitter realization that, once in Canada, thousands of qualified immigrants - most of whom are experienced professionals - find

themselves at the bottom of the pecking order, taking on any low-level job just to make ends meet. WOCODA's mission is to facilitate the full socio-economical integration of immigrants in Canada. Many immigrants are already taking advantage of the organization's programs, which offer hope for further integration, training, support as well as personal and community development.

The strategic directions for WOCODA include:

- Ensure access to education and training programs by improving linkages between business, educational facilities and service providers
- Increase rate of business expansion and new start-ups by enhancing business knowledge and skill level of small and medium entrepreneurs through training programs and mentoring
- Promote existing community-based business and maintain or increase community-based employment by providing decision-making support and marketing assistance to entrepreneurs of small and medium enterprises

For more information, please contact Jules Gervais Gbehi at (416) 593-6443, gjules55@hotmail.com.

Jules Gervais Gbehi is President of WOCODA.



COMMUNITY ACTIVITIES

Healthy Aldershot: Strengthening our Community

What does a healthy Aldershot look like? was the question posed to neighbourhood groups, government agencies, and citizen volunteers at the April 10th Healthy Aldershot Workshop, an interactive day held at LaSalle Park Pavillion in Burlington. The goal of the session was to launch a year-long public dialogue aimed at improving the delivery of health, community, and social services in Aldershot.

More than fifty existing collaborations and successful working partnerships were identified amongst the groups in attendance, including schools, churches, and local volunteer organizations.

Among the possibilities listed for future joint efforts were: more services for seniors, improvements to local transportation links; strength-

ening support for new immigrants and refugees; enhanced retail vitality in specific neighbourhoods; and the need to establish more community program space. "It's all about building a healthy community," commented Ward One Councillor Rick Craven. "Our purpose is to focus attention on people services in Aldershot."

Phase II of the Healthy Aldershot project seeks input from residents and the community at large. Public meetings, focus groups, and surveys will all be part of collecting the necessary information. Spring of 2003 will see a wrap up to the project identifying an action plan to address citizens' response.

The project is sponsored by: Halton Regional Police Service, Region of Halton, City of Burlington, OHCC, Halton Social Planning Council and Volunteer Centre, and the Aldershot Community Council. For more information contact Councillor Rick Craven, (905) 335-7858.

Picture This: Simcoe North Plans for Healthy Community

Simcoe North has just released "Our Plan for a Healthy Community." This report is a reflection of the data that was collected during 79 consultations conducted with almost 700 North Simcoe residents in Midland, Penetanguishene, Townships of Tay and Tiny and Christian Island during the 12-month period September 2000 to August 2001. Consultations were held to find out what people value about living in North Simcoe so that those aspects can be sustained and enhanced for generations to come. Twenty-six volunteer facilitators conducted the consultations and the groups involved represent a cross-section of the North Simcoe community. Over 150 groups were invited to participate. The next phase is the formation of Action Teams that will allow the community to work toward achieving their new vision. A manual outlining the process used as well as a training guide for facilitators in both official



LUSO Community Services

The London Urban Services Organization (LUSO) Centre Inc. is a non-profit multicultural community centre located in London, Ontario, that is dedicated to promoting inclusiveness, well-being, and the prosperity of the London community. They believe

1. There is strength in numbers, and there is beauty in diversity
2. The uniqueness of traditions and cultures should be embraced
3. The joining of participants with common goals is a strength that will better the conditions of the community

The Centre is committed to ensuring the inclusion of individuals in the community regardless of their ethnic, racial, religious or cultural diversity. The Centre focuses on working in partnership with other agencies and groups to provide programs and services that promote better understanding and increased integration of different cultures.

LUSO provides community services using a holistic approach to community development. They provide programs and services for children, youth, families and seniors of culturally diverse and ethnic backgrounds. This past year the Settlement Worker provided services to 200 clients with settlement needs such as finding housing,

advocating with social services and immigration to legal issues and medical needs. Their clients have come to London from 30 different countries, contributing to the cultural diversity of London.

LUSO provides other programs for all members of the family. For example, Fast Track is a program to empower children who experience academic difficulties to attain their goals. A Collective Kitchen is made up of a group of individuals who gather together to cook healthy and low cost meals. THAW, The Heat and Warmth Program, assists those having difficulties paying heat and hydro bills.

For more information about LUSO, visit their web site www.lusocentre.org.

languages will be available for other communities that want to repeat this valuable process in their own communities. For more information or to receive a copy of the report, please contact Mary DiTomaso, Community Development Coordinator, NSCFDC at (705) 526-1371, or mditomaso@nsbdc.on.ca.

ANNOUNCEMENTS



Welcome New Staff

OHCC has received funding from Human Resources Development Canada to hire two new staff. Janet Sherbanowski is our new 2002 Conference Coordinator. She has a background in communications, fundraising and events organizing. Raisa Jari is our new Electronic Strategy Coordinator. She has a background in multi-media with experience using most communication mediums ranging from film to the Internet. Welcome Raisa and Janet!

Thank-you and Farewell

Two staff members recently left OHCC. Karin Perry, former Community Animator for the Central South Region, and more recently Development Coordinator, is moving on to other ventures. Karin's inspiring mind, sense of humour, and social presence will be highly missed in the organization. We are also going to miss Anna Jacobs, our Communications Facilitator, who is moving home to Nova Scotia. Anna has made a tremendous contribution to OHCC over the past four years. Not only has she provided excellent management of our communications, but her passion for community, willingness to tackle any problem, and helpfulness to staff, volunteers, and members were greatly appreciated. Good luck to both of you!

Ecosystem Health

The International Conference on Ecosystem Health was held at the Quetico Centre near Atikokan, Ontario last month. An illustrious gathering of about 80 international scientists and community leaders, including representatives from the forest industry, focussed their attention on the potential of the Quetico area to serve as a global change monitoring node. Dr. Berriam Moore from the University of New Hampshire, and other scientists presented sobering evidence on the rate and changes associated with global warming. A number of tours highlighted disturbances from forest fires, blowdowns, mining, clearcutting and other changes impacting Quetico Park and the adjacent Boundary Waters Canoe Park in the United States. For more information contact Paul Filteau, Northwest Community Animator, pfilteau@shaw.ca

Community Animators

For information about OHCC services, contact your regional Community Animator.

Kara Symbolic and Jeff Kohl, Eastern region,

(613) 273-5044, kara@rideau.net, or jkohl@rideau.net

Monique Beaudoin, Northeast region,

mrhea@vianet.ca, (705) 671-9983

Leila Sherriff, Central North region,

(705) 325-5177, sherriff@on.aibn.com

Susan Larsh, Central East region,

(905)623-1595, slarsh@web.net

Valerie Gennings, Central region

(519) 821-0110, vgennings@conestoga.net

Frances Shamley, Southwest Region

(519) 287-2618, fshamley@sympatico.ca

Lisa Tolentino, Greater Toronto Area

(416) 414-8778, GTALisaT@canada.com

Paul Filteau, Northwest Region

(807) 683-3632, pfilteau@shaw.ca

Elizabeth Angeconeb, Liaison to Aboriginal Communities

(705) 253-5045, angeconeb@yahoo.com

ENGAGE, IGNITE, DECLARE

... the Strength of Communities

Ontario Healthy Communities Coalition 2002

Please join us for this significant conference on November 21-23 in Toronto.

Keynote presenters are: **John Ralston Saul, Vandana Shiva, Ilona Kickbusch, and a youth program.**



The conference will take place in three languages: French, Spanish and English. We hope to bring together community groups from around the world to share knowledge and experiences. Conference theme areas include: civic engagement, new perspectives on healthy communities, community action tools, and the communities movements.

Please stay tuned to this newsletter, our web site and our eBulletin for conference updates. Please help us spread the word!

continued from front page

language community agencies and the French media. Its partnership with Sudbury's Community Health Centre, for example, makes it possible for events to be held in the large community hall.

The OHCC has also collaborated with the organization on numerous initiatives, including a project to reduce the barriers to integration for Francophone immigrants in Sudbury.

The organization has helped make Sudbury's annual cultural calendar more interesting. Every year, it hosts a wide range of cultural activities open to the community at large. This gives minority groups the opportunity to meet with other communities, and residents a chance to get to know the different French-language

cultures that co-exist in their city. For example, this year will mark the 5th anniversary of the Cabaret Africain, whose goal is to promote the artistic experience of a different French-language African nation every year.

The organization also works with student associations from Laurentian University in promoting Black History Month, held in February. Resources permitting, it organizes seminars, movie nights and other activities during the *Semaine de la francophonie*. Within schools, the organization plans storytelling tours to introduce children to a whole range of different values.

What impact has the Contact interculturel had in Sudbury?

Increasing education and awareness

in the area of cultural diversity is obviously a long-term endeavor, which does not show immediate results. But because Sudbury's community agencies and Francophone population are more and more knowledgeable of the realities of Francophone immigrants, relationships between the city's different French-speaking communities are more open. Culturally-speaking, the organization has enriched tremendously the lives of Sudbury residents, who impatiently await the next Cabaret, performance or seminar, through which they will get a glimpse of different cultures with whom they share their language, their schools, and their community.

For more information call Marguerite Mbonimpa, (705) 670-8105.

continued from page 5

National Aboriginal Day. While they raise awareness about cultural differences, they also try to look at the connections between cultures, helping kids to make links by seeing the similarities as well as the differences.

The Environment and Diversity

Better Beginnings has also addressed a number of environmental issues impacting the community. For example, they fought for and won a 13-acre conservation area, "the Mountain," located in the middle of the neighborhood. The Save "the Mountain" Coalition brought together community members who signed petitions, attended council meetings, and organized in a number of different ways to ensure that "the Mountain" remained intact.

Together with Clement Farmer, Project Naturalist for Better Beginnings, the community has worked actively to restore Junction Creek, which in the words of Clement, "was an ecological disaster."

Along with a number of partners, the community participates in a creek clean-up once a year. They have also worked on greening community grounds and schoolyards, and testing the soil for pollutants.

And finally, O'Connor Park, the jewel of the Flour Mill, has had more community celebrations than ever since it was taken over by Better Beginnings. In 1991 the park was a neglected site; today it has a trail system that links several key features of the area.

The Impact of Better Beginnings

The research component of the project has shown a number of success stories. From a health perspective, smoking amongst single moms has dropped significantly since the inception of the project. There has been a significant improvement in children's intake of nutritious food over the first two years of the project. More parents are seeing an increase in the use of neighbourhood playgrounds by their children, increasing their physical

activity and social interaction. From an environmental perspective community members are now more aware of the pollutants that contaminate the air they breathe and the water they drink.

The community of Donovan-Flour Mill has acquired the capacity to build a healthier community for themselves and their children for generations to come. Not bad for a ten year-old project.

For more information please call Carol Dodge, (705) 671-1941.

Miigwetch, thank you, merci to Kim Willis, Carol Dodge, Jim Eshkawkogan, and Eileen Creasey, all of them staff at Better Beginnings Better Futures, for sharing their stories about their neighborhood and workplace. Thank you also for sharing the Better Beginnings 1996 Site Visit Report. Much of the information included in this article is taken from that report.

Monique Beaudoin is Community Animator in Northwest Ontario.

un projet sur « l'obstacle à l'intégration des immigrants francophones dans la ville de Sudbury » et bien d'autres projets.

Grâce au Contact, le calendrier culturel annuel de Sudbury est beaucoup plus intéressant. Chaque année, le Contact interculturel organise toute une gamme d'activités culturelles qui sont ouvertes à la communauté. Cela offre une occasion de rencontre aux différents membres des groupes minoritaires et permet de mieux connaître les différentes cultures francophones qui cohabitent ici. Par exemple, cette année marquera le 5^e anniversaire du Cabaret africain, dont l'objectif est de promouvoir annuellement la culture artistique d'un pays dont la langue officielle est le français et de montrer ainsi la diversité culturelle de la francophonie.

Le Contact travaille aussi avec les associations étudiantes de l'Université Laurentienne afin de promouvoir des activités pour le mois de février, le Mois de l'histoire des Noirs. Si les ressources le permettent, il organise aussi des activités durant la Semaine de la francophonie, telles que des colloques, des projections cinématographiques, etc. Au niveau des écoles, le Contact interculturel organise une tournée des « Contes sans frontières » et « Contes de chez nous » afin de sensibiliser les enfants aux valeurs d'ici et d'ailleurs.

Quel est l'impact du travail de Contact interculturel?

Évidemment, un travail de sensibilisation et d'éducation sur le plan de la diversité culturelle est un travail de longue haleine, dont les résultats ne se

laissent pas voir immédiatement. Par contre, les agences communautaires et la population francophone de Sudbury sont de plus en plus informées sur la réalité des immigrants francophones, ce qui permet une certaine ouverture entre la communauté franco-ontarienne et la communauté francophone immigrante. Sur le plan culturel, le Contact interculturel enrichit énormément la vie culturelle des Sudburois-es qui attendent impatiemment l'arrivée du prochain Cabaret, de la prochaine soirée ou du prochain colloque, des activités qui leur permettent de jeter un coup d'oeil sur la culture de personnes avec qui ils partagent la même langue, les mêmes écoles et la même communauté, mais dont le vécu est différent.

Pour obtenir d'autres renseignements, communiquez avec Marguerite

pour prévenir l'intimidation et la violence dans les terrains de jeux et les cours d'école.

L'environnement et la diversité

Le projet aborde aussi un certain nombre de problèmes environnementaux qui affectent la communauté. Par exemple, il a demandé puis obtenu la création d'une zone de protection de 5,3 ha (13 acres) autour de la montagne située au cœur du quartier. La coalition « Save the Mountain » a rassemblé des membres de la communauté pour signer des pétitions, assister à des assemblées du conseil municipal et s'organiser de façon à préserver la montagne.

En collaboration avec Clément Farmer, le naturaliste du projet, la communauté travaille activement à la restauration de Junction Creek qui, pour reprendre les termes de M. Clément, « était un véritable désastre écologique ». Avec l'aide d'un certain nombre de partenaires, la communauté participe chaque année à une opération de nettoyage du

cours d'eau. Elle travaille aussi au verdissage des aires scolaires et des cours d'école et évalue la présence de polluants dans les sols.

Enfin, le parc O'Connor, la perle du quartier Flour Mill, n'a jamais accueilli autant d'événements communautaires que depuis sa prise en charge par le projet. En 1991, le parc était un lieu négligé; aujourd'hui, il abrite un réseau de sentiers qui relie plusieurs attraits locaux.

L'impact du projet

Le projet a pris naissance sous la forme d'une étude longitudinale explorant les moyens de créer la capacité nécessaire pour permettre à une communauté de faire face aux problèmes sociaux. Le volet recherche du projet a révélé un certain nombre de réussites. Du point de vue de la santé, le tabagisme chez les mères seules a grandement diminué depuis le lancement du projet. On a noté une nette amélioration dans l'absorption de nourriture nutritive chez les enfants au cours des deux premières

années d'activité du projet.

Davantage de parents observent un accroissement de la fréquentation des terrains de jeux par leurs enfants, ce qui se traduit par une activité physique plus soutenue et une influence positive sur les facteurs sociaux et de santé.

Sur le plan de l'environnement, les résidents du quartier Donovan-Flour Mill ont désormais davantage conscience des polluants qui contaminent l'air et l'eau du secteur. Ils sont aussi davantage capables d'améliorer la santé de leur communauté, pour eux-mêmes, leurs enfants et les générations à venir. Belle performance pour un projet de dix ans seulement.

Miigwetch, merci. Merci à Kim Willis, Carol Dodge, Jim Esbkawkogan et Eileen Creasey, tous membres du projet, pour avoir livré des témoignages sur leur quartier et lieu de travail. Merci aussi pour nous avoir donné accès au rapport de visite du site du projet de 1996. Bon nombre des informations contenues dans cet article sont tirées de ce rapport.

s'engager dans un processus semblable pourront consulter un guide décrivant la marche à suivre ainsi qu'un manuel de formation pour les animateurs, disponibles dans les deux langues officielles. Pour obtenir plus d'information ou recevoir un exemplaire du rapport, communiquez avec Mary DiTomaso, coordonnatrice du développement communautaire, NSCFDC, au (705) 526-1371 ou à mditomaso@nsbdc.on.ca.



ANNONCES

Bienvenue aux nouveaux membres du personnel

La CCSO a reçu des fonds de Développement des ressources humaines Canada pour l'embauche de deux employés. Janet Sherbanowski est notre nouvelle coordonnatrice du congrès de 2002. Elle a acquis de l'expérience en communications, collecte de fonds et organisation d'événements. Raisa Jari est notre nouvelle coordonnatrice de la stratégie électronique. Son expérience en multimédia lui permet de travailler avec des supports variés allant du film à Internet.

Merci et bonne chance

Un de nos membres a quitté la CCSO et un autre s'apprête à partir. Karin Perry, animatrice communautaire de la région du Centre-Sud puis coordonnatrice du développement, a terminé son contrat. Son esprit fertile, son sens de l'humour et sa présence nous manqueront beaucoup. Quant à Anna Jacobs, conseillère en communication, elle retournera en Nouvelle-Écosse, sa terre natale.

Conférence sur la santé de l'écosystème

La conférence internationale sur la santé de l'écosystème s'est tenue le mois dernier au Centre Quetico, près d'Atikokan en Ontario. Quatre-vingt

ENCLENCHER, ALLUMER, DÉCLARER

la force des communautés

Congrès de 2002 de la CCSO



Joignez-vous à nous à Toronto du 21 au 23 novembre dans le cadre de cet important congrès. Orateurs principaux : **John Ralston Saul, Vandana Shiva, Ilona Kickbusch et un programme jeunesse.**

Trois langues seront utilisées lors du congrès : français, espagnol et anglais. Nous espérons accueillir des groupes communautaires des quatre coins de la planète.

Thèmes de la conférence : engagement social, regards nouveaux sur les communautés en santé, outils d'action communautaire, mouvements communautaires.

Pour obtenir des renseignements sur le congrès, surveillez le bulletin, notre site Web et notre bulletin électronique.

Parlez-en à vos collègues!

scientifiques et dirigeants communautaires importants, dont des représentants de l'industrie forestière, ont débattu la possibilité d'établir à Quetico un observatoire des changements à l'échelle du globe. Berriam Moore de l'Université du New Hampshire et d'autres scientifiques ont exposé des données troublantes sur les changements liés au réchauffement de la planète. Un certain nombre de visites ont fait ressortir des facteurs de déstabilisation (feux de forêts, ventis, exploitation minière,

coupe à blanc et autres) qui affectent le parc Quetico et celui limitrophe de *Boundary Waters Canoe Park*, aux États-Unis. L'animateur communautaire Paul Filteau, région du Nord-Ouest de la CCSO, encouragera la prise en compte du biosystème humain et l'inclusion des Premières nations dans la planification de cet avant-projet. Cette zone constitue la plus grande réserve de forêt boréale majoritairement non exploitée du continent. Renseignements : Paul Filteau, pfilteau@shaw.ca.

Animateurs communautaires

L'équipe de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario est composée des animatrices régionales suivantes :

Kara Symbolic and Jeff Kohl — la région de l'Est (613-273-5044) (kara@rideau.net, jkohl@rideau.net)

Monique Beaudoin — le Nord-Est de l'Ontario (mrhea@vianet.com) (705-671-9983)

Leila Sherriff — le Centre de l'Ontario (705-325-5177) (sherriff@bconnex.net)

Frances Shamley — le Sud-Ouest de l'Ontario (519-287-2618) (fshamley@sympatico.ca)

Susan Larsh — le Centre-Est (905-623-1595) (slarsh@web.net)

Valerie Gennings — la région du Centre (519-821-0110) (vgennings@conestoga.net)

Lisa Tolentino — Grand Toronto (416-414-8778) (GTALisaT@canada.com)

Paul Filteau — le Nord-Ouest de l'Ontario (807-683-6298) (pfilteau@shaw.ca)



ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES

Aldershot en santé : les moyens de renforcer notre communauté

Lors de l'atelier interactif d'une journée Aldershot en santé, offert le 10 avril au pavillon du parc LaSalle de Burlington, on a posé la question suivante aux groupes de voisinage, organismes gouvernementaux et citoyens bénévoles : « À quoi ressemble une ville d'Aldershot en santé? » L'objectif de la rencontre consistait à amorcer un dialogue public d'un an sur l'amélioration de la prestation des services communautaires, sociaux et de santé dans la ville.

On a recensé plus de 50 collaborations et partenariats entre les groupes participants, dont des écoles, des églises et des organismes bénévoles locaux. Parmi les possibilités de partenariats futurs, notons : davantage de services pour les personnes âgées, meilleure interconnexion des

transports locaux, soutien accru aux immigrants et réfugiés, développement des activités de commerce au détail dans certains quartiers, expansion des programmes communautaires. « L'objectif, c'est d'instaurer une communauté en santé, dit Rick Craven, conseiller municipal. Il faut, pour cela, nous concentrer sur les services à la personne. »

La deuxième phase du projet Aldershot en santé fait appel à l'ensemble de la communauté. Assemblées publiques, groupes de travail et sondages permettront de recueillir l'information nécessaire. Au printemps 2003, on procédera à une récapitulation du projet qui permettra d'élaborer un plan d'action pour donner suite aux commentaires des citoyens.

Le projet bénéficie du soutien des organismes suivants : Service régional de police de Halton, Région de Halton, Ville de Burlington, Coalition des communautés en santé de l'Ontario, Conseil de planification sociale et centre de bénévolat de Halton, Conseil communautaire

d'Aldershot. Renseignements : Rick Craven, 905-335-7858.

Simcoe Nord : future communauté en santé

Simcoe Nord vient de publier son plan de création d'une communauté en santé. Ce rapport fait écho aux données recueillies grâce à 79 consultations menées auprès d'environ 700 habitants de Midland, Penetanguishene, Christian Island et des cantons de Tay et Tiny de septembre 2000 à août 2001. Ces consultations avaient pour but de déterminer quels aspects de leur vie les gens de Simcoe Nord valorisaient le plus afin d'en assurer le maintien, voire la promotion, pour les générations futures. Vingt-six animateurs bénévoles ont effectué ces consultations auprès de plus de 150 groupes représentant un échantillon de la communauté de Simcoe Nord. La prochaine phase consiste en la formation d'équipes d'intervention qui permettront à la communauté de concrétiser ses nouveaux objectifs. Les autres communautés qui désirent

Les services communautaires LUSO

Le London Urban Services Organization (LUSO) Centre Inc. est un centre communautaire multiculturel à but non lucratif situé à London, en Ontario. Il fait la promotion de l'inclusion, du bien-être et de la prospérité au sein de la communauté de London. Sa philosophie :

1. L'union fait la force, la diversité fait la beauté.
2. On devrait défendre le caractère unique des traditions et des cultures.
3. La mobilisation de participants qui partagent les mêmes objectifs renforce la communauté.

Le Centre veille à l'inclusion des personnes de toute origine ethnique, raciale, religieuse ou culturelle dans la communauté. Il s'efforce de travailler en partenariat avec d'autres groupes ou organismes pour offrir des programmes et des services qui favorisent une meilleure compréhension des différentes cultures et facilitent leur intégration.

Le LUSO suit une approche globale du développement communautaire pour offrir des services communautaires qui s'adressent aux enfants, aux jeunes, aux familles et aux personnes âgées d'origines culturelles et ethniques diverses. Au cours de la dernière année, le conseiller en établissement a offert des services à pas moins de 200 personnes ayant besoin d'aide dans

les domaines du logement, des services sociaux, de l'immigration, du droit et des soins de santé. Ces personnes originaires de 30 pays différents sont venues étoffer la diversité culturelle de London.

Le LUSO offre aussi des programmes à tous les membres de la famille. Exemples : *Fast Track* est un programme de renforcement pour les enfants qui éprouvent des difficultés à l'école; une cuisine collective permet à un groupe de personnes de se réunir pour préparer des plats simples et peu dispendieux; THAW offre de l'aide aux personnes qui ont de la difficulté à payer leurs frais de chauffage et d'électricité.

Pour obtenir plus d'information sur le LUSO, rendez-vous au www.lusocentre.org.

Trouver un emploi dans sa branche : « l'expérience canadienne »

Gertrude Akuba* avait 29 ans quand elle a reçu son diplôme de pédiatre d'une université d'Afrique. Après huit années d'exercice, elle arrive au Canada pour échapper à une guerre dévastatrice. La complexité de notre politique d'intégration des immigrants ayant une expérience professionnelle est venue à bout de cette brave femme. À 44 ans, Gertrude travaille maintenant en usine sur une chaîne d'emballage. « Tant que j'arrive à payer les impôts que me réclame le gouvernement, tout va bien! » a-t-elle un jour déclaré.

*Les noms ont été changés à des fins de confidentialité.

par Jules Gervais Gbehi

Les témoignages ci-dessus n'ont rien d'inhabituel. Chaque année, le Canada accueille plus de 200 000 immigrants. Plus de 40 % d'entre eux ont un diplôme universitaire, une formation professionnelle ou un métier. De ceux-ci, 20 % répondent aux critères des catégories de professions et de métiers réglementés établies par le gouvernement. La tendance montre que cette proportion augmente régulièrement. En 1997, 28 % des immigrants formés ou hautement scolarisés répondaient à ces critères, soit une augmentation de 2 % par rapport à 1994.

Bon nombre des professionnels et gens de métier formés hors du Canada ne peuvent pas obtenir de certificat ou de permis leur permettant d'exercer en Ontario. Le rapport ACCESS! (1989) a permis d'identifier cinq obstacles possibles :

- Manque d'information sur les exigences à remplir pour exercer sa profession en Ontario.
- Manque d'accès à des outils fiables d'évaluation des capacités et de reconnaissance des diplômes, formations et expériences de travail.



Des membres de l'ADECOM à la première Assemblée générale annuelle de l'organisme, en octobre 2001.

- Manque d'information et d'accès à des tests appropriés de certification et de compétences linguistiques.
- Manque de formation complémentaire et transitoire.
- Procédures de révision de dossier et d'appel prohibitives.

L'Alliance de développement des communautés mondiales est un organisme communautaire constitué en personne morale à but non lucratif dont le conseil d'administration est composé de bénévoles aux champs de compétences aussi variés que leurs antécédents culturels et professionnels. L'organisme fait la promotion de programmes et de services dans les domaines de l'établissement, de l'intégration, du développement économique et communautaire, du renforcement de la capacité et des compétences, de la formation et de l'enseignement. Les réfugiés, nouveaux arrivants, immigrants ayant une expérience professionnelle et personnes formées à l'étranger bénéficient de ces services. L'ADECOM se voit comme l'intermédiaire incontournable entre les services gouvernementaux et les bénéficiaires actuels et potentiels qui pourraient faire valoir leurs niveaux de compétence, de formation et d'éducation et trouver un emploi dans leur branche.

L'idée de créer l'ADECOM est

venue d'un constat amer : des milliers d'immigrants qualifiés, des professionnels expérimentés pour la plupart, se retrouvent au Canada au bas de l'échelle sociale, exerçant de « petits métiers » pour assurer leur survie. L'Alliance vise une pleine intégration des immigrants dans la vie socio-économique du pays. Beaucoup d'immigrants sont déjà rassemblés au sein de l'Alliance qui constitue pour eux un espoir d'orientation, de formation, de soutien, d'épanouissement personnel et de développement communautaire.

L'orientation stratégique de l'ADECOM se définit entre autres par :

- Assurer l'accès aux programmes d'enseignement et de formation en renforçant les relations entre les entreprises, les établissements scolaires et les fournisseurs de services.
- Augmenter le taux de création et de développement des entreprises en rehaussant le niveau de connaissance et de compétence en affaires des dirigeants de petites et moyennes entreprises par l'entremise de programmes de formation et d'encadrement.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec Jules Gervais Gbehi au (416) 593-6443 ou à gjules55@hotmail.com.

Jules Gervais Gbehi est le président de l'ADECOM.

Programme issu de la collectivité

Nos voisins nous ont confié leurs espérances, leurs rêves et leurs choix. Nous les acceptons en toute humilité, avec le sérieux, le respect et la dignité qu'il se doit.

Eileen Creasy, Travailleuse familiale
Partir d'un bon pas pour un avenir
meilleur, Sudbury

par Monique Beaudoin

Du point de vue des communautés en santé, se pencher sur les questions entourant la diversité dans les voisinages et les communautés constitue un moyen efficace d'améliorer la santé des groupes qui ne font pas partie de la culture dominante. Par exemple, un certain nombre d'études montrent qu'un manque d'accès à des services culturellement adéquats affecte grandement le bien-être des autochtones.

Au cours des dix dernières années, le projet Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur de Sudbury s'est tourné vers les communautés de cultures et d'ethnies diverses. C'est un exemple éloquent de ce qui peut être accompli en ouvrant simplement nos portes pour prendre le pouls de la communauté.

Un peu d'histoire

Sudbury fait partie des huit villes ontariennes qui prennent part au projet Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur. Lancé en 1990 par le gouvernement provincial, ce projet a pour but de trouver des moyens efficaces de favoriser le développement des jeunes et de renforcer la vie familiale et communautaire. Il constitue une des initiatives de recherche en prévention les plus vastes jamais axées sur les jeunes et un des projets de recherche longitudinale les plus ambitieux lancés dans les collectivités désavantagées d'Amérique du Nord.

Les bureaux du projet sont situés

dans le quartier du centre-ville dénommé Donovan-Flour Mill. C'est un des plus vieux quartiers de Sudbury, riche en histoire et diversité culturelle. Il est traversé par la voie navigable Junction Creek, qui est une caractéristique environnementale importante aux yeux de la collectivité.

Le « pot aux mots »

Par quels moyens le projet reste-t-il en contact avec ses voisins? Quels éléments a-t-il intégré dans sa « culture organisationnelle » pour demeurer accessible et réceptif à la communauté toute entière?

Tout d'abord, le projet emploie des habitants du quartier Donovan-Flour Mill. Entre 1992 et 1996, 90 % du personnel rémunéré se comptaient parmi les résidents locaux. Le projet contribue donc au développement des compétences et des connaissances des dirigeants de la communauté, au profit des résidents.

Ensuite, le conseil est constitué en totalité de membres de la communauté qui reçoivent tous une formation en prise de décisions consensuelles, résolution de problèmes et sensibilisation transculturelle. Les treize membres sont élus par les participants lors de l'assemblée générale annuelle. Dix des treize membres représentent quatre groupes culturels et le personnel; les trois autres sont membres du conseil à titre personnel. Le conseil fonctionne par consensus. Quiconque vit dans le quartier et en appuie la vision et les principes peut s'inscrire au projet. Plusieurs groupes de travail supervisent les activités, dont des groupes culturels (autochtones, francophones, anglophones, multiculturels), un groupe d'employés et un groupe de recherche.

De plus, l'ambiance au centre est très agréable. Les installations ont été décorées par des enfants, ce qui les

rend très accueillantes. Symboles et mandalas tapissent les murs de l'entrée, et chaque pièce respire des couleurs et de l'imagination d'enfants de tout âge. Les programmes sont offerts à des heures et dans des lieux qui conviennent aux familles et aux enfants.

Enfin, le plus important : les assemblées sont ouvertes à tous. À l'origine, et à la demande expresse de la collectivité, les participants aux assemblées devaient utiliser un langage compris de tous. Si quelqu'un employait un mot que les autres ne comprenaient pas, il devait payer une pénalité de 25 ¢ que l'on déposait dans le « pot aux mots ». Par ailleurs, le personnel a dû réviser la formule des assemblées pour les rendre plus agréables.

Programmation adaptée à la culture

L'engagement du projet à promouvoir la diversité se reflète dans sa programmation. Par exemple, le besoin s'est fait sentir d'aborder le problème du manque d'estime de soi des enfants autochtones d'âge scolaire. Le projet a commencé à travailler avec les écoles à l'élaboration de programmes culturels. Il célèbre aussi la diversité dans les parcs du quartier en organisant des fêtes pour le Ramadan, le Nouvel an chinois et de la Journée nationale des Autochtones. Tout en sensibilisant la population aux différences culturelles, il essaie d'identifier des affinités entre les cultures et d'aider les enfants à établir des liens en prenant conscience des similitudes et des différences.

Il tente de rendre les écoles plus accueillantes grâce à des murales dépeignant les cultures métis, francophones et autochtones. Il offre un programme de cour d'école paisible

L'écologie domestique pour tous

Les femmes et les familles des groupes ethnoculturels de la région de Waterloo sont invités à lancer des initiatives de sensibilisation de leur communauté aux problèmes de santé et d'environnement. L'organisme communautaire WOW (*World Wide Opportunities for Women*) offre aux nouveaux arrivants l'aide et les conseils dont ils ont besoin pour accéder aux ressources et à l'information qui les aideront à s'intégrer dans leur nouvelle collectivité.

Le programme d'économie d'énergie domestique Home Energy Saver est l'un des récents projets réussis du WOW. Il a été mis en place afin de sensibiliser davantage les particuliers à la protection de l'environnement et de les encourager à réduire leur consommation d'énergie, limiter leur quantité d'ordures ménagères et améliorer la qualité de

l'air ambiant. L'organisme rend visite à des femmes issues de groupes ethnoculturels ou à faible revenu de la région de Waterloo pour discuter d'économie d'énergie, de consommation d'eau, de déchets domestiques dangereux et d'amélioration de l'air ambiant. Ces visites peuvent se faire en différentes langues : anglais, français, espagnol, portugais, bosnienne, persan, croate, mandarin, somali, swahili, serbe, daru, arabe, panjabi, vietnamien, albanais et hongrois. Jusqu'à présent, 1 500 visites ont été effectuées moyennant un prix unitaire minimal de 10 \$. Ce tarif est rendu possible grâce au soutien de bailleurs de fonds tels que la Fondation Trillium, Développement des ressources humaines Canada, Union Gas Ltd, Région de Waterloo, Elora Centre for Environmental Excellence et la Fondation TD des amis de l'environnement.

En juin 2002, le programme d'é-

conomie d'énergie domestique a été sélectionné pour le prix de durabilité écologique de la municipalité régionale de Waterloo. En novembre 2001, le ministère de l'Environnement de l'Ontario lui a attribué un certificat d'appréciation pour sa lutte contre le smog et les risques associés aux changements climatiques.

Le WOW dirige beaucoup d'autres programmes sur des sujets tels que les droits de la femme, la sécurité et la violence juvénile, et la diversité culturelle. Il offre aussi un programme de tutorat à domicile aux mères seules et personnes âgées confinées chez elles ainsi qu'un programme d'acquisition de compétences parentales.

Pour obtenir plus d'information sur le WOW, appelez au (519) 578-9570 ou écrivez à l'adresse wwow@web.net.

La CCSO prend des mesures en faveur d'une participation inclusive

Depuis trois ans, le comité chargé de la diversité du CCSO s'emploie à favoriser dans ses propres rangs la diversité, l'inclusion et la participation de tous les segments de la communauté à ses activités. Voici ses réalisations :

- Politique contre le racisme et l'inégalité, et politique et méthodes d'équité en matière d'emploi.
- Sélection de supports de diffusion des offres d'emplois.
- Nouvelle classe d'adhérents « membre du réseau » (votante).
- Atelier de deux jours pour les membres du conseil et du personnel
- Présentation de *Up Against a Brick Wall* lors de la conférence de l'Association pour la santé publique de l'Ontario
- Collecte de ressources en vue de la première partie de la trousse d'information sur la diversité de la CCSO (usage interne) portant sur les groupes marginalisés.
- Articles sur la diversité dans trois numéros du bulletin de la CCSO.
- Propositions de financement d'un projet sur la diver-

sité et l'inclusion

- Extension auprès d'organismes et d'individus jusqu'alors étrangers à la CCSO, et intensification des relations internationales.
- Embauche d'une animatrice communautaire pour travailler auprès des communautés métis et autochtones.
- Objectifs internes destinés à promouvoir la diversité et l'inclusion dans les plans de travail du personnel.

Futurs objectifs du comité sur la diversité :

- Recommandation de systèmes de contrôle, d'évaluation et de transmission d'information pour assurer la résolution des questions de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'organisme.
- Révision des documents et méthodes des ressources humaines pour réduire les obstacles à l'emploi et faciliter l'avancement et le perfectionnement professionnel au sein de l'organisme.
- Manuel de promotion de la diversité et de l'inclusion chez les groupes communautaires et coalitions.



«Bulletin» est publié par la Coalition des communautés en santé de l'Ontario

RÉDACTION

Valerie Gennings
Lorna Heidenheim
Anna Jacobs

MAQUETTE

Anna Jacobs

TRADUCTION

Traductions À la page

IMPRESSION

Versatel

COLLABORATEURS

CONTRIBUTORS

Monique Beaudoin
Paul Filteau
Valerie Gennings
Jule Gervais Gbehi
Lorna Heidenheim
Anna Jacobs
Lisa Tolentino

Communiquez avec nous à l'adresse suivante :

Coalition des communautés en santé de
l'Ontario
180 Dundas O.,
19e étage
Toronto, Ontario, M5G 1Z8

téléphone (416) 408-4841
sans frais 1-800-766-3418
télécopieur (416) 408-4843

Visitez notre site Web au :

<http://www.opc.on.ca/frenchohcc>

Ce document a été préparé grâce à l'aide financière du gouvernement de la province de l'Ontario. Les renseignements contenus dans le présent document illustrent l'opinion de leurs auteurs et non l'avis officiel du gouvernement de la province de l'Ontario.

La promotion de la diversité au sein des communautés

par Lorna Heidenheim

Ce numéro du bulletin de la CCSO rend hommage à la diversité de l'Ontario et à celle des nombreux groupes et individus qui participent aux activités des Communautés en santé dans toute la province. Les résidents d'une communauté en santé comprennent, respectent et savent apprécier les différences de culture, croyances, compétences, revenu, âge, sexe, race et orientation sexuelle. Cette diversité est un facteur de consolidation de nos communautés. Chaque membre apporte une perspective et une contribution uniques. Plus cette diversité est vaste, plus la communauté aura du ressort, car elle pourra puiser dans un «panier» de compétences, de connaissances et d'expériences suffisamment riches pour parer à toutes sortes de problèmes.

Les concepts d'inclusion et d'exclusion sociales jouent un rôle de premier ordre dans la création de communautés en santé. « L'inclusion est caractérisée par l'expérience sociale largement partagée et la participation active d'une société, par l'égalité généralisée des possibilités et des chances de la vie qui s'offrent aux gens, et par l'atteinte d'un niveau de bien-être élémentaire pour tous les citoyens. » (Amartya Sen, *Development as Freedom*, Oxford University Press, 2001). « L'exclusion n'est pas seulement la dépossesion matérielle des pauvres, mais aussi leur incapacité à exercer pleinement leurs droits sociaux, culturels et politiques à titre de citoyens. » (Projet de recherche sur les politiques : http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/ddsp/bulletin2001/f_soci al.html)

Un statut économique et social plus élevé constitue de toute évidence le déterminant de la santé le plus important. Mais cela ne se résume pas à ce que seuls les plus nantis jouissent de

meilleurs d'aliments et logements. Le contrôle que chacun exerce sur sa propre vie, notamment en situation de stress, joue aussi un rôle essentiel. Les personnes qui ont peu d'occasions d'apporter des changements à leur vie en raison d'un revenu trop faible, du chômage, d'un statut social médiocre ou de racisme sont soumises à un stress important. Les populations les plus en santé proviennent des sociétés les plus prospères de type inclusif, où les richesses sont réparties équitablement. (http://www.hcsc.gc.ca/hppb/ddsp/determinants/f_determinants.html)

L'Ontario a connu des changements démographiques notables au cours des dernières années. La population vieillit, la proportion d'immigrants augmente partout, et pas seulement dans les zones urbaines, davantage de personnes gravement handicapées ou malades vivent au sein de la communauté plutôt qu'en milieu institutionnel, de plus en plus d'Autochtones quittent les réserves et la population des zones rurales continue de décliner. La CCSO pense qu'une communauté est plus forte quand tous ses membres sont en mesure d'apporter une contribution efficace. Elle reconnaît donc l'importance d'assurer diversité dans ses propres rangs et a engagé un processus de changement organisationnel destiné à éliminer tout obstacle à la participation. Au cours des trois dernières années, nous avons organisé des ateliers de formation, examiné et révisé nos politiques et méthodes, et recruté de nouveaux partenaires pour nous épauler. Mais le défi n'en est pas pour autant terminé; nous savons que ces mesures ne suffisent pas. C'est pourquoi nous nous engageons à apporter des solutions aux problèmes relatifs à la diversité et à l'inclusion, et ce à tous les paliers de l'organisme et dans l'ensemble de ses activités.

Bulletin

ÉTÉ 2002



Le bulletin de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario

Contact interculturel francophone de Sudbury

par Monique Beaudoin

Lorsqu'on pense aux minorités culturelles francophones, on s'imagine des villes comme Montréal, Ottawa, ou même Toronto, où le bouillon de culture mijote et donne à ces villes une saveur riche et variée.

Depuis plus d'une décennie déjà, les immigrants francophones venus d'autres parties du Canada ou même de leur pays respectifs se sont installés à Sudbury. De plus, avec l'ouverture du Collège Boréal, le premier et seul collège complètement francophone en Ontario, nous avons connu un afflux important de la population immigrante francophone venue pour ses études. Parmi celle-ci, on compte des immigrants africains francophone qui, avant 1996, étaient peu nombreux à Sudbury.

Au début, et avec le désir de se créer une communauté, certaines de ces personnes se rencontraient simplement pour discuter, se détendre et socialiser. Parmi elles, il y avait des francophones de l'Afrique de l'Est, de l'Afrique centrale, de l'Afrique de l'Ouest, de l'Europe, et de Haïti. Ils étaient nouveaux arrivants au Canada ou encore ils provenaient du Québec, d'Ottawa ou de Toronto. Mais il y avait aussi des franco-ontariens désireux de mieux connaître la culture des minorités francophones



Des francophones de Sudbury s'amuse au Cabaret africain.

provenant d'autres coins du monde.

Le groupe identifia le besoin de créer une structure et un bureau qui seraient en mesure de recevoir les immigrants francophones à Sudbury et de leur offrir des services d'accueil, d'intégration, de réseautage aux services communautaires, et de représentation au sein des organismes et entreprises locales. De plus, on constata le besoin de faire un travail d'animation interculturelle afin d'encourager les franco-ontariens à augmenter leurs connaissances sur les immigrants francophones et leurs cultures. Voilà comment en 1998, avec l'appui de la Fondation Trillium, le Contact interculturel francophone de Sudbury devint un organisme officiel, le seul organisme d'accueil pour nouveaux arrivants francophones dans le nord de l'Ontario.

La mission du Contact interculturel

est d'être un organisme d'accueil, de rencontre et d'échange en s'adressant aux membres des différentes cultures francophones d'ici et d'ailleurs, ainsi qu'à ceux et celles qui partagent les valeurs francophones.

Le Contact est un organisme à but non lucratif. Son conseil d'administration est établi en fonction des pays francophones représentés parmi la population immigrante sudburoise, ainsi que des franco-ontariens. L'organisme travaille beaucoup en partenariat avec les écoles, les agences communautaires francophones et les médias francophones. Par exemple, son partenariat avec le Centre de santé communautaire de Sudbury lui permet d'organiser des activités dans la grande salle communautaire. Nous avons même eu l'occasion de travailler de pair sur

suite page 8

À L'INTÉRIEUR... La promotion de la diversité au sein des communautés **2**

L'écologie domestique pour tous **3** / Trouver un emploi dans sa branche **5** / En bref...**6**
