

AGIR ENSEMBLE POUR LA FRANCOPHONIE



**Forum Annuel du Réseau en Immigration Francophone
du Nouveau-Brunswick**

2e édition / 18 et 19 mai 2022

Réseau en Immigration Francophone du Nouveau-Brunswick

702, rue Principale, bureau 5

Petit-Rocher

N.-B. E8J IV1, Canada

Site internet: rifnb.ca

Rédaction et mise en page: Dialogue NB

Révisions: RIFNB - Dialogue NB

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être reproduit en tout ou en partie, par des organismes caritatifs et des organismes sans but lucratif, à des fins non-commerciales, sous réserve que le RIFNB soit cité en tant qu'éditeur original, y compris l'année de publication, le titre de la publication et la source (lien menant vers la publication électronique ou le site web). Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication sans l'autorisation écrite préalable du RIFNB.

TABLE DES MATIÈRES

LE CONTEXTE	4
ATELIER 1 <i>Où sera l'Acadie dans 10 ans?</i>	5
ATELIER 2 <i>Embaucher, intégrer et optimiser</i>	12
ATELIER 3 <i>Vitalité des régions francophones, immigration et engagement des municipalités</i>	18
ATELIER 4 <i>Des communautés francophones/acadiennes plus fortes: Comment favoriser l'intégration des immigrants francophones?</i>	24
SYNTHÈSE - BONNES PRATIQUES	29
CONCLUSION	31
STATISTIQUES <i>Audience</i>	32
ENQUÊTE DE SATISFACTION	34
RESSOURCES	39
REMERCIEMENTS	42

LE CONTEXTE

Le Nouveau-Brunswick compte aujourd'hui 32 % de personnes d'expression francophone. Une proportion faible, et d'autant plus préoccupante qu'elle diminue d'année en année. Les conséquences de ce déclin inquiètent : les employeurs peinent de plus en plus à recruter du personnel francophone, et des communautés entières, francophones en situation minoritaire, pourraient bien tout simplement disparaître...

C'est dans ce contexte que s'est ouvert, les 18 et 19 mai 2022, le 2e Forum Annuel du Réseau en Immigration Francophone du Nouveau-Brunswick, l'immigration se présentant comme une voie à suivre pour « Agir ensemble pour la francophonie », thème choisi pour cette année. En organisant ce forum, qui s'affirme comme un rendez-vous annuel, la RIFNB vise l'objectif de fédérer les acteurs clés de l'avancement de l'immigration francophone, le but final consistant à mettre en œuvre une stratégie collective pour le rayonnement et la prospérité de la francophonie dans la province.

L'attraction, l'accueil et la rétention des immigrants francophones relèvent plus que jamais de la responsabilité collective. Ce rapport a donc été conçu pour aider tous ceux et toutes celles qui souhaitent agir, au niveau politique, économique, au sein de leur organisation, ou plus globalement de manière citoyenne.

Vous trouverez dans les pages qui suivent les repères, les outils mais aussi des exemples de bonnes pratiques inspirantes partagées durant ce forum, pour que vous puissiez tous, à votre façon, rejoindre le mouvement, prendre part aux actions mises en œuvre et devenir des alliés de l'immigration francophone.



Agir ensemble Où sera l'Acadie dans 10 ans?

«Les retombées de l'immigration, sur les plans économique, démographique et socio-culturel sont plus limitées pour la province du Nouveau-Brunswick et pour les communautés francophones, du fait d'une immigration historiquement moins importante!» Le ton est donné. Pour dresser un état des lieux de l'immigration en Acadie, et au Nouveau-Brunswick, la RIFNB a invité Guillaume Deschênes-Thériault, doctorant en science politique à l'Université d'Ottawa et conseiller à la municipalité de Kedgwick.

Après avoir rappelé combien l'immigration était intimement liée aux politiques d'emploi et à la croissance démographique du pays, Guillaume Deschênes-Thériault a insisté sur le retard pris par le Nouveau-Brunswick en matière d'immigration. Ainsi, si 21% de la population du Canada est née à l'étranger (soit plus d'une personne sur 5), cette proportion tombe à 5% au Nouveau-Brunswick. «Et si l'on ne considère que la population francophone, seulement 2% sont nés à l'étranger!», note-t-il.



ATELIER 1

Et pour cause : les politiques d'immigration au Nouveau-Brunswick sont relativement récentes par rapport à d'autres provinces comme le Québec. Celle-ci, par exemple, dispose d'un ministère de l'immigration depuis 1968, mais ce n'est qu'au début des années 2000 que le N.-B. a commencé à se pencher vraiment sur le dossier de l'immigration (l'immigration générale et l'immigration francophone allant alors de pair).

Il était temps en regard du déclin démographique du N.-B., marqué par une population vieillissante et un solde migratoire négatif. Les variations de la population francophone sont encore plus préoccupantes, celle-ci suivant une courbe encore plus lente pour n'augmenter que de 8,8% au N.-B. (contre 33,5% dans l'ensemble du Canada) de 2016 à 2021.



Les politiques d'immigration au Nouveau-Brunswick – Chronologie

- **2008** : Première stratégie de croissance démographique «Soyez notre avenir».
- **2014-2017** : Deuxième stratégie de croissance démographique.
- **2017** : Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur l'immigration.
- **2019-2024** : Troisième stratégie de croissance démographique.

ALORS QU'EN 1971, LE N.-B. COMPTAIT LE TIERS DE SA POPULATION COMME ÉTANT D'EXPRESSION FRANÇAISE (33,9%), EN 2016, CETTE PROPORTION N'ÉTAIT PLUS QUE DE 31,8%

Trois stratégies de croissance démographique

Selon Guillaume Deschênes-Thériault, l'année 2008 a marqué un tournant dans l'histoire de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. C'est en effet cette année-là qu'est parue la première stratégie de croissance démographique au Nouveau-Brunswick, sous l'intitulé «Soyez notre avenir». Cette stratégie prévoyait «des investissements pour augmenter l'immigration de personnes francophones au moyen de partenariats avec les communautés, les entreprises et le gouvernement fédéral. » Elle précisait aussi que «le gouvernement provincial essaiera d'obtenir l'engagement du [gouvernement] fédéral pour l'aider à attirer et retenir plus d'immigrants francophones».

En 2014, une nouvelle stratégie de croissance démographique a été officialisée, «accompagnée d'un plan d'action pour l'immigration francophone. Le premier du genre au N.-B.! », précise Guillaume Deschênes-Thériault. «C'est aussi cette année-là que le Nouveau-Brunswick s'est fixé l'objectif d'atteindre les 33% d'immigration francophones d'ici 2020 sur l'ensemble des programmes», précisant ainsi l'objectif de 4,4% d'immigration francophone fixé au niveau national, en dehors du Québec, adopté en 2003 (mais encore non-atteint à ce jour). En 2019, la troisième stratégie de croissance a apporté une nuance, visant une cible de désignation de candidats francophones de 33% d'ici 2024. «Une nuance importante», souligne Guillaume Deschênes-Thériault, car elle compte sur le programme «Candidats des Provinces», programme sur lequel la province a une réelle influence en matière de sélection (contrairement aux autres programmes, qui sont gérés par le gouvernement fédéral).

OU SERA L'ACADIE DANS 10 ANS?

Le contexte actuel

Un nouveau Plan d'action pour les langues officielles va paraître pour la période 2023-2028. La stratégie d'immigration francophone au niveau national arrive à échéance l'année prochaine. Le projet de Loi C13 faisant référence à la Loi sur les langues officielles au Canada est en cours.

«Il faut aussi noter l'arrivée à échéance en 2023 de la cible fédérale de 4,4% d'immigrants francophones [hors-Québec]. En 2003, lorsque cette cible a été fixée, l'objectif qu'on lui associait était de maintenir, voire même d'accroître, le poids démographique des communautés francophones à l'échelle du pays. Mais, à ce moment-là, aucune étude n'avait été faite pour savoir si une cible de 4,4% réussirait à atteindre les objectifs qu'on lui associait! Or, des études récentes du Commissariat aux Langues Officielles du Canada et de la FCFA du Canada démontrent que même atteindre une cible de 4,4% dès 2001 (1) n'aurait jamais permis de maintenir le poids démographique des communautés francophones. Cela aurait seulement permis de ralentir le déclin.»

Au Nouveau-Brunswick, l'admission de 1000 résidents permanents francophones de plus par an aurait permis d'atteindre l'objectif des 33% d'immigrants francophones.

Moins de 30% de francophones au NB dans les 10 prochaines années...

Selon le scénario de référence, la population francophone hors-Québec serait appelée à continuer à décliner. Alors qu'en 1971 la population francophone représentait 6,1% de la population hors-Québec, elle n'était plus qu'à 3,8% en 2016. *«Si ces tendances se maintiennent, le déclin se poursuivrait pour atteindre 3,1% en 2036»* (2). Au Nouveau-Brunswick, les projections font état d'une même courbe descendante: alors qu'en 1971, le N.-B. comptait le tiers de sa popula-

Prise en compte de l'importance de l'immigration francophone au N.-B.

Jusqu'au début des années 2000, le dossier de l'immigration et celui de l'immigration francophone allaient de pair.

Le dossier de l'immigration francophone, et ses impacts sur les communautés francophones en situation minoritaires, n'ont donc émergé qu'il y a seulement deux décennies.

1991: Publication d'une étude commandée par la FCFA : «Les Communautés francophones et acadiennes du Canada face au pluralisme».

2001-2002:

- Publication du rapport «Parlons-nous» du groupe de travail Dialogue.
- Nouvelle Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.
- Études du Commissariat aux langues officielles.
- Création du Comité CIC-CFSM.

2003:

- Premier plan d'action quinquennal pour les langues officielles.
- Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés.

2006: Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire.

ATELIER 1

Le financement de l'immigration francophone

« C'est principalement par le financement des Plans d'action pour les langues officielles que s'est structuré un secteur de l'immigration francophone », explique Guillaume Deschênes-Thériault.

Plan d'action pour les langues officielles 2003-2008: 9M\$

Feuille de route 2008-2013: 20M\$ sur 5 ans

L'initiative d'immigration dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire finance:

- Des activités de promotion et de recrutement au Canada et à l'étranger;
- Des activités de coordination et de consultation auprès des principaux intervenants;
- Des projets d'élaboration de données statistiques, de recherche et de partage de connaissances;
- Des services d'établissement aux immigrants d'expression française.

10M\$ sur 5 ans à l'Apeca (Agence de promotion économique du Canada Atlantique) pour appuyer l'immigration francophone spécifiquement au Nouveau-Brunswick.

En 2018, un nouveau Plan d'action allant jusqu'en 2023 a vu le jour, prévoyant 40,8M\$ de nouveaux investissements. « Cela a permis de financer l'initiative des communautés francophones accueillantes, notamment », précise Guillaume Deschênes-Thériault.

-tion comme étant d'expression française (33,9%), en 2016 cette proportion n'était plus que de 31,8%. « Dans le scénario où l'immigration francophone au niveau national demeurera sous la barre des 3%, le déclin de la population francophone au Nouveau-Brunswick se poursuivrait pour atteindre environ 28,4% en 2036 (...) avec des conséquences dans les communautés, dans les entreprises qui enregistrent d'importants besoins de main d'œuvre, et même dans les écoles : quelques points de pourcentage peuvent faire une différence sur le nombre de salles de classe... »

L'immigration francophone : une solution pour redresser la courbe.

Guillaume Deschênes-Thériault se veut toutefois rassurant : « Les projections nous apprennent que ce déclin n'est pas une finalité, et que l'immigration francophone notamment peut influencer les courbes. Par exemple, si l'ensemble des autres facteurs demeuraient constants au niveau national hors-Québec (vieillesse de la population, taux de natalité...), et que l'on modifiait le niveau d'immigration francophone, l'on constaterait une augmentation de la population francophone, et l'on pourrait même reprendre le chemin de la croissance ». Ainsi, **les projections montrent qu'une cible de 6% d'immigrants francophones permettrait de ralentir le déclin et qu'une cible de 8% conduirait à un maintien du poids démographique de la population francophone hors-Québec.** « Si l'on souhaite reprendre le chemin de la croissance, les projections montrent qu'il faudrait avoir environ 10% d'immigration francophone ».

L'atteinte de cet objectif de 10% aurait toutefois un impact très différent selon les provinces. La majorité des résidents permanents francophones qui immigreront hors Québec font le choix de s'établir en Ontario (58,1%) ; seulement 9,7% des RP choisissent le Nouveau-Brunswick.

OÙ SERA L'ACADIE DANS 10 ANS?

« Même si cet objectif de 10% était atteint au niveau national hors-Québec, on constaterait tout de même un déclin de la population francophone au N.-B (Graphique ci-dessous). Cela nous apprend donc que, **si les actions menées au niveau fédéral ont un impact sur le poids démographique de la population francophone au Nouveau-Brunswick, celui-ci reste limité. Il convient de réfléchir aux moyens qui nous permettraient d'accroître l'immigration francophone de manière substantielle au Nouveau-Brunswick** ».

Des études, mandatées par la SNA, vont permettre dans les prochains mois de réaliser des projections démographiques personnalisées pour le N.-B.

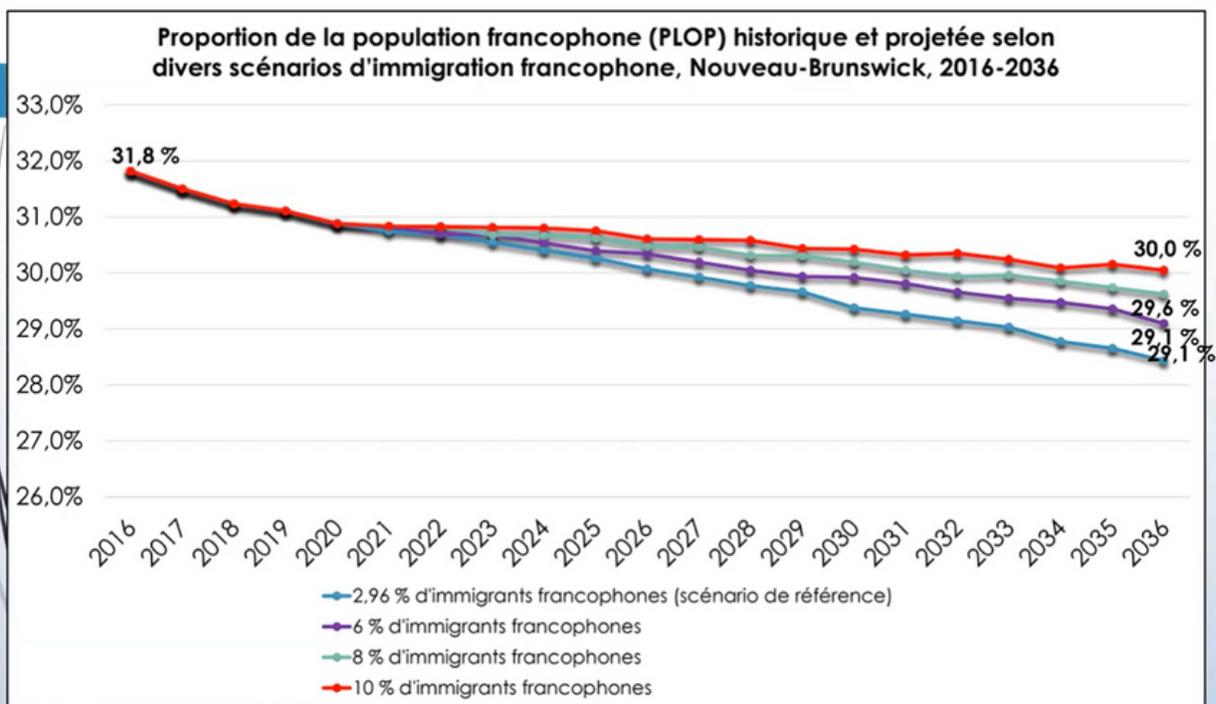
Solutions pour augmenter l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick

«L'immigration est une compétence partagée, mais avec prépondérance du gouvernement fédéral. Par exemple, c'est au niveau fédéral qu'est fixé le nombre de résidents permanents admis sur le territoire national chaque année.»

On peut diviser les programmes d'immigration en trois catégories :

- **Immigration économique** (une partie est gérée par le gouvernement fédéral, mais cette catégorie compte aussi le programme des candidats de la province sur lequel le Nouveau-Brunswick a le plus d'emprise)
- **Parrainage familial** (géré par le gouvernement fédéral)
- **Réfugiés, personnes protégées, motifs d'ordre humanitaire et autres.**

Même si l'objectif de 10% était atteint au niveau national hors-Québec, on constaterait tout de même un déclin de la population francophone au N.-B..



Source : Statistique Canada (2016) et Demosim (2022)

ATELIER 1

Au Nouveau-Brunswick, les principales voies d'accès pour les résidents permanents sont :

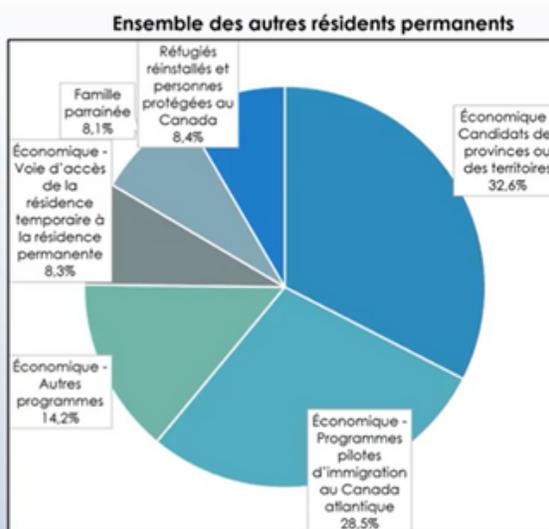
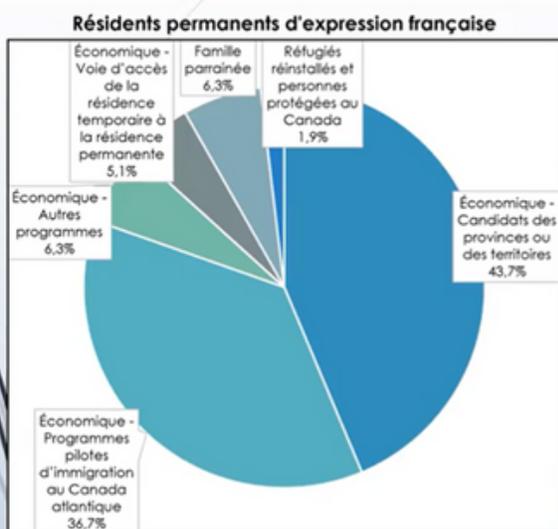
- **Le programme «Candidats des Provinces»** (43,7% des résidents permanents d'expression française sont arrivés en 2021 au N.-B. via ce programme).
- **Le Programme d'immigration au Canada Atlantique** - programme pilote jusqu'au 31 décembre 2021, il est aujourd'hui établi depuis le 1er janvier 2022 (37,6% des résidents permanents d'expression française sont arrivés en 2021 au N.-B. via ce programme)

À noter que, dans la dernière décennie, près de 50% des résidents permanents admis au Nouveau-Brunswick ont été sélectionnés par la province. «C'est bien plus que dans les autres provinces! En Ontario, par exemple, cette proportion n'atteint pas les 10%, en raison d'un grand nombre de résidents permanents admis par des programmes gérés par le fédéral. Cela

PRÈS DE 50% DES RÉSIDENTS PERMANENTS ADMIS AU NOUVEAU-BRUNSWICK SONT SÉLECTIONNÉS PAR LA PROVINCE.

signifie que **le Nouveau-Brunswick a une capacité d'influence très importantes sur la composition de son immigration.** Cela nous amène à réfléchir sur la façon dont nous pourrions adapter le programme des Candidats des provinces pour accroître l'immigration francophone», souligne Guillaume Deschênes-Thériault. «Par exemple, le programme Candidats de la Province de l'Ontario comprend un nombre de places spécifiques réservées aux candidats bilingues. C'est ainsi que cette province a pu atteindre l'année dernière son objectif de 7,7% de résidents permanents d'expression française en 2019! Ce type d'initiatives pourrait inspirer le N.-B.»

Admissions de résidents permanents au Nouveau-Brunswick selon la catégorie d'admission, 2021



Source: IRCC, mises à jour mensuelles, 2022

OÙ SERA L'ACADIE DANS 10 ANS?

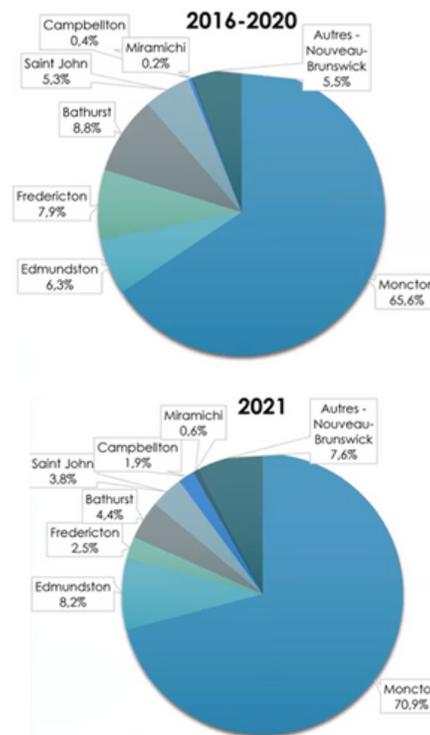
Chiffres clés

- Plus d'1/5 de la population canadienne est née à l'étranger (Statistique Canada – 2016).
- Entre 2017 et 2018, 80% de la croissance de la population canadienne était due à l'immigration.
- Moins de 5% de la population du N.-B. est née à l'étranger.
- Seulement 2% de la population francophone du NB est née à l'étranger.
- Entre 3500 et 6000 résidents permanents (RP) admis au Nouveau-Brunswick chaque année entre 2016 et 2021 (dont entre 5 et 22 % de francophones, selon les années).
- Entre 260 et 875 RP francophones admis au Nouveau-Brunswick chaque année entre 2016 et 2021.
- La population a augmenté de 16% au NB, contre 61,2% au Canada entre 1971 et 2016.
- La population francophone a augmenté de 8,8% au NB, contre 33,5% au Canada entre 1971 et 2016.
- 9,7% des Résidents permanents d'expression française qui immigrent au Canada (Hors-Québec) choisissent le Nouveau-Brunswick
- Les francophones du NB représentent 22% des francophones hors-Québec au pays

Investir dans la rétention des immigrants d'expression française

S'il est important de réfléchir aux moyens d'attirer des immigrants au N.-B., il est crucial de réfléchir à la manière de les retenir durablement sur le sol néo-brunswickois. «Il faut notamment se pencher sur la capacité d'accueil des communautés, incluant les régions rurales. Si certaines régions sont déjà très expérimentées, pour d'autres, investir dans la rétention est un enjeu assez récent. La rétention des étudiants internationaux est aussi un sujet important : elle va de pair avec les conditions d'insertion économique qu'on leur offre. Aujourd'hui plus de 800 étudiants internationaux sont inscrits à l'Université de Moncton. Il faut pouvoir leur offrir des opportunités à la hauteur de leurs diplômes si l'on souhaite qu'ils restent à long terme». Il convient aussi de réfléchir au rôle des employeurs et des partenaires...

Admissions de résidents permanents d'expression française dans les régions métropolitaines - 2016 et 2021



(1) Rien que pour réussir à atteindre cette cible de 4,4% au niveau national, il aurait fallu admettre 6000 résidents permanents d'expression française supplémentaires chaque année.

(2) Sources : Statistique Canada (2016) et Demosim (2022)

ATELIER 2

Agir ensemble Embaucher, intégrer et optimiser

Pratiques prometteuses d'employeurs qui ont cru en l'immigration.

Parce qu'ils sont l'une des premières clés permettant aux immigrants d'envisager un avenir durable dans leur province d'adoption, les employeurs ont un rôle important à jouer dans l'immigration francophone.

Pour en discuter, et partager avec le public des pratiques prometteuses en matière de recrutement et d'intégration, le RIFNB a invité à la table du second atelier intitulé « Agir ensemble / Embaucher, intégrer, optimiser » :

- **Michel Dufresnes**, PDG de Roy Consultants;
- **Stevenson Casimir**, Directeur Général d'Atlantic Star Uniforms;
- **Mandanavalona Harison Robison**, Chef d'équipe chez Nordia;
- **Sandrine Saugrain**, Gestionnaire en immigration économique au Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick.



EMBAUCHER, INTÉGRER ET OPTIMISER

Rechercher des valeurs communes

Pour Michel Dufresne, l'immigration francophone constitue une source stratégique de compétences à l'heure d'une importante pénurie de main d'œuvre, notamment francophone. Pour recruter, sa firme d'ingénieurs-conseils compte notamment sur les étudiants internationaux, qui sont de plus en plus nombreux à venir au NB pour acquérir les compétences en génie qu'elle recherche.

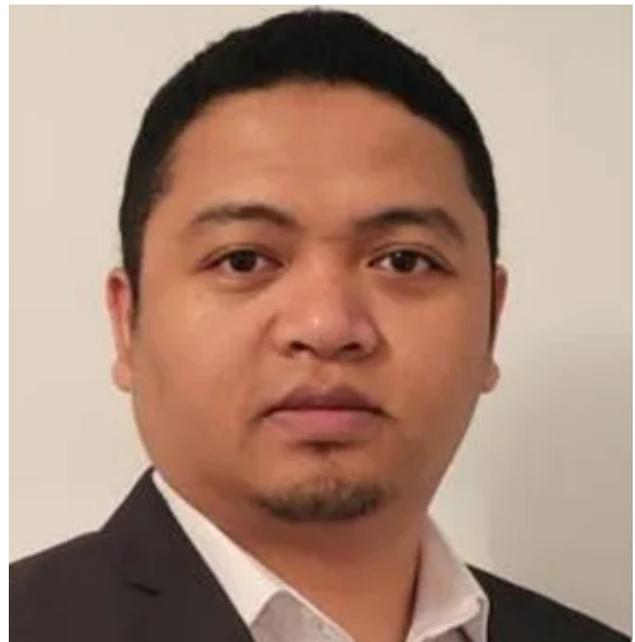
«Le recrutement et la rétention de notre personnel sont au cœur de notre gestion et de notre croissance. Nous employons près de 80 professionnels bilingues aux quatre coins du Nouveau-Brunswick, principalement des ingénieurs et des technologues en génie, dont une demi-douzaine de professionnels venant de l'étranger, anglophones, francophones et bilingues (Burkina Faso, Cameroun, Brésil, Inde).» Il précise que son champ de recrutement concerne autant les professionnels établis que les jeunes diplômés *«motivés pour rester ici, au Nouveau-Brunswick»*: *«Pour nous, l'embauche n'est pas seulement une question d'aptitudes. On recherche surtout des individus qui possèdent des bonnes attitudes: engagement, esprit d'équipe, sens des responsabilités, sont autant de valeurs de notre profession que nous retrouvons tant chez les professionnels établis ici que chez les nouveaux-arrivants, dont les étudiants étrangers, indépendamment de leurs origines ».*

Briser la vitre du marché caché, et le rendre visible aux immigrants

Reste qu'au Nouveau-Brunswick, les nouveaux-arrivants n'ont pas les mêmes repères sur le marché de l'emploi que des personnes établies ici depuis longtemps, voire depuis des générations. Le marché caché est une réalité à laquelle ils sont confrontés dès leur arrivée, ce qui limite leurs capacités à se projeter et à «voir grand». Du côté des employeurs, le marché caché limite aussi dangereusement les opportunités, dans un contexte de pénurie de main d'oeuvre.



MICHEL DUFRESNE
PDG DE ROY CONSULTANTS



**MANDANAVALONA
HARISON ROBISON**
CHEF D'ÉQUIPE CHEZ NORDIA

ATELIER 2



SANDRINE SAUGRAIN
GESTIONNAIRE EN IMMIGRATION
ÉCONOMIQUE AU RÉSEAU DE
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET
D'EMPLOYABILITÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK



STEVENSON CASIMIR
DIRECTEUR GÉNÉRAL
D'ATLANTIC STAR UNIFORMS

Des entreprises ont néanmoins pris le parti de rendre davantage visibles leurs besoins en recrutement. C'est le cas de Nordia, qui recrute non seulement au Nouveau-Brunswick, mais aussi à l'extérieur de la province. Mandanavalona Harison Robison explique: «*Notre équipe de recrutement publie tous les postes sur différentes plateformes. Nous participons aussi à tous les salons de l'emploi. Si nous ne trouvons pas de candidats au N.-B., nous engageons des candidats dans d'autres provinces ; le télé-travail leur permet de travailler dans la ligne de business de Moncton. Nous avons aussi envisagé de recruter à l'international, mais ce projet a été mis sur pause à cause de la Covid-19.*»



Notre équipe de recrutement publie tous les postes sur différentes plateformes. Nous participons aussi à tous les salons de l'emploi.

***MANDANAVALONA
HARISON ROBISON***

S'appuyer sur un accompagnement personnalisé

Face à la pénurie de main d'œuvre, les petites et moyennes entreprises (qui représentent 98% du tissu économique du NB) ont aussi tout intérêt à développer des stratégies disruptives pour recruter du personnel d'expression française et ne se priver d'aucun talent. Des ressources et des outils gratuits existent pour les aider à recruter de la main d'œuvre locale et/ou en s'appuyant sur l'immigration francophone. Sandrine Saugrain explique: «*Travail Nouveau-Brunswick est une des premières portes que les employeurs peuvent pousser pour recruter*». Ils se verront proposer

une évaluation des besoins (L'entreprise a-t-elle un plan de Ressources Humaines? Sa capacité à recruter ou à afficher des offres d'emploi est-elle optimale?) et des outils en adéquation. Travail NB organise également des salons virtuels de l'emploi, pour contrer le marché caché et rendre les offres visibles de tous les candidats. *«Les entreprises peuvent aussi s'appuyer sur Opportunités Nouveau-Brunswick, qui a une équipe spécialisée dans l'attraction de la main d'œuvre. Celle-ci propose des initiatives spécifiques pour recruter du personnel francophone. L'équipe d'ONB conseille aussi les entreprises quant aux programmes d'immigration les plus adaptés à la situation des personnes et de leurs besoins en recrutement ; elle accompagne aussi l'entreprise tout au long du processus».*

Sandrine Saugrain cite également Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada: *«Nous avons la chance de pouvoir compter sur des agents de liaison qui travaillent auprès des employeurs et qui sont en capacité de les informer sur les programmes d'immigration qui existent.»*

Les PME peuvent enfin s'appuyer sur le RDÉE pour être représentées sur des salons à l'international; elles accompagnent les entreprises, de la pré-sélection de candidats au recrutement et à l'intégration.

S'appuyer sur l'immigration pour sécuriser l'avenir de l'entreprise

Stevenson Casimir connaît bien ce parcours qui mènent les immigrants à l'emploi, pour l'avoir lui-même vécu avec succès. Aujourd'hui PDG de l'entreprise qui l'a embauché à la fin de ses études, et a pu reprendre l'entreprise de son employeur et donne à son tour leur chance aux nouveaux-arrivants. Il raconte : *« Il y a neuf ans, j'ai quitté Haïti pour Edmundston, avec ma famille, sous le statut de Résident Permanent. J'ai préparé mon MBA à l'Université de Moncton (Maîtrise en Administration des Affaires). Puis, en 2014, j'ai*

Recruteurs : Ressources disponibles au N.-B. pour un recrutement diversifié

- **Travail Nouveau-Brunswick** : évaluation des besoins, outils en adéquation ; salons virtuels de l'emploi.
workingnb.ca
- **Opportunités Nouveau-Brunswick**: initiatives spécifiques, notamment pour recruter de la main d'œuvre francophone; conseils sur les programmes d'immigration; accompagnement...
onbcanada.ca/
- **Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada**: information sur les programmes d'immigration existants
www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html
- **RDÉE**, pour être représentées sur des salons à l'international ; accompagnement de la pré-sélection des candidats à leur intégration en entreprise
rdee-nb.com/fr/

intégré Atlantic Star Uniforms en tant que contrôleur financier. Voyant que la relève de mon employeur n'était pas assurée, j'ai proposé ma candidature pour reprendre l'entreprise. Pour cela, j'ai travaillé avec la Ruche et j'ai acheté peu à peu des actions». Aujourd'hui, confrontée à une grande pénurie de main d'œuvre dans son secteur d'activité à Edmundston, l'entreprise saisit toutes les opportunités de recrutement: *«Nous embauchons un peu partout. Nous travaillons de façon rapprochée avec ONB, à travers les différents programmes d'immigration qui existent.»*

ATELIER 2

Intégrer durablement : à chaque entreprise d'inventer sa formule du succès

Lorsqu'Atlantic Star Uniforms choisit de recruter à l'international, elle offre un appui financier à l'employé potentiel dès qu'un lien de confiance est créé : « Le processus d'immigration engendre des coûts pour l'entreprise, mais aussi pour le candidat. Aussi, nous lui avançons les fonds nécessaires, pour qu'il puisse régler les frais de dépôt des dossiers, ou des examens médicaux par exemple. Lorsqu'il arrive dans la région, nous lui offrons un logement gratuit pendant les 3 premiers mois, le temps qu'il trouve un endroit où s'installer durablement. Nous lui offrons également le transport de leur logement à leur lieu de travail, à l'épicerie... Le temps qu'il passe son permis de conduire et puisse s'acheter une voiture. On tâche d'appuyer ces nouveaux-arrivants pour qu'ils puissent s'intégrer dans notre communauté! »



Lorsqu'il arrive dans la région, nous offrons à notre nouvel employé un logement gratuit pendant les 3 premiers mois...

STEVENSON CASIMIR

La rétention des immigrants constitue en effet un enjeu majeur pour les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Chez Nordia, par exemple, qui parmi ses employés francophones compte une bonne part d'étudiants internationaux, fidéliser les employés relève d'un enjeu important qui dépasse les murs de l'entreprise: «Après leurs études, il arrive souvent qu'ils ne trouvent pas d'employeur dans leur domaine, ou qui acceptent de les recruter même s'ils ne parlent pas anglais. Dans ces conditions, il n'est pas rare qu'ils quittent la

province. Pour retenir les employés chez Nordia, mais aussi plus largement au Nouveau-Brunswick, le salaire est important, bien sûr, mais il ne suffit pas. Nous avons mis en place un système pour les guider, les accompagner ; nous organisons des événements pour eux ; nous travaillons avec le Cafï et le Magma pour qu'ils puissent bénéficier de cours d'anglais. Et surtout, nous avons créé un milieu de travail inclusif et respectueux ».

Pour Sandrine Saugrain, quatre conditions sont particulièrement nécessaires à la rétention des employés: « Il faut d'abord que l'employé, l'employeur, mais aussi l'équipe de travail partagent la volonté de travailler ensemble ; c'est ainsi que la nouvelle recrue pourra développer un sentiment d'appartenance. Il faut aussi prendre en considération qu'un nouvel employé a besoin d'un temps pour s'adapter au poste ; l'employeur et son équipe doivent accompagner la personne. À ce titre la communication est cruciale pour éviter les malentendus: nous avons beau parler tous le français, certains mots ont des nuances différentes selon la culture qui les accompagne. Par ailleurs, pour intégrer une personne issue de l'immigration, il faut prendre en compte la personne dans sa globalité : les compétences sont importantes, oui, mais il faut aussi comprendre ce que la personne vit. Elle n'a, par exemple, personne pour garder ses enfants. Elle n'a pas les



EMBAUCHER, INTÉGRER ET OPTIMISER

mêmes repères. Il est important de porter sur elle un regard bienveillant. Enfin, il existe des outils gratuits pour se former à la diversité culturelle! Cela étant dit, chaque entreprise a des moyens différents : à chacune de développer ses propres formules pour pouvoir intégrer durablement sa main d'œuvre issue de l'immigration. »

Dépasser son rôle d'employeur pour devenir « citoyens corporatifs »

La formule que Michel Dufresne a développé pour Roy Consultants tient en deux mots : « En tant qu'employeur, nous devons être des « citoyens corporatifs » et aller au-delà de notre rôle classique. En ce qui nous concerne, cela signifie aider les étudiants internationaux à se situer dans le terrain de jeu, autrement dit les informer de la réalité et des enjeux propres de notre pays, de notre province, de notre région, et de notre communauté. Par exemple, nous offrons des stages en entreprise, et nous faisons profiter les étudiants de notre réseau. L'autre volet consiste à leur offrir une réelle opportunité de faire partie de

notre société. Ainsi, par exemple, nous favorisons le mentorat. J'ajoute que les immigrants ont des parcours, des compétences et des expériences d'une richesse incroyable ; il serait temps que les ordres professionnels et les établissements post-secondaires se penchent sur la grande question de la reconnaissance des équivalences scolaires. Un ingénieur qui vient d'un pays chaud et qui n'a jamais eu à concevoir une fondation adéquate face au gel et au dégel n'a pas besoin de refaire tout son baccalauréat en génie civil, mais a peut-être seulement besoin d'un module spécifique. Ce geste-là contribuerait assurément à atteindre nos objectifs provinciaux et à propulser l'économie du Nouveau-Brunswick! »



Conseils aux immigrants francophones pour s'intégrer professionnellement

Par Stevenson Casimir

- S'adapter à la réalité locale. De nombreux services existent pour aider les immigrants à mieux connaître leur nouvel environnement et s'intégrer via des activités gratuites, des rencontres, du jumelage...
- Sortir de chez soi et pratiquer des activités. C'est comme cela que l'on développe un sentiment d'appartenance... et que l'on peut aussi s'informer des opportunités d'emploi!



ATELIER 3

Agir ensemble Vitalité des régions francophones, immigration et engagement des municipalités

Immigrer, c'est d'abord choisir un endroit où vivre. Ce choix peut s'avérer déterminant dans un parcours d'immigration, et d'intégration. Les immigrants doivent se sentir accueillis, écoutés, et valorisés dès leur arrivée, quel que soit l'endroit où ils posent leurs valises pour avoir envie de les ouvrir et de planter peu à peu des racines solides dans leur terre d'adoption.

Dans ce cadre, les municipalités ont un rôle déterminant à jouer, pour permettre aux immigrants de se sentir chez eux et de développer rapidement un fort sentiment d'appartenance envers leur nouvelle communauté et, plus largement, envers le Nouveau-Brunswick. Pour elles, l'immigration représente à la fois un moyen de répondre à un marché de l'emploi en tension, et l'opportunité d'augmenter leur population.



IMMIGRATION ET ENGAGEMENT DES MUNICIPALITÉS

Ces dernières années, d'importantes actions ont été mises en place par de nombreuses municipalités, avec le soutien de partenaires engagés, pour favoriser l'accueil et l'intégration des immigrants. Pour en discuter, et partager expériences et bonnes pratiques reproductibles, le RIFNB a invité à témoigner :

- **Nicole Somers**, Mairesse de Saint-Quentin;
- **Guillaume Deschênes-Thériault**, Conseiller à la municipalité de Kedgwick.
- **Kim Chamberlain**, Mairesse de Bathurst;
- **Myriam Léger**, Coordinatrice nouveaux arrivants au village de Saint Isidore;
- **Angélique Reddy-Kalala**, Agente d'immigration à la ville de Moncton;
- **Michelle Arseneault du CMNB**, Développement des communautés rurales.

Saint-Quentin: «Un lien fort entre les entrepreneurs, le comité et les coordonnateurs»

À Saint-Quentin, l'intégration communautaire a été initiée par un comité d'adaptation à la main d'œuvre en 2018, «*aujourd'hui bien ancré chez nous, grâce au conseil municipal qui s'est mobilisé, et à un comité de bénévoles venant de Kedgwick et de Saint-Quentin*», explique la mairesse Nicole Somers. Une coordinatrice à l'accueil et à l'intégration communautaire a pu être embauchée, grâce à une subvention de Travail NB.



Je suis fière de vous annoncer que le taux de rétention dans la région est de 85%!

NICOLE SOMERS



NICOLE SOMERS
MAIRESSE DE SAINT-QUENTIN

Au commencement, «*l'objectif était de voir comment nous pouvions diversifier l'économie sur le territoire.*» Un sondage ayant mis à jour d'importants besoins en main-d'œuvre sur des postes à pourvoir dans l'immédiat, «*la dynamique a changé : on s'est retrouvés tout d'un coup en plein [sur le champ de] l'immigration* », qui pouvait à la fois répondre aux besoins des employeurs, mais aussi augmenter la population. Le développement de la démographie «*a un impact direct sur la qualité de vie et l'économie!*», rappelle Nicole Somers. «*Ainsi sommes-nous peu à peu devenus un soutien pour les entreprises faisant face à des défis dans leurs recrutements* ».

Grâce aux efforts conjoints des entreprises et des comités, de nombreux travailleurs ont immigré dans la région avec leur famille. La coordinatrice les a aidés à trouver un logement et à s'adapter à leur nouveau milieu de vie. «*La mobilisation de la communauté a fait la différence. Lorsque nous*

ATELIER 3



GUILLAUME DESCHÊNES-THÉRIAULT
CONSEILLER À LA MUNICIPALITÉ
DE KEDGWICK



Des comités d'accueil bénévoles ont été mis en place dans nos communautés. Ils organisent différentes activités pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer dans la communauté : souper communautaire, coupes d'arbres de Noël...

**GUILLAUME
DESCHÊNES-THÉRIAULT**

avons commencé à sensibiliser la population à ce nouveau défi que représente l'immigration, nous avons vu arriver des meubles, de la vaisselle, et des personnes prêtes à donner un coup de main aux nouveaux-arrivants! Depuis, environ 250 personnes se sont établies dans la région. Mais, le travail ne fait que commencer. Passées les procédures de transition, ils doivent aussi se sentir chez eux. C'est là que débute notre engagement de communauté d'accueil. Aujourd'hui, personne n'arrive dans la région sans que nos coordonnateurs et le comité ne soit avisés. Ainsi, je suis fier de vous annoncer que le taux de rétention dans la région est de 85%! »

Un nouvel OSBL a été créé : l'Association multiculturelle d'intégration des Nouveaux-Arrivants (Amina), «*Pour nous, c'est un grand pas de fait en tant que mobilisateur pour l'immigration sur le territoire. Les entrepreneurs ont, bien entendu, une place importante au sein du conseil d'administration! Avec eux, on parle de défis, mais aussi de solutions (...). Aujourd'hui, en regard de ce qui se passe en Ukraine, nous sommes prêts à accueillir des réfugiés! C'est vers là que nous allons nous diriger dans les prochains mois.*»

Kedgwick: «Un modèle de collaboration exemplaire entre les municipalités, et avec les employeurs et les citoyens bénévoles»

Pour Kedgwick, l'immigration est un sujet relativement récent. Pour la première fois, le conseil municipal s'est doté d'un conseiller spécialisé sur le dossier de l'immigration, en la personne de Guillaume Deschênes-Thériault.

«*L'immigration est un dossier pour lequel on a beau model de collaboration dans le Restigouche-Ouest »*, explique-t-il. « *Cette collaboration, à la fois entre nos municipalités Saint-Quentin et Kedgwick, mais aussi avec les employeurs de la région, et les bénévoles sur le terrain fait notre force.*»

IMMIGRATION ET ENGAGEMENT DES MUNICIPALITÉS

La municipalité a pris le parti d'investir en faveur de l'immigration, notamment en appuyant financièrement la mise en place de l'Amina (avec la municipalité de Saint-Quentin), et en offrant aux nouveaux-arrivants un accueil personnalisé. *«Des comités d'accueil bénévoles ont été mis en place dans nos communautés. Ils organisent différentes activités pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer dans la communauté : soupers communautaires, coupes d'arbres de Noël...»* Le maire de Kedgwick, Éric Gagnon, a aussi à cœur de venir personnellement à la rencontre de chaque nouvel arrivant.

«Nous avons aussi créé et mis en ligne sur Youtube une vidéo pour présenter notre village, et nous avons déjà reçu le témoignage de deux nouveaux arrivants venant d'Afrique disant être tombés sous le charme de Kedgwick grâce à cette initiative!», souligne Guillaume Deschênes-Thériault.



MYRIAM LÉGER
COORDONNATRICE NOUVEAUX ARRIVANTS
AU VILLAGE DE SAINT ISIDORE

Saint-Isidore : Une communauté mobilisée pour l'arrivée de 40 travailleurs étrangers et leurs familles

Saint-Isidore a offert d'accueillir 40 travailleurs étrangers francophones, en provenance du Maroc, d'Algérie, de Côte d'Ivoire et du Mali. Cela représente notamment 28 familles ! Un grand bouleversement pour une communauté d'à peine 800 habitants. Tous devraient arriver dans le courant de l'été 2022. Pour les accueillir et assurer leur rétention, la municipalité de Saint-Isidore a fait du logement, de l'emploi, de la remise à neuf d'infrastructures récréatives, et de la scolarité des enfants autant de priorités.



Je reçois beaucoup d'appui de la communauté ; un comité de bénévoles est déjà en place.

MYRIAM LÉGER

Grâce à l'appui de Travail NB et de ses partenaires, elle a pu créer un poste de coordonnatrice des nouveaux-arrivants, occupé par Myriam Léger. Celle-ci explique que pour remettre à niveau certaines infrastructures et développer deux grands chantiers immobiliers, la municipalité a *« pu embaucher il y a trois semaines grâce au soutien de Travail NB un ingénieur civil d'origine algérienne qui va [les] aider durant les 6 mois à venir! »*.

«Nous sommes aussi là pour assurer que la communication se fasse entre tous les partenaires, afin d'assurer un accueil aux familles. Outre Travail NB, nous nous appuyons sur le CAIENA, et toute son expertise en intégration et en rétention. Je reçois aussi beaucoup d'appui de la communauté ; un comité de bénévoles est déjà en place».

ATELIER 3



KIM CHAMBERLAIN
MAIRESSE DE BATHURST

Bathurst : Un travail en lien étroit avec les municipalités voisines et les associations multiculturelles

La Municipalité de Bathurst est engagée de longue date dans l'accueil et la rétention des immigrants. Pour la mairesse, Kim Chamberlain, la priorité est d'assurer de pouvoir offrir un logement abordable aux nouveaux-arrivants: «*Nous travaillons présentement avec Habitat Soleil, une entreprise à but non-lucratif qui développe actuellement plusieurs blocs-appartements sur un terrain qui leur a été vendu*» à très bas prix. «*Nous travaillons aussi avec les municipalités voisines, et avec les associations multiculturelles: le conseil multiculturel du N-B, le RIFNB... C'est très important!* »



Michelle Arseneault

Le projet de réseau d'établissement rural

Initiative dirigée par le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick, le projet de réseau d'établissement rural rassemble les organismes d'aide à l'établissement de sept centres ruraux et francophones: Sussex, Miramichi, Chipman, Campbellton, la Péninsule acadienne, Saint-Quentin et le comté de Kent. Ce projet mis en place en 2020 vise à remédier aux lacunes dans les services d'établissement offerts dans les petits centres, ainsi qu'à améliorer la qualité et l'uniformité de ces services pour mieux servir et retenir les nouveaux-arrivants.

Michelle Arseneault, gestionnaire du réseau, explique: «*Les organismes membres et les communautés qui participent au réseau d'établissement rural offrent des programmes qui visent à l'établissement et à l'intégration des nouveaux-arrivants dans les communautés du Nouveau-Brunswick. Au CMNB, nous permettons aux agences membres de disposer d'un espace pour qu'elles puissent collaborer et partager leurs bonnes pratiques, et au bilan développer des services adaptés aux besoins des nouveaux-arrivants dans leur communauté. Le CMNB offre également aux communautés la possibilité de participer à des conférences, des forums pour partager les besoins des nouveaux arrivants; nous faisons part de ces renseignements aux organismes provinciaux.*»

Le projet comprend aussi un accompagnement pour sensibiliser les employés et les membres des conseils municipaux, ainsi que la communauté dans son ensemble grâce à des initiatives telle la «*Tournée 2018 - Nouvelles Conversations*», déclinée en format virtuel durant la pandémie.

IMMIGRATION ET ENGAGEMENT DES MUNICIPALITÉS

Développer les transports en commun figure également en tête des priorités de la Ville de Bathurst, qu'elle partage avec les municipalités avoisinantes. *«Nous nous donnons un an et demi pour nous assurer que les habitants ont un moyen de se déplacer, en particulier les étudiants internationaux dont le nombre oscille entre 200 et 250, et qui n'habitent pas tous à Bathurst. Une étude récente montre que le manque de transport en commun est une des principales causes de départ en ce qui les concerne».*

Pour Kim Chamberlain, il est aussi très important que les communautés soient représentées dans les salons internationaux: *«Les candidats à l'immigration savent à peine où se trouve le Nouveau-Brunswick. Peu d'entre eux connaissent nos municipalités!»*

Elle conclut: *«Peu importe où le nouvel arrivant choisira de s'installer au N.-B., il faut travailler ensemble, entre municipalités et associations multiculturelles! Ce qui est bien pour Kedgwick est bien pour Bathurst, est bien pour la région Chaleur, est bien pour le Nouveau-Brunswick!»*

Moncton : une stratégie holistique

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024 représente le deuxième chapitre des efforts déployés par la communauté pour attirer et retenir les immigrants dans la région. Il s'agit d'un plan plus holistique encore que le précédent. Angélique Reddy Kalala, agente d'immigration à la Ville de Moncton explique: *«Nous travaillons conjointement avec les villes de Dieppe et Riverview, et nous nous appuyons sur le Cafè, le Magma, le District Scolaire Francophone Sud et toutes les associations ethnoculturelles, pour attirer, accueillir, offrir un soutien aux nouveaux-arrivants et aux étudiants internationaux... Notre objectif est de faire en sorte que tous les nouveaux-arrivants aient les mêmes chances pour leur avenir au Nouveau-Brunswick que les personnes qui y habitent [depuis longtemps] ».*



ANGÉLIQUE REDDY-KALALA
AGENTE D'IMMIGRATION
À LA VILLE DE MONCTON

Le site web « Immigration Grand Moncton » a également été créé pour attirer les immigrants et s'assurer qu'ils bénéficient d'un soutien dès leur arrivée en les guidant vers les services adéquats. À cela, il faut ajouter tout le travail mené depuis bientôt sept ans par le PLI du Grand Moncton, qui implique les trois niveaux du gouvernement et plus de 20 associations différentes. Avec le PLI, la Ville sensibilise aussi la communauté à l'accueil des nouveaux-arrivants.

Sur le volet économique, la Ville de Moncton travaille avec plus d'une centaine d'employeurs: *«Nous organisons des salons de l'emploi depuis plus de 5 ans, et avons déjà comblé plus de 500 postes ! Nous travaillons aussi à l'élaboration d'une boîte à outils avec les PME pour accueillir les nouveaux-arrivants. »* La Ville a aussi monté un groupe de travail sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion en matière d'emploi: *« La Ville est un des plus grands employeurs dans la région du Sud-Est. Nous voulons être certains que nos services représentent la communauté que l'on sert.»*

Un partenariat a également été conclu avec la commissaire au racisme systémique, pour *« nous assurer que tous nos services sont offerts de manière équitable ».*

ATELIER 4

Des communautés francophones/acadiennes plus fortes : Comment favoriser l'intégration des immigrants francophones?

Qu'est ce qui compte vraiment pour se sentir accueilli et développer un sentiment d'appartenance? Pour comprendre les éléments déclencheurs d'une intégration réussie, le RIFNB a proposé au public une expérience immersive, à travers le regard de deux personnes qui ont immigré au Nouveau-Brunswick:

- **Magali Courtin**, Directrice générale du Village de Petit-Rocher (Originaire de France, Magali habite la région Chaleur depuis 4 ans);
- **Patrice Valentin Cineus**, Directeur général de l'Association Multiculturelle du Restigouche.

Pour intensifier la perspective, et appeler à l'action, le RIFNB avait également invité **Jessica Schlungs**, travailleuse en connexions communautaires, culture et loisirs, chargée du bénévolat et du programme de jumelage au CAFI (D'origine belgo-luxembourgeoise, elle s'est installée à Dieppe en 2020), et **Carmel Doiron**, bénévole acadienne, engagée de longue date au sein de ce programme de jumelage.



FAVORISER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES



MAGALI COURTIN
DIRECTRICE GÉNÉRALE
DU VILLAGE DE PETIT-ROCHER

Magali Courtin: «L'accueil de la communauté peut faire la différence dans un parcours d'immigration»

«Deux éléments importants ont contribué à notre intégration : les services offerts en français aux immigrants, et surtout l'accueil de la communauté. Je suis convaincue que ce dernier point en particulier peut faire toute la différence dans un parcours d'immigration.

«Nous avons découvert le Nouveau-Brunswick grâce à Kim Chamberlain, rencontrée lors d'un salon dédié à l'immigration à Paris. Nous sommes partis en voyage exploratoire en 2016, et c'est vraiment grâce à la communauté que nous avons décidé de nous installer dans la région Chaleur. Nous avons rencontré des personnes accueillantes, et nous avons eu un coup de cœur pour cette région où nous nous projetions totalement. On s'y sentait déjà comme chez nous ! L'Association Multiculturelle [Région Chaleur] aussi a fait un beau travail : nous avons été mis en contact avec beaucoup d'organismes, nous avons été invités à des 5 à 7...

«Après ce voyage, il nous a fallu deux ans pour récupérer tous les documents nécessaires, mais les gestes de solidarité ont continué durant tout ce temps. Je pourrai vous citer de nombreux exemples, mais l'un d'eux en particulier m'a marquée. En 2018, nous préparions notre voyage depuis la France, avec le projet d'arriver au mois de juin. Le logement est un réel problème, et l'été n'est pas la meilleure période pour trouver facilement une location. Mon mari et moi avons donc eu une idée : écrire à des propriétaires désireux de vendre leur maison, et leur demander de nous la louer. Nous n'y croyons pas un instant. Et pourtant, le lendemain, un couple a pris contact avec nous, pour nous proposer de nous loger le temps qu'ils vendent leur maison, disant que cela leur ferait plaisir de nous aider. En apprenant que nous allions arriver avec nos deux enfants et nos huit valises, ils se sont arrangés pour nous laisser des meubles, de l'électroménager et même des jeux pour nos enfants. En arrivant, nous n'avions pas de moyens de paiement, et pourtant ils nous ont remis les clés sans même nous connaître...

«Ces personnes n'étaient pas des immigrants désireux d'aider en retour : ils étaient Canadiens, ils ne nous connaissaient pas, ils voulaient juste aider une famille et ils nous ont fait confiance. Vous ne pouvez pas vous imaginer combien cela nous a touchés!

«Avec mon mari, nous avons bénéficié de plusieurs programmes, comme celui offert par La Ruche : nous avons suivi des formations sur les normes d'emploi, sur le système de taxes, sur l'entrepreneuriat...

«L'Association Multiculturelle a continué de nous aider dans nos démarches : elle nous a offert des formations, des activités de réseautage, et même des camps pour que nos enfants rencontrent d'autres enfants...

ATELIER 4

«L'association nous a aussi aidés à obtenir un emploi: grâce à un partenariat avec Travail NB, nous avons pu bénéficier d'un programme de placement en milieu de travail permettant aux Nouveaux-Arrivants d'avoir une première expérience professionnelle canadienne de six semaines gratuites pour l'employeur. J'ai appliqué au village de Petit-Rocher, qui recherchait une adjointe administrative; deux ans plus tard, je devenais directrice adjointe au sein de cette municipalité, et en janvier dernier j'ai été nommée directrice générale. J'ai des collègues en or, qui m'ont aidée dans mon intégration et dans ma vie de tous les jours! Tous font preuve aussi de beaucoup de bienveillance et d'ouverture d'esprit. Nous parlons certes la même langue, mais les nuances sont parfois différentes, et cela prend beaucoup d'écoute! »



PATRICE VALENTIN CINEUS
DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ASSOCIATION
MULTICULTURELLE DU RESTIGOUCHE

Patrice Valentin Cineus : « Aller à la rencontre des Nouveaux-arrivants, dans leurs communautés pour les aider à s'intégrer »

«Il y a beaucoup de ressources pour augmenter l'attractivité du Nouveau-Brunswick, mais aucune d'elles n'est allée me chercher. Je suis venu de mon propre grès. Je suis originaire d'Haïti. Après des études au Québec, j'avais dans l'idée de m'installer au Canada Atlantique. J'ai fait quelques recherches, passé du temps dans des villes différentes, et j'ai finalement décidé de m'installer au N.-B., à Campbellton. La communauté s'est montrée curieuse: les gens voulaient savoir pourquoi j'avais choisi d'habiter au N.-B., quelle était ma culture, d'où je venais... J'ai été très bien accueilli!

«À mon arrivé, j'ai été accompagné par Travail NB. J'ai envoyé des CV, mais je suis aussi allé directement à la rencontre des employeurs. J'y suis allé l'esprit ouvert, avec la volonté d'apprendre et d'aller vers les gens, et je crois que c'est à cela que je dois mon embauche à l'association.

« Aujourd'hui, je comprends pourquoi je n'ai pas entendu parler du Nouveau-Brunswick depuis Haïti. Mais, à présent installé, je peux vous le dire: je suis au moins là pour trois décennies !

«Une chose à noter : au sein de l'Association, nous avons remarqué que les Nouveaux-Arrivants avaient tendance à rester plutôt avec des personnes venant du même pays qu'eux, par besoin de sécurité. Nous avons donc pris le parti de participer aux activités qui concernent leurs communautés, pour aller à leur rencontre et les aider à s'intégrer. »



LE PROGRAMME DE JUMELAGE COMMUNAUTAIRE DU CAFI

Le programme de jumelage communautaire, tel qu'il est proposé par le Cafï, vise à réunir la communauté nouvellement arrivante et la communauté d'accueil. Les explications de Jessica Schlungs, travailleuse en connexions communautaires, culture et loisirs, chargée du bénévolat et du programme de jumelage au Cafï.



Jessica Schlungs

Comment le programme de jumelage fonctionne-t-il?

Les nouveaux-arrivants volontaires pour participer au programme sont mis en relation avec une famille bénévole pour un jumelage qui durera environ 3 mois. Nous avons à cœur de créer des expériences qui se passeront bien, et travaillons pour cela sur la base de fiches de renseignements remplies par chacun.

Je m'assure ensuite que les «jumeaux» se rencontrent, participent à des activités... J'organise aussi une activité pour tous les jumeaux, pour qu'ils puissent se rencontrer.

À qui ce programme s'adresse-t-il?

Pour l'heure, ce programme s'adresse seulement aux Nouveaux-Arrivants qui ont le statut de Résidents Permanents, les fonds finançant ce programme venant de l'IRCC.

Qui peut devenir bénévole?

Peuvent postuler les personnes canadiennes et les immigrants installés depuis au moins trois ans dans la région.

Comment le programme pourrait-il encore se développer?

Le défi aujourd'hui consiste à faire participer davantage de Canadiens. Les membres de la communauté canadienne sont très volontaires, mais parfois, ils ne savent pas trop comment aider. Ils ont besoin d'information sur le programme.

Quel est l'impact du programme?

Ce programme permet de briser les barrières que les immigrants peuvent rencontrer dès leur arrivée. Il leur permet aussi d'avoir des réponses à des questions qu'ils n'oseraient peut-être pas poser dans un autre contexte, et ainsi gagner un temps précieux. Ce programme favorise l'intégration, car les familles les intègrent dans leur communauté, leur présente des gens ce qui facilite le réseautage. Il brise l'isolement, et favorise l'enracinement. Si l'on se sent accepté dans une communauté, on a plus tendance à y rester. Et, de l'autre côté, ce programme apporte beaucoup aux familles accueillantes.



Pour devenir bénévole:

- 1. Contacter l'association la plus proche***
- 2. remplir un dossier de bénévole avec une vérification de casier judiciaire.***
- 3. Remplir une fiche de profil d'accompagnateur.***

ATELIER 4

Carmel Doiron, bénévole acadienne au sein du programme de Jumelage du Cafi: "Ils aiment beaucoup découvrir notre culture, et nous, ça nous permet de découvrir la leur !"

«Lorsque nous avons débarqué pour la première fois au Burkina Faso, mon mari et moi, nous ne connaissions personne. Nous avons besoin de parler à quelqu'un, parce que tout était nouveau pour nous. C'est au souvenir de cette expérience que nous avons décidé de participer au programme de jumelage: nous avons imaginé comment ces personnes immigrantes pouvaient se sentir à leur arrivée au Canada. Certains prennent l'avion pour la première fois. Les couleurs, l'air, tout est différent. Ils ont besoin d'être accompagnés et c'est un plaisir de le faire.

«Tout commence par une rencontre avec les personnes immigrantes, à la suite de laquelle nous décidons ou non de poursuivre [l'expérience] d'un commun accord. Après, je les emmène chez nous, manger un bon fricot ! Avec la nourriture, on apprend à se détendre. On jase. Puis, en fonction des goûts des familles et de l'âge des enfants, nous faisons quelques activités. J'aime bien les emmener à la cabane à sucre ou à la parade de Noël, quand c'est le temps. Je les emmène se promener dans les couleurs de l'automne, Ils aiment beaucoup découvrir notre culture, et nous, ça nous permet de découvrir la leur !

« Que dire de l'impact de ce programme sur nous et sur notre famille ? Je dirais que cela développe notre ouverture d'esprit. Nous avons appris à accepter beaucoup plus de choses! C'est intéressant de découvrir leur culture, et c'est beau de voir avec quel enthousiasme ils découvrent la nôtre!

Conseil aux personnes immigrantes pour s'intégrer

- Dès votre arrivée, dirigez-vous vers le centre d'accueil de votre région.
- Faites du bénévolat : cela permet de rencontrer des gens, de briser l'isolement et de saisir des opportunités.
- Gardez l'esprit ouvert.
- Acceptez de repartir de zéro professionnellement : des opportunités se présenteront au fur et à mesure des rencontres que vous ferez.
- Voyez grand et autorisez-vous à aller vers les opportunités qui vous intéressent, même si vous ne pensez pas avoir toutes les compétences ou toutes les qualifications pour les saisir. Osez!
- Inscrivez-vous à des activités, pour vous intégrer à la communauté.
- ... À votre tour, aidez les nouveaux-arrivants !



SYNTHÈSE - BONNES PRATIQUES

FAIRE CONNAÎTRE LE NOUVEAU-BRUNSWICK COMME DESTINATION D'ACCUEIL...

Municipalités / Employeurs

- Envoyer des représentants des municipalités et des employeurs (via RDÉE, notamment) dans les salons et événements dédiés à l'immigration à l'international pour faire connaître le Nouveau-Brunswick, ses municipalités et ses opportunités en matière d'emploi.
- Se servir des médias sociaux (notamment Youtube), pour révéler les charmes et les opportunités du N.-B. (Qualité de vie, emploi, écoles...).

ACCUEILLIR...

- Municipalités

- Faire de l'immigration et de l'intégration des nouveaux-arrivants des priorités au sein de la communauté: investir dans ce dossier, sensibiliser la communauté, engager les habitants.
- Prêcher par l'exemple, en mettant en place en interne des milieux inclusifs qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Développer une collaboration efficace entre les municipalités, pour mettre les ressources existantes en commun, en développer de nouvelles, et partager les pratiques à succès, tout en optimisant les moyens disponibles.
- Favoriser la régionalisation (à l'instar de Saint-Isidore qui se prépare à accueillir 40 travailleurs étrangers francophones, en provenance du Maroc, d'Algérie, de Côte d'Ivoire et du Mali).
- Attirer les capitaux, et pour cela notamment changer le narratif, pour qu'on n'associe plus les régions rurales aux notions de "déclin", mais plutôt à un esprit de renouveau et de développement économique grâce à l'immigration.
- Offrir un accueil personnalisé aux nouveaux-arrivants (et pour cela, engager et faire participer la communauté en créant par exemple des comités d'accueil bénévoles).
- Créer de nouvelles structures d'accueil là où il y en a besoin, et investir dans le recrutement de ressources humaines.
- Rendre visibles les réponses aux questions que se posent les immigrants (via un site web dédié par exemple...)

- Employeurs:

- Travailler avec les municipalités pour trouver des solutions de logement immédiates pour les travailleurs qui immigreront au N.-B.
- Devenir des citoyens corporatifs: montrer et valoriser l'environnement qui entoure le nouvel embauché, pour le faire se sentir chez lui.

SYNTHÈSE - BONNES PRATIQUES

RECRUTER...

- Municipalités

- Organiser des salons de l'emploi.
- Recruter en interne dans le respect de la diversité .

- Employeurs

- Accroître la visibilité des offres d'emploi : ne pas se contenter du bouche-à-oreille, mais les diffuser largement au niveau local et... à l'international!
- S'appuyer sur les structures dédiées (RDÉE, Travail NB, ONB, Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada...)
- Donner une chance égale à tous les candidats, quelles que soient leurs origines.
- Investir en fonction de ses moyens pour répondre aux besoins des nouveaux embauchés qui immigreront au N.-B. pour travailler dans l'entreprise (Par exemple dans des solutions d'accompagnement pré-immigration, de logement, de transport...).

RETENIR...

- Municipalités

- Travailler en transversalité avec les employeurs, les associations, et les différentes parties prenantes pour développer le logement, les transports en communs...
- Mettre en place des conditions propices pour que les immigrants puissent voir grands.
- S'assurer que les nouveaux-arrivants puissent bénéficier des mêmes services que les habitants de longue date.

- Employeurs

- Construire et développer des milieux de travail inclusifs.
- Donner la chance aux immigrants de réaliser leurs aspirations professionnelles, et le leur faire savoir.
- Engager l'équipe de travail dans l'accueil de chaque nouvelle recrue.
- Se former à la diversité culturelle.
- Favoriser le dialogue, l'écoute et l'ouverture d'esprit au sein des équipes.

....VOIR L'IMMIGRATION COMME UN PROJET DE SOCIÉTÉ.

CONCLUSION

L'immigration francophone est clé pour l'avenir de la francophonie au Nouveau-Brunswick. La croissance de la population francophone, comme la réponse aux besoins en main d'œuvre dans le contexte de pénurie actuel en dépendent. L'immigration apporte aussi un enrichissement culturel à nos communautés.

Les objectifs d'attraction et de rétention ne sont pas encore atteints, mais ils ne sont pas inatteignables. En 20 ans, le Nouveau-Brunswick s'est doté de politiques et de ressources importantes pour favoriser l'immigration francophone. Une gestion de l'immigration au niveau provincial a été mise en oeuvre via le programme "Candidats des Provinces", avec des résultats encourageants, mais pouvant encore être améliorés (si l'on en croit l'exemple de l'Ontario). Des mesures ont été prises pour que le N.-B. soit connu au Canada et au-delà des frontières comme une terre d'accueil, ouverte à l'immigration, où il fait bon vivre, travailler et entreprendre.

De plus en plus de municipalités se mobilisent et travaillent ensemble pour fournir les services nécessaires à l'installation et à la rétention des nouveaux-arrivants. Les employeurs rendent davantage visibles leurs offres, développent des milieux inclusifs pour intégrer durablement leurs employés immigrants, leur offrent davantage la possibilité de « voir grand », et vont même au-delà de leur rôle pour accompagner leur intégration sociale. Les communautés s'impliquent et offrent un accueil personnalisé pour qu'ils se sentent chez eux et développent un sentiment d'appartenance dès leur arrivée. Certes, des barrières demeurent, à commencer par celles entourant la reconnaissance des équivalences scolaires, mais des voix se font entendre pour les lever...

Ainsi ces quatre ateliers ont-ils permis le partage de bonnes pratiques innovantes, inspirantes et efficaces. Vous êtes à présent invités à les faire vôtres, et à poursuivre les réflexions avec nous et tous les partenaires, pour donner à toutes les personnes désireuses d'immigrer au Canada l'envie de choisir le Nouveau-Brunswick... et les moyens d'y rester!

STATISTIQUES - AUDIENCE

Jour 1 - 18 mai 2022 - Sondage

Chaque jour, un sondage était proposé aux participants : tous étaient invités à y répondre en direct.

Le 18 mai, entre 41 et 73 personnes ont participé (la participation variait selon les questions).

Thèmes abordés: "Agir ensemble - Où sera l'Acadie dans 10 ans?"

et "Agir ensemble - Embaucher, intégrer et optimiser."



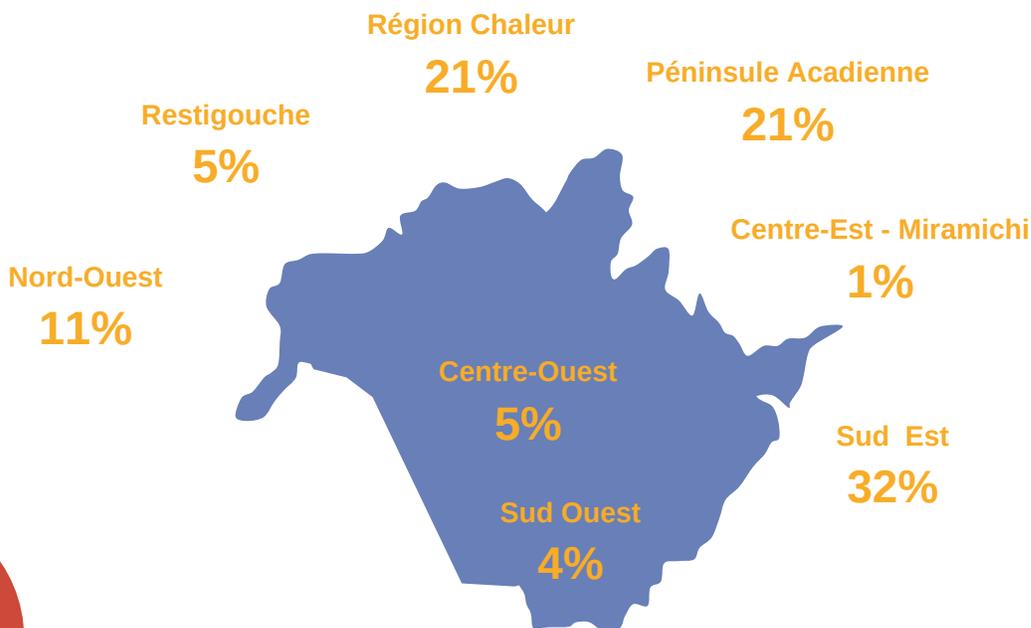
363 inscriptions

79 spectateurs ont assistés à l'événement via Zoom

42 spectateurs étaient présents sur les lieux



D'après le sondage réalisé le matin même, les répondants ont assisté au forum sur Zoom principalement depuis...



99%

des participants étaient de langue maternelle française

29%

des participants étaient des employés

STATUTS

71% de citoyens canadiens

12% de résidents permanents

9% de résidents temporaires

3% d'étudiants internationaux

3% de titulaires d'un Permis Vacances Travail

Jour 2 - 19 mai 2022

Le 19 mai, entre 19 et 49 personnes ont participé au sondage proposé en début de journée (la participation variait selon les questions).

Thèmes abordés: "Agir ensemble - Vitalité des régions francophones, immigration et engagement des municipalités." et Des communautés francophones/acadiennes plus fortes : Comment favoriser l'intégration des immigrants francophones?



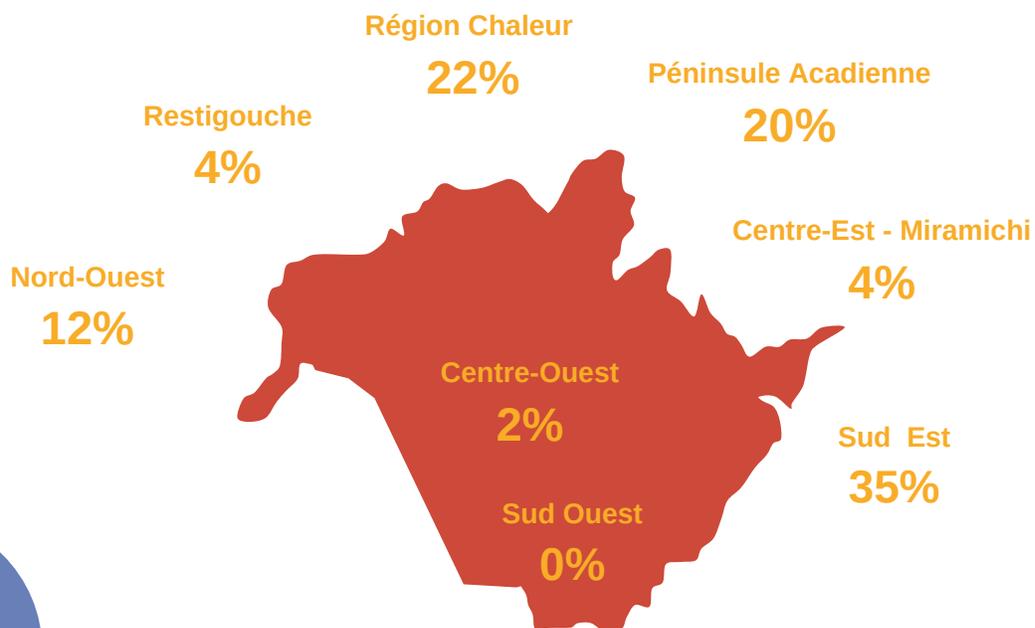
363 inscriptions

54 spectateurs ont assistés à l'événement via Zoom

30 spectateurs étaient présents sur les lieux



D'après le sondage réalisé le matin même, les répondants ont assisté au forum sur Zoom principalement depuis...



98%

des participants étaient de langue maternelle française

12%

des participants étaient des élus municipaux

STATUTS

58% de citoyens canadiens;

21% de résidents permanents;

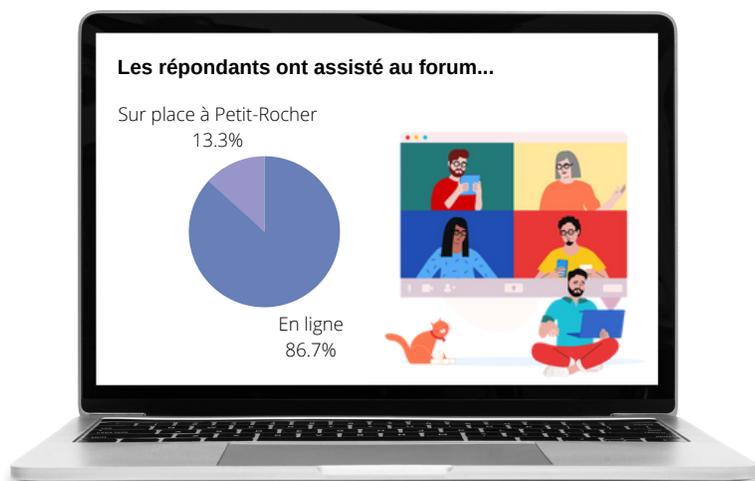
11% de résidents temporaires;

5% d'étudiants internationaux.

ENQUÊTE DE SATISFACTION

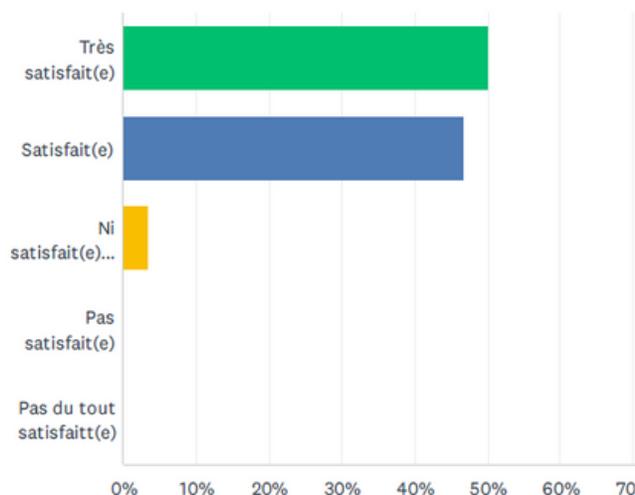
Votre voix compte...

Une enquête de satisfaction a été envoyée aux participants. Un maximum de 30 personnes ont répondu au questionnaire. (Le nombre de répondant variait en fonction des questions)



Réponses à la question

Comment avez-vous trouvé l'organisation générale de la 2e édition du forum annuel du RIFNB?



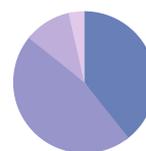
QUALITÉ ESTIMÉE DES ATELIERS

NOTE D'ENSEMBLE

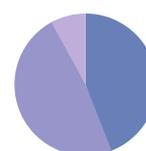


4.5 / 5

ATELIER 1



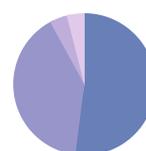
ATELIER 2



ATELIER 3



ATELIER 4



DURÉE DU FORUM ET COMMENTAIRES ASSOCIÉS

86.21% Durée adéquate, ni trop long ni trop court

« Caractère répétitif d'un atelier à l'autre, mais c'est logique avec des problématiques transversales. »

« J'aurais apprécié que les ateliers soit plus spécialiser: ex un atelier d'une heure sur le logement et les besoins des immigrants 2. Un atelier sur l'emploi et les services possibles dans chaque région et les manques de besoins dans ce secteur. »



EN VUE DU PROCHAIN FORUM, SUR QUELS GRANDS THÈMES SOUHAITERIEZ AVOIR PLUS D'INFORMATIONS ?

- *Actions concrètes d'attraction des immigrants francophones : main d'oeuvre, mais aussi investisseurs et entrepreneurs (relève des chefs d'entreprise sur le point de partir à la retraite dans l'écosystème des PME). / Bilan sur la sensibilisation des communautés francophones aux bénéfices de l'immigration. / Point de situation sur la reconnaissance des diplômés : du lobbying est-il fait auprès des ordres professionnels (je pense notamment aux infirmières et infirmiers, dont les besoins sont criants).*
- *Les interventions d'élus et agents communautaires- mais plutôt se pencher sur la stratégie. Donner du temps pour la collaboration dont les gens encourage tant.*
- *Sur les séances offertes d'information, de formation et de sensibilisation, des employeurs, de leurs équipes et de la Communauté, car je pense que tous n'ont pas ces informations-la et ne savent pas forcément comment les trouver ;).*
- *Les étapes essentielles pour débiter le processus de recrutement.*
- *Meilleures pratiques en accueil et accompagnement des nouveaux arrivants.*
- *Comment une région doublement minoritaire peut-elle s'organiser pour mettre en place l'attraction, l'accueil et la retentions des nouveaux arrivants alors que les fonds IRCC sont déjà alloués à des organismes principalement anglophones et qu'il ne faut pas doubler les services !*
- *Pratiques qui facilitent l'implantation économique des nouveaux arrivants.*
- *Comment offrir aux nouveaux arrivants un meilleur milieu car ils ne sont pas là seulement pour le travail mais ils doivent se sentir aussi confortable. Des installations pour les étudiants pour divertissement seraient bon.*
- *Intégration et rétention.*
- *Le financement possible.*
- *Modalités d'accès aux emplois au NB francophone.*

ENQUÊTE DE SATISFACTION



EN VUE DU PROCHAIN FORUM, SUR QUELS GRANDS THÈMES SOUHAITERIEZ AVOIR PLUS D'INFORMATIONS ? (SUITE)

- *Le cas particulier des arrivants en contrats de travail. Ils ne sont pas encore immigrants permanents (bien que la procédure soit en cours), néanmoins ils sont présents sur le territoire canadien. Ils participent à la vie économique. Comment leur faire une place suite à leur statut spécial.*
- *1. L'employabilité des immigrants 2. L'apprentissage des langues, services offerts et dilemmes du bilinguisme.*
- *Les employeurs qui ont besoin de main d'oeuvre et qui se tournent vers de la main d'oeuvre étrangère! Ce serait intéressant d'avoir leurs témoignages et comment se sont-ils pris pour y arriver!*
- *Jumelage.*
- *Les questions et rôles des parents immigrants et comment est-ce que l'AFPNB et les écoles peuvent aider.*
- *Les possibilités d'emploi sans être bilingue.*
- *Le regard des employés et populations sur les immigrants. Merci.*
- *Les enjeux et les possibilités réelles de faire venir davantage d'immigrants francophones pour augmenter la population francophone du N.-B.*



COMMENTAIRES GÉNÉRAUX ET PISTES D'AMÉLIORATION

- *Conserver le format hybride. Tout le monde n'a pas le temps de prendre la route pour se rendre à Petit-Rocher (quand on est au Sud-Est), sans oublier l'augmentation du coût de l'essence et son impact. La pratique mise en place est excellente pour contourner ces problèmes.*
- *Bien! Ce serait intéressant de savoir quelle est la suite du forum - est ce que le RIF prends note des discussions pour créer un plan d'action, ou créer des groupes de travailles pour approcher les enjeux relevés pendant le forum?*
- *Plus axer sur des témoignages d'histoires à succès, mais aussi des non-succès des personnes qui ont quitté la province, car il faut apprendre de "nos erreurs" et si on ne parle que des succès on occulte l'autre réalité.*
- *Il faut continuer les forums du RIFNB*
- *Bravo pour la prouesse technique présentiel + virtuel, la formule et le contenu sont très bons, la seule amélioration que je verrais est de créer une boite à outils partagés ou la collaboration deviendrait concrète entre les membres du réseau.*
- *Bravo au RIFNB et organismes membres qui ont organisé le forum.*
- *L'animateur a pris beaucoup de temps pour commenter les interventions, ça diminuait le temps pour les questions.*
- *Dans l'ensemble, tout s'est bien passé, mais il faut qu'il y ait beaucoup plus d'actions en termes de promotion, d'opportunités, etc pour les nouveaux arrivants.*
- *J'ai aimé que les ateliers étaient offerts en deux jours*
- *Bravo au organisateurs pour ce beau Forum*
- *J'éliminerais les questions slido, cela fut une perte de temps et ennuyeux.*

ENQUÊTE DE SATISFACTION



COMMENTAIRES GÉNÉRAUX ET PISTES D'AMÉLIORATION (SUITE)

- *Ateliers nécessaires et pertinents: très apprécié.*
- *J'ai suivi attentivement les deux premiers ateliers. Malheureusement, je serai absent demain et ne pourrai suivre le reste du Forum. Merci pour cette excellente et essentielle initiative.BRAVO !*
- *La prochaine fois, pensez à préciser combien de temps que cela prendrait, ca nous permettrait de mieux planifier notre journée*

RESSOURCES

Ces ressources suivantes ont été mentionnées au cours du forum et dans le chat de l'événement.

DONNÉES

- **Demosim:** <https://www.statcan.gc.ca/fr/microsimulation/demosim/demosim>
- **Statistiques Canada:** <https://www.statcan.gc.ca/fr/debut>

LES MUNICIPALITÉS QUI ONT TÉMOIGNÉ:

- **Bathurst:** <https://www.bathurst.ca/fr>
- **Kedgwick:** <https://www.kedgwicknb.com>
- **Moncton:** <https://www.moncton.ca/fr>
- **Petit-Rocher:** <https://www.petit-rocher.ca>
- **Saint-Isidore:** <https://saintisidore.ca>
- **Saint-Quentin:** <https://www.saintquentinnb.com>
- **Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024 :**
https://www5.moncton.ca/docs/immigration/GMIGM_Strategie_immigration_2020-2024.pdf
- **Réseau d'établissement rural :** <https://nbmc-cmnb.ca/fr/program/reseau-detablissement-rural/>

LES EMPLOYEURS QUI ONT TÉMOIGNÉ OU QUI ONT ÉTÉ CITÉS

- **Atlantic Star Uniforms:** <https://asuworkwear.com>
- **Nordia (Moncton):** <https://www.fr.nordia.ca/moncton>
- **Roy Consultants:** <https://royconsultants.ca>
- **Villa Providence Shediac Inc:** <https://villaprovidence.ca/fr/>

BIOGRAPHIES DES INTERVENANTS

- **RIFNB :** <https://rifnb.ca/intervenants-2022#c8e9b3fa-8acc-4f73-9b77-93e15c79361>

OÙ TROUVER LES VIDÉOS DU FORUM?

- **Chaîne Youtube du RIFNB:**
https://www.youtube.com/channel/UCAr_5vAMi4lxD3ByV2Fgrqw

RESSOURCES

LES ORGANISMES REPRÉSENTÉS OU CITÉS

- **Association Multiculturelle d'Intégration des Nouveaux Arrivants – AMINA:**
506-235-1804 / 506-235-0296
 [AMINA](#)
- **Association Multiculturelle de la région Chaleur:** <https://www.macr-amrc.ca1>
- **Association Multiculturelle du Restigouche:** <https://fr.rma-amr.ca>
- **Association Régionale de la Communauté francophone de Saint-Jean:** <https://www.arcf.ca>
- **Centre de Ressources pour Nouveaux Arrivants au Nord-Ouest :** <https://www.crna.ca>
- **Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFI):** <https://www.cafi-nb.org>
- **Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants de la Péninsule acadienne (CAIENA-PA):** <http://nouveauxarrivants.ca/>
- **Commissaire sur le racisme systémique:** <https://www2.gnb.ca/content/gnb/csr-crs/fr.html>
- **Communauté francophone accueillante :** https://immigration-hsj.ca/?fbclid=IwAR0EU5r_4c7OTa3oVnaurnVSv4d3LswD7Bb6Ov6-Cd-gT3EjjQww_H95GA
- **Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick:** <https://nbmc-cmn.ca/fr>
- **Dialogue NB:** <https://dialoguenb.org/?lang=fr>
- **Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC):** <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html>
- **Immigration Grand Moncton:** <https://www.immigrationgrandmoncton.ca/fr>
- **MAGMA:** <http://magma-amgm.org/?lang=fr>
- **Opportunités NB:** <https://onbcanada.ca/fr/daccueil>
- **PLI du Grand Moncton:** <https://www.immigrationgrandmoncton.ca/fr/moncton-immigration/partenariat-local-en-matiere-dimmigration-du-grand-moncton-pligm>
- **Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick:** <https://rdee-nb.com/fr> et <https://rdee-nb.com/fr/nos-services/immigration-economique>
- **Réseau en Immigration Francophone du Nouveau-Brunswick :** <https://rifnb.ca/>
- **La Ruche / The Hive (3+ Corporation):** <https://fr.3plus.ca/services/entrepreneurship/programs-available/the-hive-la-ruche/>
- **Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick :** <https://www.sanb.ca>
- **Société Nationale de l'Acadie:** snacadie.org
- **Travail NB :** <https://travailnb.ca/>

Liste des organismes d'aide à l'établissement: <https://www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/VivreEtSetablir/content/LesOrganismesDAideALEtablissement.html>

Liste des organismes d'aide aux nouveaux arrivants: <https://rifnb.ca/les-membres-du-rifnb>

PROGRAMMES D'IMMIGRATION

- **Programme des candidats des provinces - Nouveau-Brunswick:**
<https://www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/Immigrer/content/CommentImmigrer/ProgrammeDesCandidatsDuNB-PCNB.html>
- **Programme en matière d'immigration au Canada Atlantique:**
https://www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/Employeurs_qui_embauchent/content/Programme_pilote_en_matiere_dimmigration_au_Canada_atlantique.html

PROGRAMMES DE FORMATIONS

- **Organisations Dialogue:** Formation offerte aux organisations du N.-B désireux de créer un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif et favoriser l'innovation et améliorer les performances de leurs équipes <https://dialoguenb.org/organisations-dialogue/?lang=fr>
- **Formation sur les compétences culturelles** offerte par le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick à destination de la communauté pour sensibiliser à la diversité :
<https://nbmc-cmnb.ca/fr/program/formation-sur-les-competences-culturelles/>
Coordonnées des centres qui fournissent cette formation: <https://nbmc-cmnb.ca/fr/membres/>
- **Programme PCFAD: Formations en français, en mathématique et en informatique :**
<https://www.codacnb.ca/programme-pcfad>

HISTOIRE ET CULTURES AUTOCHTONES

- **Reconnaissance des terres ancestrales (texte fourni par Dialogue NB, avec le soutien du Dr David Perley):** [Textes de reconnaissance](#)
- **Identifier le territoire autochtone sur lequel nous nous trouvons :**
 - <https://www.whose.land/en/> (site uniquement en anglais)
 - [Native-land.ca](https://www.whose.land/en/) | La terre de quels aïeux?

DIVERS

Festival Mosaïq: <http://www.mosaiqmoncton.ca>

Témoignages d'Immigrants entrepreneurs: <https://rifnb.ca/la-vie-en-communaut%C3%A9>

REMERCIEMENTS

Merci à tous les panélistes:

- Guillaume Deschênes-Thériault;
- Michel Dufresnes;
- Stevenson Casimir;
- Mandanavalona Harison Robison;
- Sandrine Saugrain;
- Michelle Arseneault du CMNB;
- Nicole Somers;
- Angélique Reddy-Kalala;
- Myriam Léger;
- Kim Chamberlain, mairesse de Bathurst;
- Magali Courtin;
- Patrice Valentin Cineus;
- Jessica Schlungs;
- Carmel Doiron.

Merci à tous les animateurs:

- Gérald Arseneault, Président sortant de l'AEFNB
- Robert Lennon, président de ThermalWood Canada
- Roger Doiron, ancien maire de Richibucto
- Stéphanie Tardif, Gestionnaire de l'équipe Culture et loisirs au CAFI.

Merci aux partenaires qui ont rendu possible ces ateliers possibles.

Merci à nos bailleurs de fonds : Opportunités Nouveau-Brunswick et Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada

Merci à l'équipe de traduction de Claudine Belhomme.

Merci à Dialogue NB pour son soutien technique et rédactionnel

Merci à la SANB pour son grand soutien

