



9 ET 10 MAI 2024

Le Réseau en immigration francophone du  
Nouveau-Brunswick présente

# FAVORISER DES COMMUNAUTÉS FORTES, ACCUEILLANTES ET INCLUSIVES

4<sup>e</sup> édition du Forum annuel



## **Réseau en Immigration francophone du Nouveau-Brunswick**

702, rue Principale, bureau 5  
Petit-Rocher  
N.-B. E8J 1V1, Canada

**Site web :** [rifnb.ca](http://rifnb.ca)

**Rédaction :** Porter O'Brien

**Mise en page :** Porter O'Brien

---

*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

<b>4</b>	Qui est le RIFNB
<b>5</b>	Mot de bienvenue
<b>6</b>	Contexte
<b>7</b>	Engagement et soutien des bailleurs de fonds
<b>9</b>	Conférence : « Favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives »
<b>12</b>	Panel : « Renforcer les communautés grâce aux partenariats municipaux »
<b>15</b>	Panel : « L'embauche des nouveaux arrivants : opportunités économiques et les retombées positives »
<b>19</b>	Atelier : « La prise en compte des enjeux intersectionnels pour favoriser des communautés plus inclusives »
<b>21</b>	Atelier : « Ressources disponibles pour accompagner les employeurs en quête de talents internationaux »
<b>23</b>	Panel : « Célébrer la diversité : impliquer et autonomiser les nouveaux arrivants dans nos communautés »
<b>26</b>	Panel : « Naviguer sur des chemins transitoires : défis et opportunités pour les résidents temporaires »
<b>30</b>	Conclusion
<b>31</b>	Mot de clôture
<b>32</b>	Remerciements
<b>33</b>	Enquête de satisfaction
<b>34</b>	Ressources
<b>35</b>	Annexe A
<b>36</b>	Annexe B

# QUI EST LE RIFNB



Constitué de 30 organismes membres, le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) œuvre avec dévouement à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants francophones au sein de la province, enrichissant ainsi notre tissu social, économique et culturel.

Le RIFNB a pour mission d'orchestrer les efforts afin d'augmenter le nombre d'immigrants francophones et de favoriser leur intégration harmonieuse au Nouveau-Brunswick.

Pour y parvenir, le RIFNB encourage la collaboration avec divers partenaires—communautaires, privés, gouvernementaux, etc.—, identifie les besoins et les atouts des communautés et des nouveaux arrivants, et développe des plans d'action adaptés.

En sensibilisant et en mobilisant les communautés et les partenaires, le RIFNB contribue à façonner des priorités nationales qui reflètent un engagement envers une immigration francophone florissante.

L'un des 13 réseaux d'immigration de la francophonie canadienne, il bénéficie du soutien de la Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada (FCFA) et est fièrement financé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Pour en apprendre plus sur le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick, visitez le site web et les réseaux sociaux du RIFNB en cliquant sur les icônes ci-dessous.



# MOT DE BIENVENUE

Bonjour,

Nous sommes au Nouveau-Brunswick, une province qui accueille, qui fait murir, qui permet de s'épanouir. Je suis heureuse d'avoir participé au forum annuel en tant que coordonnatrice du RIFNB et faire partie des conversations intéressantes autour du thème « Favoriser des communautés accueillantes, fortes et inclusives. » Le RIFNB est un réseau qui est fier du travail déjà accompli à travers ses 30 membres et de la volonté qui les anime pour continuer à faire briller l'immigration francophone dans notre province.

Edmundston, plus précisément la région du Haut-Saint-Jean, est la terre d'accueil de la première CFA dans la province, donc la place la plus propice pour attaquer des sujets s'accordant à notre thème. Quand nous discutons et nous apprenons plus sur l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, il est de notre devoir de nous interroger sur des points spécifiques qui pourrait favoriser une bonne intégration et une inclusion plus fluide des personnes nouvellement arrivées.

Je suis mère, artiste multidisciplinaire, je suis très impliquée dans ma communauté je suis également une personne qui travaille. Je suis francophone et je suis immigrante. Oui, je participe à augmenter la démographie des personnes francophones au Nouveau-Brunswick, mais je ne suis pas que cela. Je ne suis pas un numéro qui remplit une case ou qui permet juste d'atteindre un quota. Je suis une personne humaine qui contribue à l'économie de ma ville, de ma province et du Canada en général. Je suis une personne humaine qui contribue au patrimoine artistique et communautaire et qui ajoute son grain de sel dans le côté social de la communauté.

Alors, je me permets de prêter mon parcours aux personnes immigrantes francophones au Nouveau-Brunswick qui ont le désir et la volonté de rester vivre en français dans la province; à tous ceux et celles qui s'en vont de la province malgré eux-mêmes; à tous ces enfants à qui souvent l'immigration est imposée mais qui doivent évoluer et murir dans cette province;



à toutes ces personnes immigrantes qui veulent vivre pleinement en tant que personne humaine dans toute sa splendeur. Vivre sans sentir la pression de remplir des cases et atteindre des quotas.

L'immigration francophone doit être perçue comme un chemin à double sens et dans chacune des extrémités, il y a respectivement les personnes immigrantes et les communautés accueillantes. Ce n'est qu'une transaction gagnant-gagnant. Les communautés francophones ont besoin d'accueillir les personnes immigrantes francophones pour leur vitalité et les personnes immigrantes ont besoin de communautés fortes, inclusives et accueillantes, afin de pouvoir s'enraciner, fleurir et s'épanouir.

Si vous devez garder en tête un mot qui vous accompagnera dans toutes vos réflexions, c'est bien le mot humain. Penser aux humains qui accueillent et les humains qui arrivent. L'humain dans toute sa complexité et sa splendeur.

L'immigration francophone, j'y crois!

Merci.

**Phiautha E. Dantiste**

*Coordonnatrice du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick*

# CONTEXTE

L'arrivée de nouveaux francophones au Nouveau-Brunswick transcende le simple changement démographique; c'est une source de dynamisme, de diversité et de croissance pour les communautés. Chaque nouvel arrivant apporte des compétences et des perspectives uniques qui enrichissent notre société.

En accueillant ces nouveaux membres, le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) favorise les échanges interculturels, en renforçant la cohésion sociale et en stimulant l'innovation. Dans la province, le RIFNB joue un rôle essentiel en aidant les nouveaux arrivants à s'intégrer pleinement à la vie de notre province, contribuant ainsi à un avenir plus inclusif et prospère.



Rendu à sa quatrième édition, le forum annuel du RIFNB est devenu une plateforme clé pour discuter des défis et des opportunités liés à l'intégration des immigrants francophones.

Sous le thème «**Favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives**», le Forum annuel 2024, ayant eu lieu les **9 et 10 mai 2024** à Edmundston dans le nord du Nouveau-Brunswick, a mis en lumière l'importance des communautés dynamiques et solidaires pour une intégration réussie des nouveaux arrivants.

En proposant des présentations, des discussions et des opportunités de réseautage, il a permis aux **quelque 140 participants** de partager des idées et des stratégies pour renforcer l'impact des communautés sur l'immigration francophone.

Ce rapport a été conçu dans le sillage du forum pour capturer et formaliser les idées, les stratégies et les meilleures pratiques discutées lors de cet événement pour que vous puissiez, vous aussi, faire votre part afin de favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives.

Pour plus d'informations sur les éditions précédentes, veuillez consulter le site web du Réseau au [www.rifnb.ca/forum-annuel-rifnb-2024](http://www.rifnb.ca/forum-annuel-rifnb-2024).

# ENGAGEMENT ET SOUTIEN DES BAILLEURS DE FONDS



Le Forum annuel 2024 du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) a été rendu possible grâce au soutien crucial de deux partenaires majeurs : le Gouvernement du Nouveau-Brunswick et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). En tant que bailleurs de fonds de cet événement, leur contribution financière a été indispensable pour son organisation.

Lors du lancement de la 4e édition du Forum annuel, les quelque 140 participants ont eu l'opportunité de visionner des vidéos inspirantes des ministres Glen Savoie et Marc Miller, offrant ainsi un aperçu précieux de leurs visions et engagements respectifs en matière d'immigration francophone.

Discutant avec enthousiasme de l'augmentation récente de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, l'honorable Glen Savoie, Ministre responsable de la Francophonie, des Gouvernements locaux et de l'Environnement et du Changement climatique, a souligné la **valeur inestimable de la collaboration et des partenariats solides entre le gouvernement provincial et les organismes communautaires, notamment avec le RIFNB.**

Avec insistance, le Ministre Savoie a affirmé que le maintien de ces partenariats et un investissement stratégique continu sont essentiels pour assurer la pérennité de cette réussite. À cette fin, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a prévu un investissement record de 2,5 millions de dollars pour soutenir divers projets de rétention des nouveaux arrivants francophones.

Dans cette même perspective, l'honorable Marc Miller, Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, a mis en lumière la remarquable **résilience des communautés francophones et acadiennes** tout au long de l'histoire du Canada. Il a insisté sur leur fierté pour leur patrimoine et leur volonté de le voir évoluer. Le Ministre Miller a également souligné l'importance cruciale de l'accueil des nouveaux arrivants francophones, enrichissant ainsi les communautés par leur diversité et leurs compétences.

Reconnaissant la priorité de l'immigration francophone, le Ministre Miller a également mis en avant le plan d'action pour les langues officielles 2023-2028, soulignant l'engagement du gouvernement fédéral envers l'immigration francophone et son objectif de favoriser l'épanouissement des communautés francophones et acadiennes en situation minoritaire à l'extérieur du Québec.



# ENGAGEMENT ET SOUTIEN DE NOS BAILLEURS DE FONDS

Ensemble, le Gouvernement du Nouveau-Brunswick et IRCC démontrent leur engagement envers l'immigration francophone et leur volonté de collaborer pour créer des communautés dynamiques, inclusives et prospères. Leur contribution financière et leur vision conjointe ont joué un rôle essentiel dans la réussite de la 4e édition du Forum annuel et dans la réalisation des objectifs plus larges de l'intégration des immigrants francophones au Canada.

«Ce projet de société que nous avons de favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives passe par [...] des discussions ouvertes entre tous les partenaires comme il est possible de le faire à ce forum annuel. Je vous souhaite à tous et toutes un 4e forum riche en discussions constructives qui permettra de renforcer la vitalité économique, sociale et culturelle des communautés francophones et acadiennes de notre province.»

**L'honorable Glen Savoie**

*Ministre responsable de la Francophonie, Gouvernement du Nouveau-Brunswick*

«Au nom du gouvernement du Canada, je vous remercie de votre participation à ce forum. Votre collaboration ici et votre travail tout au long de l'année nous aideront à atteindre les nombreux objectifs de la politique d'immigration francophone et à favoriser l'épanouissement de la vie francophone et acadienne au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble du pays.»

**L'honorable Marc Miller**

*Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Gouvernement du Canada*



# CONFÉRENCE

## « Favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives »

La facilitation de l'intégration des nouveaux arrivants nécessite un engagement multifacette, impliquant divers niveaux d'actions et de coopération. Cela implique la mise en œuvre de mesures à la fois individuelles et collectives, ainsi que la coordination entre différents acteurs et parties prenantes.

Œuvrant dans ces sphères à l'échelle de la province, trois organismes communautaires—la Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean, le Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc. (CRNA-NO), et le Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean (PLI-HSJ) — se sont plongés dans ce thème pour nous présenter une perspective intéressante sur la façon dont ils contribuent à favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives.

### **Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean**

Agente de projet pour la Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean, Ginette Arseneau a fièrement représenté ce projet communautaire pilote, qui vise à renforcer le sentiment d'appartenance des nouveaux arrivants francophones, facilitant leur intégration et leur épanouissement locaux, tout en aspirant à dynamiser la croissance démographique et économique de la région.

De séances d'information avec des partenaires en immigration, de financement de projets valorisant le multiculturalisme, d'activités socioculturelles dans les écoles, de sensibilisation aux employeurs, aux guides d'accueil sur les différents services offerts dans la région, la CFA du Haut-Saint-Jean



travaille à mettre en place divers moyens pour créer un environnement accueillant et favoriser l'intégration harmonieuse des nouveaux arrivants francophones dans le Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick.

Dans un appel à la bienveillance, Mme Arseneau propose quelques gestes simples, mais significatifs pour instaurer un environnement accueillant : saluer avec un sourire, manifester de l'intérêt pour la culture de l'autre, offrir un soutien sincère pour incarner l'entraide, et veiller à intégrer chaque nouvelle personne dans le tissu social de la communauté.

Construire une communauté accueillante et harmonieuse est une responsabilité collective. Ensemble, nous pouvons tisser une toile d'accueil où chacun trouve sa place. Cela implique de comprendre l'autre, soulignant ainsi l'impératif de cultiver l'empathie et le respect mutuel.

En comprenant les perspectives et les expériences de chacun, nous favorisons ainsi un environnement où chacun se sent valorisé et inclus, renforçant ainsi les liens sociaux et la cohésion communautaire.

# CONFÉRENCE

## « Favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives »

### **Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc. (CRNA-NO)**

Normand Bourdeau, directeur général du Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest inc. (CRNA-NO), a offert une perspective intéressante sur ce qui contribue à la construction de communautés accueillantes et inclusives.

Déconstruisant la nature des communautés fortes, accueillantes et inclusives, M. Bourdeau évoque un sentiment d'appartenance et d'acceptation, où chacun se sent enraciné et tisse des liens solides.

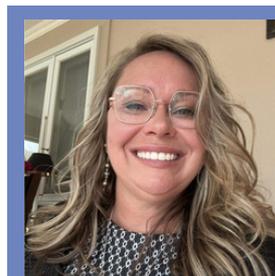
Dans cette dynamique, la possibilité pour tous de contribuer à la société est primordiale, l'identité culturelle de chacun est valorisée comme une richesse et l'intégration devient naturellement fluide, éliminant ainsi le besoin de programmes spécialisés. L'éducation, pour les nouveaux arrivants et les membres de la communauté, devient alors un pilier central, renforçant l'harmonie et la compréhension mutuelle.

En tant qu'acteur engagé dans l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants, le CRNA-NO œuvre à bâtir des communautés et des environnements de travail inclusifs.

L'organisme propose des formations aux gestionnaires, aux employés, à la communauté et dans les écoles, tout en facilitant l'adaptation au marché du travail canadien et en offrant un accompagnement personnalisé à travers des séances de coaching.

Enfin, dans le contexte d'une communauté accueillante pour les nouveaux arrivants, M. Bourdeau souligne l'importance des interactions variées dans le processus d'intégration. Les échanges interpersonnels favorisent une communication personnalisée, tandis que les interactions locales adaptent l'environnement pour répondre aux besoins spécifiques.

À un niveau plus large, ces interactions contribuent à promouvoir l'inclusion et la cohésion sociale. Elles sont ainsi essentielles pour créer un environnement où chacun se sent valorisé et intégré, enrichissant ainsi la diversité et la solidarité au sein de la communauté.



**Ginette Arseneau**

Agente de projet pour la Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean



**Normand Bourdeau**

Directeur général du Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc. (CRNA-NO)



**Xavier Mues**

Coordonnateur au Partenariat local en immigration (PLI-HSJ)

# CONFÉRENCE

## « Favoriser des communautés fortes, accueillantes et inclusives »

### **Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean (PLI-HSJ)**

En tant qu'immigrant lui-même, Xavier Mues, coordonnateur au Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean (PLI-HSJ), partage une expérience qui résonne avec celle de nombreux nouveaux arrivants.

Son parcours reflète celui de nombreux autres, indépendamment de leur statut, qui ont dû relever divers défis tels que la recherche de logement, l'obtention d'un emploi, l'intégration sociale et la gestion de leur mobilité.

Il a réalisé l'**importance d'un accueil authentique et durable, démontrant que l'intégration est un effort collectif essentiel**, inspirant des changements sociaux à tous niveaux.

Dans son rôle au PLI-HSJ, M. Mues supporte l'organisme dans son mandat de promotion de l'inclusion.

Mis sur pied en 2020 en réponse à l'augmentation de l'immigration dans la région, le PLI-HSJ joue plusieurs rôles essentiels dans ce processus, agissant en tant qu'entité fédératrice réunissant une trentaine de partenaires membres et adhérents.

Le PLI-HSJ, étant le principal point de contact pour mettre en place le plan d'immigration local, agit comme un guide essentiel en rassemblant les connaissances et en orchestrant les initiatives. En comité restreint, il émet des recommandations pointues, dévoilant les besoins et les lacunes des services destinés aux immigrants.

Il prône la transparence et la coopération entre les organismes pour concrétiser les aspirations du plan d'immigration locale.

Centré sur divers objectifs, le PLI-HSJ s'attèle à attirer les nouveaux venus en fournissant des informations pertinentes, tout en éduquant la communauté locale sur les enjeux migratoires.

Il s'engage également à stimuler le développement économique en favorisant la création d'emplois pour les immigrants, tout en promouvant leur inclusion sociale et économique au sein de la communauté.

### **Renforcement communautaire par la coordination régionale**

Les discours des conférenciers ainsi que les échanges d'idées entre ceux-ci et le public ont parfaitement illustré un principe fondamental : la coordination régionale entre les organismes communautaires en immigration francophone est possible pour renforcer des communautés fortes, accueillantes et inclusives.

### **Ressources**

- Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean : <https://immigration-hsj.ca/>
- Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc. : <https://www.crna.ca/>
- Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean : <https://www.immigrationregionedmundston.ca/>

# PANEL

## « Renforcer les communautés grâce aux partenariats municipaux »

Ce panel a examiné le rôle des municipalités dans la création de communautés accueillantes et inclusives pour les nouveaux arrivants. À travers divers échanges, les panélistes ont exploré des stratégies d'engagement entre les gouvernements locaux et les organisations au service des immigrants, visant à établir des partenariats solides pour soutenir l'intégration des nouveaux arrivants dans la société.

### *Principaux défis*

Les gouvernements locaux sont confrontés à d'importants défis pour créer des communautés inclusives pour les nouveaux arrivants. Avec l'augmentation des flux migratoires et la diversité croissante des populations, ces collectivités doivent trouver des solutions adaptées pour favoriser l'intégration sociale et économique de ces populations.

Soulevé par Pascal Reboul et le Maire Kassim Doumbia, le besoin de ressources supplémentaires, tant financières qu'humaines, se démarque comme un obstacle majeur pour les gouvernements locaux dans leurs efforts pour intégrer les nouveaux arrivants. Ces ressources sont essentielles pour développer des infrastructures et des programmes d'intégration efficaces.

En effet, avec une perspective locale, M. Doumbia aborde le défi complexe de rendre opérationnels les divers services municipaux malgré un manque d'effectif. Parallèlement, des ressources humaines bien formées sont nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques des nouveaux arrivants.

Ces ressources financières et humaines sont indispensables pour mettre en place des programmes d'intégration efficaces, offrir un soutien adéquat aux nouveaux arrivants, et garantir que les services essentiels puissent répondre à la demande croissante.

La capacité des collectivités à réussir l'inclusion des nouveaux arrivants dépend largement de la disponibilité de ces ressources, qui permettent d'élargir les infrastructures, de former le personnel, et de créer des initiatives communautaires adaptées aux besoins diversifiés des populations.

### *Impact positif des partenariats locaux et de la collaboration pour aborder les problèmes sociaux*

Dans un paysage social en constante évolution, les partenariats entre les gouvernements locaux et les organisations se révèlent être des leviers puissants pour améliorer le bien-être global et stimuler la croissance des communautés.

Selon M. Doumbia, cette réussite repose sur une approche intersectorielle, où chaque acteur contribue activement, y compris les nouveaux arrivants.



# PANEL

## « Renforcer les communautés grâce aux partenariats municipaux »



**Paul Lang**

Premier dirigeant du Réseau d'établissement rural pour la CSR de Kent



**Kassim Doumbia**

Maire de Shippagan et président du CA de la CSR Péninsule Acadienne



**Pascal Reboul**

Directeur général de l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)

En intégrant les ressources et les expertises provenant de différents secteurs tels que l'éducation, la santé, le logement et l'emploi, ces partenariats peuvent répondre de manière plus holistique aux besoins variés des communautés.

En facilitant les échanges entre les nouveaux arrivants et les résidents établis, ces collaborations encouragent la compréhension interculturelle, renforcent les liens sociaux et favorisent l'intégration des nouveaux venus dans la vie communautaire.

Par ailleurs, identifier précisément les besoins de la communauté est essentiel pour mettre en place des solutions adaptées.



Pour ce faire, il est important de diffuser les informations de manière proactive et inclusive afin que les nouveaux arrivants soient pleinement informés des événements et des initiatives communautaires.

Cela implique notamment de faire la promotion des assemblées générales, des rencontres publiques et d'autres activités locales pertinentes.

De plus, M. Reboul souligne que, dans la gestion des plans stratégiques, l'immigration n'est pas habituellement considérée comme une entité distincte, mais plutôt intégrée dans le cadre plus large du développement économique.

Cette perspective met en évidence l'importance de considérer l'immigration comme un facteur clé dans la formulation des stratégies de croissance et de prospérité des communautés locales.

En parallèle, M. Lang, en tant que premier dirigeant de la CSR de Kent, met en lumière le rôle crucial des CSR dans la gestion d'un large éventail d'initiatives liées à l'immigration.

Cette collaboration entre les acteurs locaux témoigne de la reconnaissance de l'immigration comme un catalyseur potentiel pour le développement régional, illustrant ainsi la nécessité d'une approche concertée et inclusive pour promouvoir la croissance durable des communautés.

# PANEL

## « Renforcer les communautés grâce aux partenariats municipaux »

### *Inclusivité et représentativité des partenariats*

La question de l'inclusivité et de la représentativité dans les partenariats municipaux est fondamentale pour garantir une gouvernance démocratique et équitable.

Alors que les municipalités cherchent à renforcer leurs liens avec divers acteurs de la communauté, il est essentiel de veiller à ce que ces partenariats reflètent authentiquement la diversité et les besoins de tous les membres de la société, y compris les groupes marginalisés.

Les municipalités doivent montrer l'exemple en favorisant l'embauche de nouveaux arrivants, ce qui non seulement diversifie les effectifs, mais assure aussi une représentation adéquate au sein de l'administration municipale.

M. Doumbia souligne l'importance des politiques municipales qui reconnaissent les spécificités des nouveaux arrivants et qui promeuvent l'inclusion à tous les niveaux de la gouvernance locale.

De plus, comme le met en évidence M. Reboul, les organismes peuvent jouer un rôle crucial en apportant leur aide aux municipalités qui manquent de ressources et de personnel pour fournir tous les services nécessaires à leurs citoyens.

Ces partenariats entre les municipalités et les organisations permettent de combler les lacunes et de garantir que les besoins des groupes marginalisés ne sont pas négligés.

### *Points à retenir*

Les échanges entre les panélistes ont mis en évidence le pouvoir transformateur des collaborations entre les gouvernements locaux et les organisations pour façonner des communautés inclusives et résilientes.

Ces partenariats démontrent l'importance vitale de la coopération intersectorielle et de l'engagement communautaire dans la construction d'un tissu social robuste et dans la promotion de la diversité comme un atout pour la croissance et le bien-être collectif.

- Les municipalités ont besoin de ressources supplémentaires, à la fois financières et humaines;
- Il est important que toutes les parties prenantes, y compris les nouveaux arrivants, contribuent à la réussite des efforts d'intégration et de collaboration communautaire;
- Les municipalités doivent montrer l'exemple en favorisant l'embauche de nouveaux arrivants;
- Les CSR gèrent un grand nombre d'initiatives qui touchent à l'immigration.

### *Ressources*

- Réseau d'établissement rural pour la Commission de services régionaux de Kent: <https://www.krsc.ca/fr/immigration/>
- Ville de Shippagan : <https://www.shippagan.ca/>
- Commission de services régionaux Péninsule Acadienne: <https://www.csrpa.ca/fr/>
- Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick : <https://www.afmnb.org/>

# PANEL

## « L'embauche des nouveaux arrivants : opportunités économiques et les retombées positives »

Ce panel avait comme objectif de créer une réflexion et de trouver des avantages dans l'embauche dans la main-d'œuvre et dans l'impact positif de la diversité pour les entreprises au Nouveau-Brunswick. Le panel a entre autres exploré les meilleures pratiques pour recruter, former et retenir les talents immigrants et les panélistes ont ainsi présenté des histoires à succès dans l'adoption de la diversité dans leur lieu de travail passé ou présent.

### *Main-d'œuvre diversifiée et qualifiée*

Dans une société où beaucoup d'entreprises vivent un manque de ressources humaines, celles-ci doivent se tourner véritablement vers des gens qualifiés tout en regardant l'ensemble du portrait avec une lentille d'inclusion positive.

Agathe Robichaud ouvre la discussion en mettant l'accent sur le recrutement et la rétention des talents, soulignant l'adoption de programmes de mentorat par de nombreuses organisations pour valoriser leurs employés. Ces initiatives visent à créer un sentiment d'inclusion et à renforcer l'engagement envers l'entreprise, offrant ainsi une solution efficace pour combler les lacunes en matière de main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.

Cindy-Lynn Frenette, quant à elle, détaille les services d'accompagnement pour les entreprises cherchant à recruter de la main-d'œuvre à l'international offerts par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Elle met également en lumière une réalité préoccupante : le manque de sensibilisation de certaines entreprises aux services offerts par IRCC.



# PANEL

## « L'embauche des nouveaux arrivants : opportunités économiques et les retombées positives »

Ce panel avait comme objectif de créer une réflexion et de trouver des avantages dans l'embauche dans la main-d'œuvre et dans l'impact positif de la diversité pour les entreprises au Nouveau-Brunswick. Le panel a entre autres exploré les meilleures pratiques pour recruter, former et retenir les talents immigrants et les panélistes ont ainsi présenté des histoires à succès dans l'adoption de la diversité dans leur lieu de travail passé ou présent.

### *Main-d'œuvre diversifiée et qualifiée*

Dans une société où beaucoup d'entreprises vivent un manque de ressources humaines, celles-ci doivent se tourner véritablement vers des gens qualifiés tout en regardant l'ensemble du portrait avec une lentille d'inclusion positive.

Agathe Robichaud ouvre la discussion en mettant l'accent sur le recrutement et la rétention des talents, soulignant l'adoption de programmes de mentorat par de nombreuses organisations pour valoriser leurs employés. Ces initiatives visent à créer un sentiment d'inclusion et à renforcer l'engagement envers l'entreprise, offrant ainsi une solution efficace pour combler les lacunes en matière de main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.

Cindy-Lynn Frenette, quant à elle, détaille les services d'accompagnement pour les entreprises cherchant à recruter de la main-d'œuvre à l'international offerts par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Elle met également en lumière une réalité préoccupante : le manque de sensibilisation de certaines entreprises aux services offerts par IRCC.

En conséquence, ces entreprises se tournent souvent vers des consultants en immigration francophones pour effectuer ce travail. Or, ce type de service coûte une fortune à l'entreprise, mais aussi à la personne immigrante qui veut s'établir au Canada.

En complément, Nivosoa Ravololomboahangy partage un aperçu des bonnes pratiques utilisées par le Réseau de santé Vitalité pour bien recruter et établir les nouvelles personnes immigrantes.

Expliquant que Vitalité a récemment mis en place un service d'accueil et d'accompagnement en immigration, elle souligne l'effort considérable que l'organisation a déployé pour répondre à ses besoins croissants en ressources humaines.

Étant le seul représentant d'une entreprise au sein du panel, Stephenson Casimir offre une perspective précieuse sur les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée. En tant qu'immigrant ayant lui-même progressé au sein de son entreprise, il souligne l'impact positif de la diversité culturelle sur le lieu de travail.

Avec six employés venant de différents horizons, il met en lumière les échanges enrichissants et les multiples approches de travail qui enrichissent l'environnement professionnel.



# PANEL

## « L'embauche des nouveaux arrivants : opportunités économiques et les retombées positives »

Selon lui, cette diversité favorise l'innovation, la créativité et l'adaptabilité, des qualités essentielles dans le contexte d'un marché en constante évolution.

### *Formation et mentorat*

Dans le paysage professionnel contemporain, l'importance de la formation et du mentorat dans le processus d'intégration des nouveaux arrivants est devenue incontestable, jouant un rôle central dans la création d'environnements de travail dynamiques, inclusifs et propices à la croissance professionnelle et personnelle.

Selon Mme Robichaud, l'accès à des formations sur l'inclusion est fondamental, d'une part, pour les nouveaux arrivants, et, d'autre part, pour les employés déjà établis dans l'entreprise. Ces programmes visent à sensibiliser les employés aux défis et aux besoins spécifiques des nouvelles recrues, favorisant ainsi un environnement de travail où chacun se sent pleinement valorisé et intégré.

De plus, Mme Robichaud souligne que les employés établis peuvent jouer un rôle crucial en assurant une intégration harmonieuse des nouveaux arrivants. En recevant des informations supplémentaires et en étant sensibilisés aux enjeux de l'intégration, ces employés sont davantage enclins à assumer un rôle de mentorat, contribuant ainsi à renforcer la cohésion et la solidarité au sein de l'entreprise.

De même, Mme Ravololomboahangy met en avant l'impact positif du mentorat au sein du Réseau de santé Vitalité sur l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants.



**Agathe Robichaud**

Gestionnaire en employabilité pour le Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉE)



**Cindy-Lynn Frenette**

Agente de promotion pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)



**Nivosoa Ravololomboahangy**

Conseillère d'accompagnement en immigration pour le Réseau de santé Vitalité



**Stevenson Casimir**

Président et directeur général d'ASU Workgear et d'Atlantic Star Uniforms

# PANEL

## « L'embauche des nouveaux arrivants : opportunités économiques et les retombées positives »

Cette approche favorise non seulement leur bien-être et leur intégration, mais également la productivité et la satisfaction des employés, faisant ainsi bénéficier l'entreprise dans son ensemble.

### Points à retenir

Les entreprises au Nouveau-Brunswick ont en main tous les outils nécessaires pour s'assurer que les nouveaux arrivants soient bien accueillis et accompagnés dans leur établissement en communauté.

Que ce soit les échanges culturels, le milieu de travail inclusif, l'accès à des formations ou la mise en place d'un système de mentorat volontaire, il existe plusieurs avantages à avoir de la main-d'œuvre diversifiée et qualifiée.

- Une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée permet un échange culturel intéressant pour le milieu de travail tout en diversifiant par la force des choses la méthode de travail;
- Les entreprises sous-estiment potentiellement les services offerts par IRCC dans l'accompagnement du recrutement de nouveaux employés à l'international. Il suffit seulement de vérifier avec les fonctionnaires du ministère proche du terrain;
- L'élaboration de programme de formation est très positive pour l'entreprise, les employés en place ainsi que les nouveaux arrivants dans le milieu de travail;
- Le mentorat est une belle façon d'établir des histoires à succès dans l'épanouissement des employés au sein d'une entreprise.



### Ressources

- Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick : <https://rdee-nb.com/>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html>
- Réseau de santé Vitalité : <https://www.vitalitenb.ca/>
- ASU Workgear et Atlantic Star Uniforms : <https://www.facebook.com/asuworkwear/>

# ATELIER

## « La prise en compte des enjeux intersectionnels pour favoriser des communautés plus inclusives »

Dans le paysage complexe de la justice sociale et de l'activisme, l'intersectionnalité émerge comme un outil essentiel pour comprendre et aborder les multiples formes d'oppression et de discrimination.

En effet, cette notion permet d'élargir notre compréhension des dynamiques sociales et de développer des stratégies plus inclusives pour lutter contre l'injustice et promouvoir l'égalité.

Représentant fièrement le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB), Andrée-Anne Leblanc et Audrée Bélanger ont offert un atelier sur la notion d'intersectionnalité pour aider à bien comprendre le concept et ses origines.

L'intersectionnalité, comme définie par les représentantes du RFNB, nous permet de voir comment le croisement des différentes formes d'oppression complexifie l'expérience des personnes qui les vivent.

Par ailleurs, comme l'a été si bien illustré par Mme Leblanc et Mme Bélanger, une meilleure compréhension et prise en compte de ces enjeux peuvent influencer nos pratiques et favoriser des communautés plus inclusives.

Lors de diverses activités interactives, les échanges dynamiques entre Mme Leblanc, Mme Bélanger et les participants ont mis en lumière les multiples formes d'oppression et leur interconnexion, créant ainsi des systèmes complexes.



# ATELIER

## «La prise en compte des enjeux intersectionnels pour favoriser des communautés plus inclusives»

Au moyen de la «roue des privilèges», le public a été encouragé à réfléchir individuellement sur ses privilèges, identifiant ainsi les sphères de son identité qui lui confèrent des avantages.

La prise de conscience de nos privilèges nous permet d'adopter une attitude empathique envers les personnes opprimées. Cet exercice va au-delà de la simple introspection; il **offre une opportunité concrète d'améliorer nos pratiques professionnelles en veillant à ce que personne ne soit négligé.**

L'atelier a également abordé le concept de la «convergence des luttes», soulignant la nécessité de l'unité dans notre action pour le changement. Peu importe le domaine dans lequel nous évoluons, il devient évident que nos luttes se rejoignent et que nous devons nous unir pour avoir un impact significatif. Reconnaître que nous luttons tous contre les mêmes inégalités est crucial, et il est impératif que nous devenions des alliés les uns des autres.

La convergence des luttes représente bien plus qu'une simple coopération entre différents groupes. C'est un appel à l'action collective, à la solidarité et à la reconnaissance mutuelle de nos luttes communes.

En travaillant ensemble de manière concertée et coordonnée, nous pouvons véritablement transformer nos idéaux en actions tangibles et inspirer un changement durable dans nos communautés.

### Ressources

- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick : <https://rfnb.ca/>



**Andrée-Anne Leblanc**  
Directrice générale du  
Regroupement féministe  
du Nouveau-Brunswick  
(RFNB)



**Aurée Bélanger**  
Gestionnaire administrative  
du Regroupement  
féministe du Nouveau-  
Brunswick (RFNB)



# ATELIER

## «Ressources disponibles pour accompagner les employeurs en quête de talents internationaux»

Dans un monde de plus en plus globalisé, où les entreprises cherchent à tirer parti des compétences diverses et des perspectives innovantes offertes par les professionnels étrangers, il est essentiel de comprendre les ressources disponibles pour faciliter ce processus.

Cindy-Lynn Frenette, agente de promotion pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), a animé un atelier détaillant les nombreux services proposés par l'IRCC dans le cadre de son mandat visant à fournir des services d'immigration spécialisés et à soutenir les intervenants clés.

Dans sa quête d'attirer et retenir les esprits talentueux du monde entier, et ainsi fortifier l'essor économique du Canada, IRCC collabore avec une multitude de clients et partenaires.

Parmi ces acteurs, on compte des employeurs, des fournisseurs de services d'établissement, des associations industrielles, des organismes de développement économique, ainsi que des organismes communautaires francophones.

IRCC apporte son soutien aux employeurs de diverses manières. S'adressant à une vingtaine d'employeurs et autres fournisseurs de services, Mme Frenette s'est penchée sur les diverses manières dont IRCC peut les assister.

Cela inclut des sessions d'information en personne et en ligne, leur participation à des événements d'immigration clés, et la possibilité de contacter un agent de promotion ou une équipe dédiée pour un soutien personnalisé via le Programme d'Immigration au Canada atlantique.



# ATELIER

## « Ressources disponibles pour accompagner les employeurs en quête de talents internationaux »



De plus, le mode de service réservé permet de connecter les employeurs aux ressources appropriées, tandis que l'équipe d'immigration francophone offre une assistance au recrutement international via les services publics d'emploi outre-mer et le Forum Mobilité Destination Canada. Grâce à ces services, IRCC offre un soutien complet et gratuit aux employeurs pour embaucher des travailleurs francophones ou bilingues de divers pays.

Suivant un survol plus général, Mme Frenette a introduit le Programme de Mobilité Internationale (PMI), qui offre la possibilité d'embaucher des travailleurs temporaires sans nécessiter une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) grâce à une dispense.

Pour les employeurs se demandant si un travailleur étranger qu'ils envisagent d'embaucher est dispensé de soumettre une demande d'EIMT, elle les a orientés vers le service gratuit offert par l'Unité pour la Mobilité Internationale des Travailleurs (UMIT).

L'atelier de l'IRCC, dirigé par Cindy-Lynn Frenette, témoigne de **l'engagement continu à soutenir les employeurs dans leur recherche de talents internationaux**, renforçant ainsi l'économie canadienne et favorisant des communautés inclusives. En offrant diverses ressources et solutions, IRCC joue un rôle crucial dans la promotion de la diversité et de la prospérité au sein des communautés canadiennes.

### Ressources

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html>

# PANEL

## « Célébrer la diversité : impliquer et autonomiser les nouveaux arrivants dans nos communautés »

Lors de ce panel, l'importance de l'implication communautaire pour accueillir et autonomiser les nouveaux arrivants a été mise en avant.

En présentant des initiatives communautaires réussies et des stratégies pratiques, les intervenants ont exploré comment les membres de la communauté peuvent s'engager activement avec les nouveaux arrivants pour faciliter leur intégration et inclusion.

### *Créer un environnement accueillant et inclusif*

Dans un monde de plus en plus diversifié, créer des communautés accueillantes et inclusives pour les nouveaux arrivants de divers horizons culturels est un défi majeur. Cela implique d'explorer des stratégies et des politiques qui favorisent l'intégration et le bien-être de tous, tout en promouvant la compréhension interculturelle.

Selon Suzie Chenard, il est **nécessaire de former des leaders et des équipes capables de collaborer tout en embrassant pleinement la richesse de l'immigration.**

Au sein de l'Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants (AMINA), son équipe s'engage activement dans cette mission vitale.

Ils organisent des séances de sensibilisation visant à célébrer les différences culturelles, offrent des ressources linguistiques pour faciliter la communication et l'intégration, et organisent des festivals et des fêtes multiculturelles qui permettent de créer des liens solides entre les nouveaux arrivants et les résidents locaux.

Ces initiatives visent à créer un environnement accueillant et inclusif, où chaque individu se sent valorisé et respecté, et où les échanges interculturels enrichissent la communauté dans son ensemble.

Pour renforcer cette tapisserie de solidarité et de compréhension, elle encourage les nouveaux arrivants à participer aux conseils d'administration, aux activités communautaires et à faire du bénévolat.



# PANEL

## « Célébrer la diversité : impliquer et autonomiser les nouveaux arrivants dans nos communautés »



En effet, Paul Arseneau met en lumière le fait que **la participation aux activités culturelles renforce le sentiment d'appartenance et le sentiment d'être « chez soi »**.

De son côté, Nancy Hébert-Bastarache souligne que **chaque individu a le potentiel de devenir un ambassadeur de la diversité**, suscitant ainsi une curiosité pour explorer les cultures des autres.

### **Soutenir l'intégration et l'autonomisation**

En discutant de l'intégration et de l'inclusion des nouveaux arrivants dans les communautés locales, l'importance de l'accompagnement devient évidente pour favoriser un sentiment d'appartenance et de compréhension mutuelle.

Pour Mme Hébert-Bastarache et Mme Chenard, les nouveaux arrivants doivent pouvoir trouver des équipes ou des ressources locales pour les guider.



**Paul Arseneau**

Agent de développement au Conseil provincial des sociétés culturelles (CPSC)



**Suzie Chenard**

Directrice générale de l'Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants (AMINA)



**Nancy Hébert-Bastarache**

Directrice de la santé publique pour le Réseau de santé Vitalité

Elles soulignent ainsi l'importance cruciale des partenariats au sein des communautés, permettant aux nouveaux venus de bénéficier d'un soutien et d'une orientation adaptés à leurs besoins spécifiques.

En complément, M. Arseneau apporte une perspective artistique en expliquant que les expériences artistiques telles que des slams de poésie et des pièces de théâtre permettent de reconnaître que tous partagent une expérience migratoire à différents niveaux, renforçant ainsi les liens interculturels et favorisant une meilleure compréhension mutuelle au sein de la communauté.

# PANEL

## « Célébrer la diversité : impliquer et autonomiser les nouveaux arrivants dans nos communautés »

### *Initiatives communautaires et événements*

En partageant des anecdotes sur des événements réussis, tels que des repas communautaires, Mme Chenard souligne que ces occasions permettent à la communauté locale de découvrir et d'apprécier la richesse des cultures qui composent notre monde. Comme l'a si bien dit Mme Hébert-Bastarache, reconnaître l'identité de chacun est essentiel pour une inclusion véritable et profonde.

### *Défis et stratégies pour l'implication communautaire*

Malgré les succès rencontrés par de nombreuses initiatives communautaires, les organismes d'accueil se trouvent souvent confrontés à divers défis.

Parmi ceux-ci, le faible taux de participation, tant au niveau local que chez les nouveaux arrivants, semble être l'un des problèmes les plus récurrents, comme l'ont souligné les panélistes et les participants lors du forum.

Pour surmonter ce défi récurrent, Mme Hébert-Bastarache met en avant la nécessité d'éveiller la curiosité des individus. Cela pourrait se faire en partageant activement l'événement sur les réseaux sociaux, comme suggéré par M. Arseneau, ou en développant des partenariats avec d'autres associations, comme l'a proposé Mme Chenard.

### *Points à retenir*

En explorant les défis et les stratégies pour l'implication communautaire, les panélistes ont mis en évidence la nécessité de surmonter les obstacles tels que le faible taux de participation en éveillant la curiosité des individus et en développant des partenariats avec d'autres associations.



Ce panel a souligné l'importance de créer des communautés accueillantes et inclusives où chaque individu se sent valorisé et respecté, contribuant ainsi à une société plus harmonieuse et interconnectée.

- La culture peut véritablement être un vecteur d'intégration dans nos communautés;
- Les événements culturels peuvent être utilisés afin de rallier une pleine communauté pour développer un sentiment d'appartenance dans nos communautés;
- Il n'existe pas de baguette magique pour augmenter la participation dans les divers événements. Cependant, la création de partenariat avec davantage d'organisations peut aider.

### *Ressources*

- Réseau de santé Vitalité : <https://www.vitalitenb.ca/>
- Conseil provincial des sociétés culturelles : <https://www.cpscncb.com/>
- Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants : <https://www.facebook.com/p/AMINA-Association-Multiculturelle-dIntegration-des-Nouveaux-Arrivants-100083109472127/>

# PANEL

## « Naviguer sur des chemins transitoires : défis et opportunités pour les résidents temporaires »

Ce panel s'est penché sur les expériences et défis singuliers vécus par les résidents temporaires, tels que les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires, durant leur séjour éphémère au Nouveau-Brunswick.

Ce dialogue riche et vibrant a mis en lumière les obstacles complexes et variés rencontrés, ainsi que les solutions potentielles pour une meilleure intégration et inclusion.

### Principaux défis

Dans un monde de mobilité croissante, les étudiants et les résidents temporaires font face à une série de défis uniques lorsqu'ils s'installent dans un nouvel environnement.

Parmi ces défis, le logement, les soins de santé, l'éducation et l'emploi occupent une place prépondérante.

Pour amorcer la discussion, Jovial Orlachi Osundu dresse un tableau saisissant de quelques défis majeurs auxquels sont confrontés les résidents temporaires, en mettant particulièrement en lumière les étudiants internationaux.

Elle souligne en premier lieu la crise du logement, décrivant comment ces étudiants se retrouvent souvent pris au piège d'un cercle vicieux, devenant les principales victimes de la pénurie de logements. Trouver un logement abordable et stable devient ainsi un défi majeur pour ces étudiants, affectant leur bien-être et leur stabilité pendant leurs études.

En outre, Mme Orlachi Osundu met en évidence les difficultés d'accès aux soins de santé pour les étudiants internationaux, qui peinent souvent à trouver un médecin de famille. Cette situation les expose à des risques pour leur santé et aggrave leurs préoccupations liées au bien-être.

De plus, elle souligne les inégalités dans l'accès aux bourses d'études, notant que celles-ci sont rares et que les listes d'attente sont longues, compliquant davantage la situation financière déjà précaire de nombreux étudiants internationaux.

Poursuivant la discussion, Me Alexandra Lebreton souligne les défis financiers auxquels sont confrontés les étudiants internationaux.



# PANEL

## « Naviguer sur des chemins transitoires : défis et opportunités pour les résidents temporaires »

Elle expose le fait que ces étudiants doivent souvent fournir une preuve de fonds de 30 000 dollars, une somme souvent difficile à réunir.

De plus, les frais de scolarité, généralement plus élevés pour les étudiants internationaux, ajoutent à leur fardeau financier. Par conséquent, beaucoup d'entre eux attendent d'obtenir la résidence permanente pour poursuivre leurs études à des tarifs préférentiels. Pendant cette période d'attente, ils sont souvent contraints de travailler dans des emplois non liés à leur domaine d'expertise, ce qui peut entraver leur développement professionnel.

En explorant les défis auxquels sont confrontés les résidents temporaires, Serge Zably met en lumière les obstacles à court terme qu'ils doivent surmonter.

Un point crucial réside dans l'accessibilité au logement, une question nationale où les propriétaires exigent souvent des conditions irréalistes, exacerbant ainsi la crise du logement. De plus, l'ignorance des lois sur le logement parmi les nouveaux arrivants accroît leur vulnérabilité à l'exploitation.

De même, le paysage éducatif présente des défis, tels que les relations entre professeurs et étudiants et les différents niveaux d'études, auxquels les résidents temporaires peuvent être confrontés.

De plus, comme l'indique M. Zably, l'absence de maîtrise de l'anglais constitue une barrière importante, limitant les opportunités professionnelles pour certains étudiants qui ne peuvent travailler uniquement en français.

Enfin, il met en évidence les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants pour trouver un emploi en raison du manque d'expérience canadienne, et appelle les employeurs à faire preuve d'ouverture d'esprit en leur offrant des opportunités.

### *Vers une approche plus inclusive et équitable*

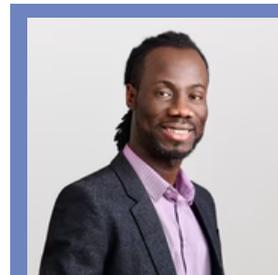
Les résidents temporaires, souvent perçus différemment des autres immigrants, partagent des besoins similaires.

**Reconnaître l'importance d'une approche plus inclusive et équitable est crucial pour mieux intégrer ces individus dans la communauté.**



**Jovial Orlachi Osundu**

Présidente de l'Association des étudiantes et étudiants internationaux du campus universitaire de Moncton (AÉICUM)



**Serge Zably**

Coordonnateur de l'intégration des étudiants internationaux pour la ville de Moncton



**Me Alexandra LeBreton**

Avocate chez LeBreton Law Droit

# PANEL

## « Naviguer sur des chemins transitoires : défis et opportunités pour les résidents temporaires »

Pour M. Zably, il est essentiel de cesser de dissocier les étudiants des autres immigrants, car cela ne fait qu'accentuer les disparités perçues et limiter leur accès aux services appropriés, malgré leurs besoins similaires.

Il souligne que les services disponibles ne répondent pas toujours aux besoins réels, en raison de leur disponibilité limitée ou de l'absence de prise en compte des contraintes de transport, ce qui peut restreindre la participation des résidents temporaires.

D'autre part, Me LeBreton aborde la question du statut juridique et de la distinction entre les résidents temporaires et les autres immigrants.

En exposant les risques spécifiques associés à ce statut, tels que le risque accru de déportation pour des infractions mineures, le sentiment d'anxiété qu'ils génèrent devient ainsi palpable, d'autant plus avec le fardeau financier supplémentaire auquel ils sont confrontés en raison de leur statut précaire, soulignant ainsi la nécessité d'une approche plus équitable et inclusive.

### **Collaboration pour un processus d'intégration efficace**

Pour garantir un processus d'intégration plus efficace, Mme Orlachi Osundu insiste sur **l'importance de se mettre au niveau des étudiants et de mener des recherches pour comprendre leurs besoins spécifiques.**

Cette approche éclairée permettrait de concevoir des programmes et des services sur mesure, mieux adaptés pour répondre aux défis spécifiques rencontrés par les étudiants.

Les questions soulevées par l'auditoire ont également mis en évidence des suggestions pratiques pour améliorer le soutien aux résidents temporaires, telles que des programmes de mentorat et de jumelage entre étudiants internationaux et résidents locaux.

De plus, l'implication des municipalités a été mentionnée comme un moyen crucial de sensibiliser et d'informer sur les services disponibles, contribuant ainsi à faciliter l'intégration des résidents temporaires dans la communauté locale.

### **Opportunités et engagement**

À l'heure où de nombreux étudiants et résidents temporaires entreprennent leur séjour dans un nouveau pays, la question de leur intégration au sein de leurs nouvelles communautés se pose.

Face à ce défi, les opportunités d'engagement et de connexion sociale revêtent une importance cruciale.

Mme Orlachi Osundu évoque le bénévolat comme un moyen de cultiver des liens sociaux, tandis que Me LeBreton encourage l'engagement politique, soulignant ainsi le rôle actif que peuvent jouer les résidents temporaires dans la vie démocratique de leur communauté d'accueil.

En parallèle, M. Zably insiste sur l'importance du réseautage et des références dans le processus d'intégration, soulignant comment ces connexions peuvent faciliter l'accès aux opportunités professionnelles et sociales.

# PANEL

## « Naviguer sur des chemins transitoires : défis et opportunités pour les résidents temporaires »



Dans le contexte des cours d'introduction à la vie canadienne, M. Zably préconise l'implication communautaire pour sensibiliser les étudiants, tandis que Mme Orlandi Osundu mise sur le pouvoir du bouche-à-oreille pour favoriser leur participation.

### Points à retenir

En explorant les chemins transitoires des résidents temporaires, les discussions ont révélé les défis uniques auxquels sont confrontés ces voyageurs du monde.

De la recherche de logements stables aux aspirations professionnelles, chaque obstacle est devenu une occasion d'intégration. L'engagement politique, le bénévolat et les connexions sociales sont devenus des outils essentiels dans leur quête d'une communauté accueillante et inclusive.

- Les étudiants internationaux au Nouveau-Brunswick vivent de grands défis liés à la question du logement et à l'accès aux soins de santé. Il y a aussi encore une inégalité au niveau de l'attribution des bourses au postsecondaire lorsqu'on compare les étudiants canadiens et internationaux;
- Pour venir étudier au Canada, les étudiants internationaux doivent fournir une preuve de fonds de 30 000 \$, ce qui est difficile à réunir ;
- Les étudiants internationaux ne connaissent pas beaucoup leur droit au Canada. Ils subissent beaucoup d'abus de propriétaires de logement, par exemple;
- La barrière dans l'accès linguistique à la langue anglaise est un défi immense pour les travailleurs temporaires au Nouveau-Brunswick;
- Les décideurs doivent être patients et empathiques lorsqu'ils prennent des actions sur des dossiers qui touchent directement les travailleurs temporaires; et
- Le bénévolat, l'engagement politique et le réseautage sont des composantes essentielles à l'intégration des étudiants ainsi que des travailleurs temporaires dans nos communautés.

### Ressources

- Association des étudiantes et étudiants internationaux du campus universitaire de Moncton : <https://www.umoncton.ca/umcm-etudiants/associations-%C3%A9tudiantes>
- Ville de Moncton : <https://www.moncton.ca/fr>
- LeBreton Law Droit : <https://lebretonlaw.com/>

# CONCLUSION

L'immigration est une source de richesse et de vitalité pour nos communautés. En effet, au fil des échanges et des présentations du forum annuel 2024 du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB), il est devenu évident que l'immigration francophone est bien plus qu'un simple changement démographique. C'est un véritable atout pour notre province, nous offrant de nouvelles perspectives, compétences et expériences qui enrichissent notre tissu social et économique.

En favorisant des communautés fortes, accueillantes et inclusives, nous embrassons la diversité et célébrons la contribution de chaque individu, quelle que soit son origine.

C'est dans cette diversité que réside notre force collective, et c'est en travaillant ensemble que nous pouvons bâtir un avenir plus prometteur pour tous. L'importance de la collaboration entre les différents secteurs était un point central lors de cette édition.

Alors que nous nous engageons à mettre en œuvre les idées et les stratégies discutées lors du forum, rappelons-nous que l'immigration est une source de croissance continue.

En accueillant et en intégrant pleinement les nouveaux arrivants, nous façonnons non seulement un avenir plus inclusif, mais nous créons également des communautés plus résilientes et dynamiques pour les générations futures.



# MOT DE CLÔTURE

C'est avec un cœur rempli de gratitude et une motivation incroyable que nous avons vécu cette édition du forum annuel du RIFNB. Les mots d'ordre étant la collaboration, le vivre ensemble et l'avancer ensemble, nous espérons que cette édition nous mène à davantage de projets communs, à mutualiser nos ressources et à travailler ensemble vers nos objectifs communs.

L'immigration est une aventure humaine, les personnes qui choisissent de le faire refont ce choix chaque jour et nous ne pouvons que les orienter, les accompagner et nous assurer de mettre à leur disposition les outils essentiels pour faire de leur histoire d'immigration un succès.

Nous sommes heureuses et heureux de voir tout le travail qui se fait déjà sur le terrain pour favoriser des communautés plus accueillantes, fortes et inclusives. Mais, reconnaissant l'ampleur du chemin qui doit être parcouru, nous nous engageons à continuer les efforts afin de changer les perceptions et les discours quand on parle des personnes immigrantes. Les discussions qu'on a eues renforcent notre détermination à mettre nos forces ensemble en abandonnant le travail en silo parce qu'ensemble on peut aller plus loin.

Cette édition nous a rappelé que l'immigration est tout sauf une aventure individuelle, nous avons toutes et chacun un rôle fondamental à jouer pour bâtir des communautés fortes, accueillantes et inclusives. Nous remercions les panélistes qui se sont succédé pour nous expliquer comment on peut contribuer, individuellement et en tant que société à bâtir les ponts et se tendre la main mutuellement.

Merci également aux participant.e.s qui ont fait que les échanges et débats étaient aussi enrichissants que les panels. Merci pour cette incroyable édition et au plaisir de vous retrouver dans les prochaines éditions de notre forum annuel.

## **Sara Azhari**

*Responsable de communication du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick*



## **Miriam Paphius**

*Agente de projets du Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick*



# REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers tous ceux et celles qui ont contribué au succès de la 4e édition du Forum annuel. Votre engagement, votre soutien et votre participation active ont été essentiels pour faire de cet événement une réussite.

## *Merci à tous les conférencier.è.s et panélistes*

- Ginette Arseneau
- Normand Bourdeau
- Xavier Mues
- Paul Lang
- Kassim Doumbia
- Pascal Reboul
- Agathe Robichaud
- Cindy-Lynn Frenette
- Nivosoa Ravololomboahangy
- Stevenson Casimir
- Andrée-Anne Leblanc
- Audrée Bélanger
- Paul Arseneau
- Suzie Chenard
- Nancy Hébert-Bastarache
- Jovial Orlachi Osundu
- Serge Zably
- Me Alexandra Lebreton

## *Merci au comité organisateur du RIFNB*

- Asma Regragui
- David Couturier
- Erika Martin
- Estelle Lanteigne
- Marion Rey
- Martine Rioux
- Nissrine Niazi
- Normand Bourdeau

## *Merci à nos bailleurs de fonds*

- Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Merci à **Porter O'Brien** pour son soutien logistique et rédactionnel

Merci à **Sono Clés** et au **Palais des congrès**



# ENQUÊTE DE SATISFACTION

## Nous vous avons entendu!

Une enquête de satisfaction a été envoyée aux participants du Forum annuel 2024 afin de recueillir leurs commentaires et évaluer leur niveau de satisfaction.

Cette enquête visait à obtenir des retours d'expérience précieux pour améliorer l'organisation et le contenu des futurs événements. Les participants ont été encouragés à exprimer leurs opinions, leurs suggestions et leurs préoccupations afin d'aider les organisateurs à mieux répondre à leurs besoins et attentes.

La participation à l'enquête a été très positive, avec 98 personnes ayant répondu au questionnaire.

### Quel aspect du forum avez-vous trouvé le plus bénéfique ?

- Sessions de questions et de discussion à la suite des panels
- Réseautage
- Partage des idées et d'informations
- Les panels

### Quel(s) mot(s) décrivent le mieux votre expérience au Forum annuel 2024 ?

**Enrichissant**

**Instructif**

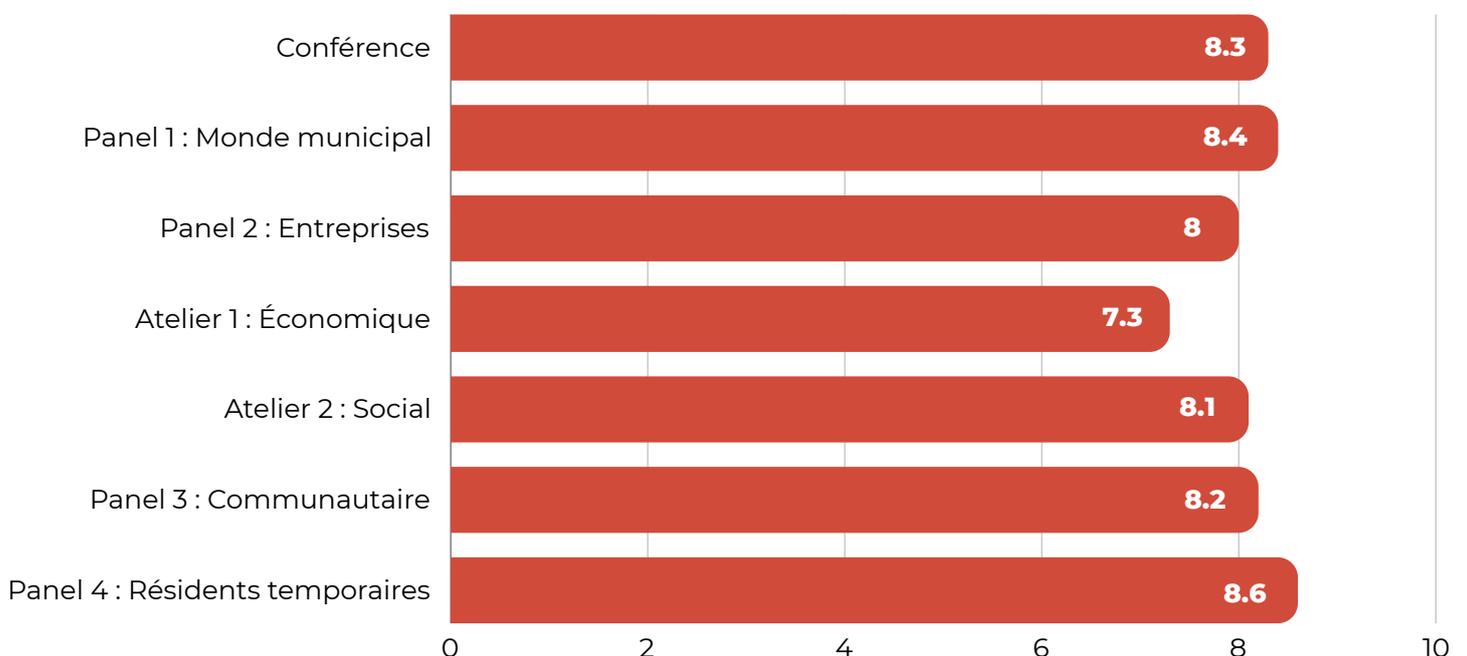
**Intéressant**

**Apprentissage**

**Échanges constructifs**

**Réseautage**

### Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau de satisfaction des éléments suivants :



# RESSOURCES

## Organismes représentés ou cités

- [Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick](#)
- [Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean](#)
- [Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc.](#)
- [Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean](#)
- [Réseau d'établissement rural pour la Commission de services régionaux de Kent](#)
- [Ville de Shippagan](#)
- [Commission de services régionaux Péninsule Acadienne](#)
- [Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick](#)
- [Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick](#)
- [Réseau de santé Vitalité](#)
- [ASU Workgear et Atlantic Star Uniforms](#)
- [Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick](#)
- [Conseil provincial des sociétés culturelles](#)
- [Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants](#)
- [Association des étudiantes et étudiants internationaux du campus universitaire de Moncton](#)
- [Ville de Moncton](#)
- [LeBreton Law Droit](#)
- [Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](#)

## Ressources fournies par IRCC

- [Centre d'innovation en immigration francophone](#)
- [Services publics d'emploi outre-mer](#)
- [Forum Mobilité Destination Canada](#)
- [Services publics d'emploi](#)
- [Programme de mobilité internationale \(PMI\)](#)
- [Comment accéder aux talents mondiaux](#)
- [Vérifiez si votre représentant est autorisé](#)

- *État d'une demande*
  - [Délais de traitement](#)
  - [Autorisation de communiquer des renseignements personnels à une personne désignée](#)
  - [Formulaire Web d'IRCC pour les demandeurs](#)
- *Embaucher un travailleur étranger temporaire*
  - [Embaucher des travailleurs francophones ou bilingues à l'extérieur du Québec](#)
  - [Prorogation du permis d'un travailleur temporaire](#)
  - [Embaucher un étudiant étranger](#)
  - [Guide d'inscription au Portail des employeurs](#)
  - [Guide d'utilisation du Portail des employeurs](#)
- *Embaucher un travailleur étranger permanent*
  - [Embaucher un travailleur qualifié ou une personne de métier au moyen d'Entrée express](#)
  - [Embaucher dans le cadre du Programme d'immigration au Canada atlantique \(PICA\)](#)
  - [Embaucher un candidat des provinces](#)
- *Divers*
  - [Centre d'aide interactif d'IRCC](#)
  - [Classification nationale des professions](#)
  - [Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail \(EIMT\)](#)
  - [Après l'embauche d'un travailleur étranger temporaire](#)
  - [Services visant à aider les employeurs à attirer des talents mondiaux](#)
  - [Stratégie en matière de compétences mondiales](#)

# ANNEXE A

Veillez vous référer au document connexe intitulé *Biographies - Forum annuel 2024* pour consulter les biographies des conférencier.è.s et panélistes.

# ANNEXE B

Veillez vous référer au document connexe intitulé *Enquête de satisfaction - Forum annuel 2024* pour consulter l'enquête de satisfaction complète.