

RÉSEAU en
IMMIGRATION
FRANCOPHONE
du NOUVEAU-BRUNSWICK



L'immigration
francophone *j'y crois!*

RAPPORT D'ANALYSE
DE LA **CAPACITÉ D'ACCUEIL**
DE LA RÉGION DU NORD-OUEST



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Les membres du RIFNB



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada



SOMMAIRE EXÉCUTIF

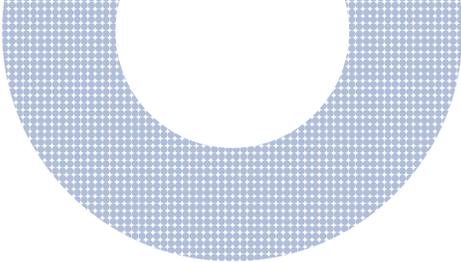


TABLE DES MATIÈRES

1

MISE EN CONTEXTE

Pendant la dernière décennie, l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick a connu une augmentation remarquable.

2

MÉTHODOLOGIE

Nous avons adopté une méthodologie tant qualitative que quantitative afin de conserver l'authenticité de notre rapport.

3

L'ÉTAT DES LIEUX DE L'IMMIGRATION FRANCOPHONE

Les études existantes dévoilent certaines thématiques phares comme le logement, l'employabilité et l'inclusion ainsi que l'intégration sociale.

NOVEMBRE 2021

MISE EN CONTEXTE

Pendant la dernière décennie, l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick a connu une augmentation remarquable. La réussite de l'accueil et de l'établissement des populations immigrantes francophones constitue un élément clé dans le développement économique de la province du Nouveau-Brunswick, de plus qu'elle travaille d'arrache-pied afin de recruter davantage de personnes pour venir s'installer dans ses régions francophones, plus précisément dans les zones rurales.

Il est fort de spécifier que plusieurs facteurs interviennent dans l'élaboration d'un plan d'immigration. Ainsi, les pré-requis doivent être mis en place par les acteurs principaux de ce processus afin de faciliter l'accueil et l'établissement des nouveaux arrivants.

Le mandat des membres du RIFNB dans le cadre de cette étude est d'aider à la réussite de l'intégration et de l'inclusion des populations immigrantes.

L'instigateur de l'étude

Le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) fait partie des treize réseaux en immigration de la francophonie canadienne et est appuyé par la Fédération des communautés francophones et acadiennes (FCFA). Il est reconnu par la communauté, les partenaires et les gouvernements comme un partenaire incontournable dans l'orchestration des efforts visant à accroître le nombre d'immigrants francophones et à réussir leur intégration au Nouveau-Brunswick. Il est régi tel un mécanisme de concertation communautaire multisectorielle provinciale qui représente la communauté acadienne et francophone sur les enjeux liés à l'immigration francophone et qui sensibilise la communauté à l'importance et aux atouts de l'immigration francophone au N.-B.. Mis à part les consensus dégagés par le mécanisme en matière d'immigration francophone, chacun de ses 29 membres conserve son autonomie et agit à titre de porte-parole de son association ou organisme respectif. [RIFNB, 2020](#). Le mandat des membres du RIFNB dans le cadre de cette étude est d'aider à la réussite de l'intégration et de l'inclusion des populations immigrantes. Cela passe par un encadrement solide, de bons outils et une assurance que les choses et les services élémentaires pour leur bien-être seront disponibles lors de leur arrivée.



Sylvie Forbes - Papineau Falls, Bathurst, N.-B.

Les membres du RIFNB

LES ORGANISMES PROVINCIAUX

Association francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick (AFANB)

Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)

Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick (AFPNB)

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB)

Conseil provincial des sociétés culturelles du Nouveau-Brunswick (CPSC)

Fédération des conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick (FCÉNB)

Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick (FJFNB)

La Ruche (la ruche Chaleur représentant les ruches de la province du Nouveau-Brunswick).

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB)

Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉE NB)

Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB)

Société santé et mieux-être en français du Nouveau-Brunswick (SSMEFNB)

Université de Moncton (UMoncton)

Conseil Économique du Nouveau-Brunswick (CÉNB)

Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes du Nouveau-Brunswick (CODACNB)

LES ORGANISMES RÉGIONAUX

Association multiculturelle de Fredericton (AMCF)

Association multiculturelle de la Région Chaleur (AMRC)

Association multiculturelle du Restigouche (AMR)

Centre d'accueil et d'établissement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFI)

Centre de nouveaux arrivants de Saint-Jean (CNASJ)

Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest inc. (CRNA-NO)

Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants de la Péninsule acadienne (CAIENA)

District scolaire francophone Nord-Ouest (DSFNO)

District scolaire francophone Sud (DSF-S)

Association Multiculturelle d'Intégration des Nouveaux Arrivants (AMINA)

Carrefour Communautaire Beausoleil

Coopérative de Développement Régional (CDR)

Association Régionale Multiculturelle de Miramichi (ARMM)

MEMBRES OBSERVATEURS

Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

Ministère de l'Immigration, Réfugiés, Citoyenneté (IRCC)

Après maintes analyses, nous avons été en mesure de ressortir les principaux axes de réflexion qui figurent majoritairement sur la liste des besoins essentiels des populations immigrantes pendant leur processus d'immigration. Ce sont :

- La santé
- Le logement
- L'employabilité
- L'éducation et la petite enfance
- Le transport
- L'intégration sociale.

Nous croyons que le choix d'un territoire de résidence résulte d'un besoin de stabilité, en excluant les exodes répétitifs au sein d'un même pays.

Cette étude nous a permis de comprendre la complexité des enjeux liés à l'accueil des populations immigrantes. Les responsabilités restent partagées entre les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéraux, mais également avec les populations accueillantes. Nous avons constaté qu'il y a la volonté d'accueillir un plus grand nombre de personnes immigrantes, mais que les ressources nécessaires à cet effet ne sont pas disponibles¹. En portant un plus grand intérêt à la formation des collectivités accueillantes et au réaménagement de territoire, nous verrons une meilleure intégration des populations immigrantes qui prendront l'initiative personnelle de rester dans la province.

En étudiant la capacité d'accueil des cinq régions du Nouveau-Brunswick concernées par notre étude, soit **le Sud-Est, le Nord-Ouest, le Restigouche, la région Chaleur et la Péninsule acadienne**, les statistiques nous montrent que les populations immigrantes francophones ne représentent qu'une petite partie de la population totale, soit **4,6%**, mais qu'elles demeurent des ressources importantes dans le développement de ces régions. Néanmoins, les répercussions de leur inconfort peuvent être significatives sur le progrès socioculturel, économique et politique des régions.

Les membres du RIFNB se sont investis afin de préciser les différents enjeux de l'immigration

dans les régions francophones. Il a été question, tout au long de l'étude, d'énumérer et de définir les barrières à l'accueil et à l'établissement des populations immigrantes et d'en ressortir les causes pour en faire une analyse approfondie. Cela resterait vain si, en somme de tout cela, l'on était incapable d'élaborer des solutions en y associant les acteurs principaux. Pour pallier tous ces problèmes, nous avons conçu un outil pour mesurer la capacité d'accueil des régions. Le but de l'outil sera de permettre aux régions de s'autoexaminer en matière d'accueil, mais surtout d'améliorer leurs efforts en inclusion en identifiant les problématiques systémiques actuelles pour favoriser la croissance des populations immigrantes.



4.6 %

est le pourcentage des populations immigrantes francophones dans les régions du Sud-Est, le Nord-Ouest, le Restigouche, la région Chaleur et la Péninsule acadienne.

Les recherches réalisées au cours de cette étude ont permis de situer les régions relativement à l'immigration de façon générale avec un regard spécifique au moyen des analyses suivantes :

- **Une recension des écrits des plans stratégiques et des projets de réaménagement déjà établis dans les régions identifiées, ainsi que dans d'autres régions du Canada. Nous avons ainsi pu faire une analyse générale de l'écosystème du Nouveau-Brunswick afin de comprendre les grands défis impactant toutes ses régions.**
- **Les portraits statistiques des populations locales et immigrantes des régions ciblées.**
- **Le portrait des services offerts dans les régions ciblées.**
- **Des sondages distribués aux communautés et aux municipalités des régions concernées par l'étude.**
- **Des consultations publiques avec les membres du RIFNB.**
- **Des entretiens individuels diversifiés pour enrichir nos récoltes.**

Toutes ces recherches ont été analysées en profondeur afin de soumettre aux régions un portrait individualisé et fidèle de leur capacité d'accueil.

¹ Objectif du Gouvernement du Nouveau-Brunswick à 2024: 7 500 immigrants par an
[Dévoilement du plan d'action et de la stratégie de croissance démographique \(gnb.ca\)](https://www.gnb.ca/fr/actualites/2022/06/22/le-plan-daction-et-de-la-strategie-de-croissance-demographique.html)

MÉTHODOLOGIE

L'analyse de la capacité d'accueil des régions francophones du Nouveau-Brunswick a été effectuée en six phases et nous avons adopté une méthodologie tant qualitative que quantitative afin de conserver l'authenticité de notre rapport.

1

LA CRÉATION DES PROFILS STATISTIQUES DES RÉGIONS

Les données du recensement 2016 effectué par Statistiques Canada nous ont permis majoritairement de faire tomber certaines présuppositions en apportant des faits quantifiés montrant la véracité de plusieurs faits avérés, mais également l'urgence dans la compensation de certaines situations. Nous avons également recensé certaines données spécifiques à la région afin de personifier les analyses.

2

LA RECENSION DES ÉCRITS

Un examen des recherches régionales, provinciales et nationales a été fait pour ressortir les ressemblances et les divergences entre les régions ciblées et les autres régions du Canada, mais également pour s'inspirer de leurs approches et succès.

3

LA CARTOGRAPHIE DES ATOUTS

Il a été question de ressortir les services offerts dans les régions et leurs répercussions sur l'accueil des populations immigrantes. La cartographie a été très utile pour sonder les réalités du terrain et examiner les failles et le potentiel des différentes régions.

4

LA CONSULTATION PUBLIQUE AVEC LES MEMBRES DU RIFNB

Elle a permis d'obtenir plusieurs avis et perceptions différentes de certains acteurs de l'accueil, mais surtout des membres de la communauté accueillante qui ont proposé des pistes de solutions sur lesquelles nous travaillerons dans les prochaines années.



Annick Guitard - Petit-Rocher

5

SONDAGES D'ANALYSE DE LA CAPACITÉ D'ACCUEIL AUX MUNICIPALITÉS ET AUX COMMUNAUTÉS

Nous avons procédé à des sondages afin de recueillir les avis et les vécus en matière d'accueil de la part des intervenants majeurs concernés par les retombées de cette étude, dont les municipalités de différentes villes constituant les régions ciblées et les acteurs des différents domaines principaux autour desquels gravite notre étude, notamment les centres d'accueil ainsi que les services de transport et de santé, pour ne citer que ceux-ci. L'analyse de toutes ces données tant qualitatives que quantitatives nous a permis de broser un portrait plus réaliste des régions.

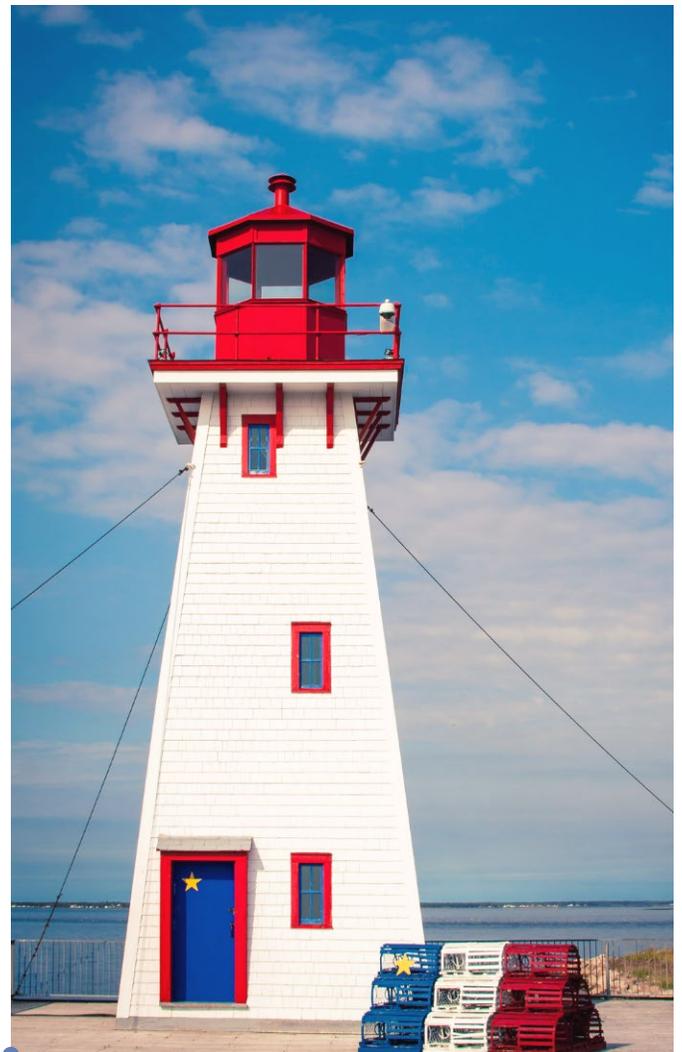
Nous avons pris le temps de nous familiariser en profondeur avec la réalité du Réseau en Immigration Francophone (RIF) en nous imprégnant de son mandat et en nous appropriant la vision de ce projet. La conception de l'outil de mesure et de gestion de la capacité d'accueil des régions s'est faite simultanément et s'est peaufinée jusqu'à la date d'échéance.

À la suite de l'analyse et à la rédaction des rapports régionaux, l'outil de mesure et de gestion de la capacité d'accueil a été finalisé et présenté aux intervenants concernés. La dernière étape fut la remise des rapports et leur présentation à l'ensemble de l'équipe et de la table de concertation du RIFNB.

6

ENTRETIENS INDIVIDUELS

Pour compléter notre étude, et combler les manques à gagner de l'analyse, nous avons complété cinq entretiens avec des intervenants du Réseau d'établissement Rural (RER), du CCNB, de la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick, du CMNB et du Partenariat local en matière d'immigration (PLI). Ces échanges ont servi à élaborer davantage notre argumentaire et nos recherches.



L'ÉTAT DES LIEUX DE L'IMMIGRATION FRANCOPHONE

Nous avons consulté les études existantes ayant déjà abordé la question de l'immigration au Canada, particulièrement celles touchant les communautés de langues officielles. Celles-ci dévoilent certaines thématiques phares comme le logement, l'employabilité et l'inclusion ainsi que l'intégration sociale qui englobe la majorité des sujets évoqués au préalable. Ces études nous montrent les répercussions sociétales, économiques et politiques de la culture de la diversité, mais également les avantages d'une communauté accueillante sur leur région.

Dès 2004, la Fédération des communautés francophones et Acadiennes [FCFA - novembre 2017](#) abordait les questions de l'accueil et de l'intégration de nouveaux arrivants; des questions reconnues comme importantes, mais complexes.

L'évaluation de la capacité des communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) à accueillir de nouveaux arrivants et les maintes études auxquelles les consultants PRA Inc. se réfèrent, démontrent déjà l'importance stratégique que joue l'immigration dans le développement des communautés francophones et acadiennes. [FCFA - novembre 2017](#). C'est à partir de cette évaluation, précisément en juillet 2018, que la SANB a avancé le besoin d'établir un service francophone d'accueil et d'accompagnement dans la région de Moncton. Ce centre permettrait de joindre les nouveaux arrivants francophones dès leur arrivée afin de les aider à accéder plus facilement aux services offerts en français et à l'information au sujet de la communauté francophone. Il s'en est ainsi suivi la recommandation des guichets uniques pour l'accueil des nouveaux arrivants francophones au Centre d'accueil et d'accompagnement francophone pour les immigrants (CAFI).

Cependant, l'association multiculturelle région chaleur (ARMC) offre des services d'accueil aux nouveaux arrivants depuis 1976.

Il y a également La Ruche Chaleur qui offre divers services d'aide et d'accompagnement aux nouveaux arrivants qui désirent entreprendre

L'immigration est vitale pour la province du Nouveau-Brunswick

La province du Nouveau-Brunswick connaît une décroissance de sa population. « Dans le nord du Nouveau-Brunswick, le nombre de jeunes de 14 ans et moins a diminué de 46 % au cours des 20 dernières années. » Richard Saillant. [La décroissance démographique, octobre 2019.](#)

Pour pallier cette hémorragie, l'accueil de nouveaux arrivants est devenu une des solutions et une des priorités du gouvernement provincial et de la communauté acadienne francophone. Ainsi, dans sa stratégie d'immigration, le Nouveau-Brunswick s'est fixé trois objectifs :

- **Établir des objectifs d'immigration** pour obtenir une croissance démographique annuelle de 1 %;
- **Élaborer une stratégie ambitieuse destinée aux étudiants étrangers** : augmenter leur nombre, assurer leur intégration et leur accès à l'emploi et veiller à leur rétention. En effet, le potentiel d'assurer la transition des étudiants internationaux vers la qualité de résidents permanents au Nouveau-Brunswick offre des perspectives intéressantes;
- **Élaborer une stratégie pour accroître l'immigration francophone** et améliorer la rétention dans les petits centres du Nouveau-Brunswick (à l'extérieur de Fredericton, de Moncton et de Saint John). [Nouvelles conversations — CMNB, 2018](#)

La province doit surtout devenir attractive pour les nouveaux arrivants. Par ailleurs, une main-d'œuvre diversifiée et inclusive peut apporter des compétences, du talent et des expériences qui contribuent à l'avantage concurrentiel et au succès général d'un organisme et d'une communauté et ainsi inciter d'autres immigrants à s'y installer. [La diversité et l'inclusion au Canada, 2014](#). Il s'agit d'établir un cercle vertueux.

Le Nouveau-Brunswick pourrait être une province dans laquelle les familles peuvent s'épanouir et dans laquelle les nouveaux arrivants peuvent prospérer. Le potentiel de tous les Néo-Brunswickois doit être mis à profit. En gardant les gens du Nouveau-Brunswick dans la province, en ramenant les expatriés, y compris les Premières Nations, et en attirant de nouveaux immigrants, elle pourra accroître sa population et ainsi répondre à ses besoins en main-d'œuvre et se doter d'une base démographique solide.

L'immigration francophone aux mains des organismes francophones

Le Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023 : Investir dans notre avenir a alloué près de 500 millions de dollars sur cinq ans à l'appui des langues officielles, dont 40,8 millions de dollars pour les initiatives d'immigration francophone. Ces investissements historiques témoignent de l'engagement du gouvernement du Canada à promouvoir les langues officielles et à favoriser la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire. [Stratégie en matière d'immigration francophone, 2019](#)

Dans l'une de ses allocutions aux membres, le président de la FCFA, monsieur Jean Johnson, a mentionné qu'offrir des services d'établissement en milieu minoritaire francophone relève des défis particuliers qui sont très distincts de ceux rencontrés dans les milieux majoritaires anglophones [Allocution de Jean Johnson, président de la FCFA, avril 2019](#). Ces services nécessitent donc une lentille francophone tenant compte des réalités de la minorité linguistique. Offrir des services d'établissement en milieu minoritaire francophone, c'est notamment orienter la population immigrante spécifiquement vers les ressources francophones dans la communauté.

[Le plan stratégique provincial en immigration francophone 2018-2023 des réseaux en immigration francophone de l'Ontario](#) est donc fondé sur les besoins, les intérêts et les réalités des immigrants francophones, c'est-à-dire :

1. **Besoin d'informations justes et honnêtes sur les collectivités francophones avant leur départ et dès leur arrivée ;**
2. **Besoin de bénéficier d'une évaluation approfondie de leurs besoins et de leurs intérêts ;**
3. **Besoin d'être aiguillés vers les services d'établissement/d'intégration offerts dans la collectivité ;**
4. **Besoin d'être accompagnés et appuyés dans leur démarche d'intégration économique dans des milieux de travail inclusifs ;**
5. **Besoin d'être accueillis par des organisations qui connaissent les collectivités francophones ;**
6. **Besoin d'être informés et orientés pour pouvoir naviguer efficacement dans les divers secteurs et systèmes canadiens ;**
7. **Besoin de pouvoir établir des liens et bâtir des relations avec la collectivité, ses organisations et ses institutions ;**
8. **Besoin d'être accompagnés et soutenus dans leur démarche d'intégration/d'inclusion dans des collectivités de plus en plus accueillantes, dynamiques et inclusives.**

Ainsi, l'IRCC propose de placer les communautés francophones au cœur de la prise de décisions concernant l'accueil et la rétention des nouveaux arrivants dans leurs collectivités locales respectives et d'offrir un modèle de financement souple, axé sur les communautés. [Stratégie en matière d'immigration francophone, 2019](#).

En réponse, les organismes ont établi un plan d'action visant à accroître l'immigration francophone autour de cinq enjeux :

- L'identification des besoins des immigrants francophones et l'amélioration du continuum de service ;
- La promotion des communautés et le recrutement de candidats à l'immigration ;
- L'appui à l'intégration/l'autonomie économique des immigrants ;
- L'appui à l'intégration sociale, culturelle et communautaire ;
- La concertation, mobilisation et coordination. [FCFA-RIF, Pratiques inspirantes, 2018](#)

Les effets du flux migratoire sur les communautés

Dans la province du Nouveau-Brunswick, la population est divisée entre les milieux ruraux et les petits centres urbains. Elles n'ont donc pas les mêmes moyens et ne sont pas aussi prédisposées à accueillir un grand nombre de personnes immigrantes que les grands centres. Les communautés doivent trouver comment se démarquer et être attractives aux yeux des immigrants.

L'arrivée d'une nouvelle population avec des aspirations et des besoins spécifiques déclenche des défis pour les petites communautés rurales: les services d'établissement pour les immigrants, l'accessibilité à un logement convenable, les systèmes de transport, les emplois appropriés, les ressources culturelles, la diversité dans les écoles et la tolérance de la communauté d'accueil.

Les municipalités doivent en avoir conscience et prendre des mesures pour faciliter l'établissement de nouveaux arrivants. C'est le prix à payer pour faire croître sa population. Ainsi, accueillir des personnes immigrantes n'est pas une démarche anodine.

Le recrutement de nouveaux arrivants francophones hors des grands centres d'immigration doit être ciblé et limité à des individus dont le profil d'emploi répond clairement aux besoins en main-d'œuvre identifiés par la communauté d'accueil.

Le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté en vue de cibler spécifiquement l'immigration francophone, a participé à des missions internationales de recrutement de populations immigrantes francophones, élargi les services d'aide à l'établissement des francophones et dirigé des initiatives d'immigration francophone aux tables fédérales, provinciales et territoriales. Il a de plus organisé le tout premier forum pancanadien sur l'immigration francophone en 2017.

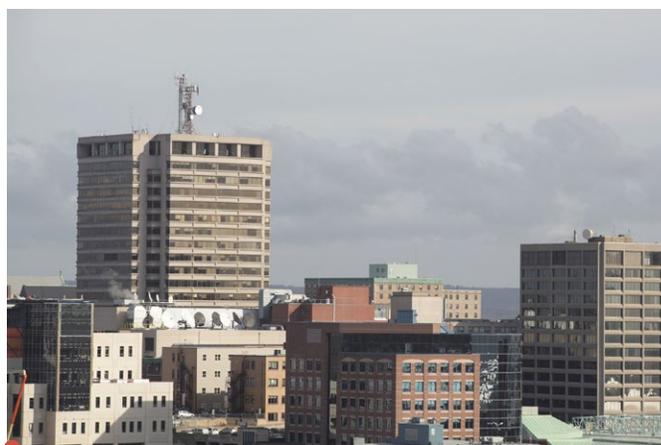
Il faut retenir en outre qu'une immigration n'est pas exempte d'écueils. Même si l'on constate que les organismes d'accueil et d'établissement offrent un accueil satisfaisant aux nouveaux arrivants et qu'ils jouent un rôle névralgique dans l'intégration sociale des immigrants francophones au sein de leur communauté d'accueil, il ne faut pas ignorer le problème de la rétention. À mesure que l'effet de nouveauté s'estompe, les différences culturelles apparaissent et dégradent les

relations sociales ou économiques entre les personnes immigrantes et leur communauté d'accueil. [Livre blanc en immigration SANB, 2018.](#)

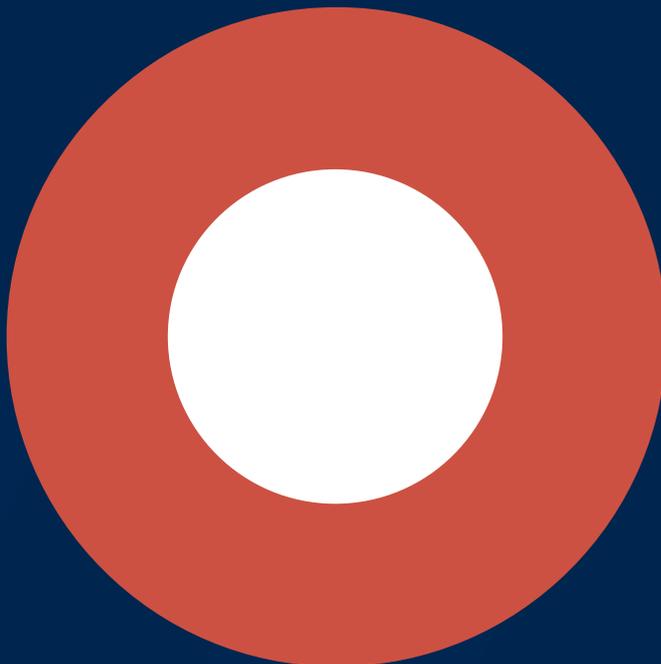
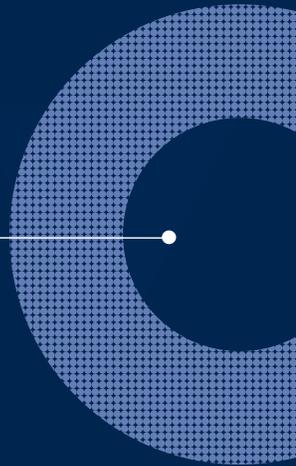
La sensibilisation aux différences culturelles est importante aussi bien auprès des communautés accueillantes que chez les employeurs. Aussi, cela ne devrait aucunement manquer à la préparation des nouveaux arrivants. Attirer des personnes immigrantes francophones qui pourront jouer un rôle important au sein des communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) sur le plan social, culturel et économique est complexe. Il faut pouvoir instaurer des mécanismes pour améliorer leur rétention dans la province et, plus précisément, dans leur région. À cela, on constate que les communautés inclusives peuvent contribuer à accroître considérablement leur taux de rétention des populations immigrantes.

Ces différents points ressortis des documents consultés sont, en effet, les réalités que rencontrent les populations immigrantes au sein de plusieurs régions, dont celles ciblées dans cette étude. Nous constatons qu'il y a d'énormes ressemblances avec les enjeux de notre étude sur le plan des défis de logement, de l'emploi, des pratiques d'inclusion et d'intégration sociale et des services offerts.

Il en ressort également que le bien-être des populations immigrantes est un souci commun au Canada. Plusieurs intervenants en immigration francophone s'investissent ardemment afin d'améliorer les conditions d'accueil et d'établissement de ces populations, tant chez des communautés accueillantes que dans les offres de services. Ces différentes études démontrent réellement le travail abattu pour accroître le taux de personnes immigrantes au Canada et le désir de leur offrir un environnement agréable et accueillant.



RAPPORT D'ANALYSE
DE LA **CAPACITÉ D'ACCUEIL**
DES RÉGIONS



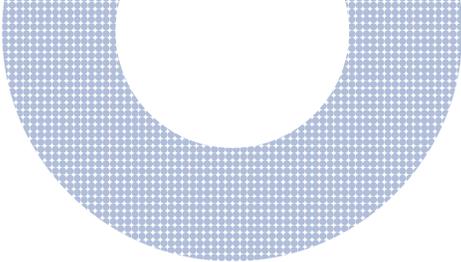


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

PORTRAITS RÉGIONAUX

1. *Carte des régions*
2. *Ce que nous disent les chiffres*
3. *Ce que nous offre la région*

PRÉSENTATION DE L'OUTIL DE MESURE

ANALYSE DE L'OUTIL DE MESURE DANS LA RÉGION

1. *À la loupe des municipalités*
2. *À la loupe des communautés*

VERS DES COMMUNAUTÉS ACCUEILLANTES

CONCLUSION

LISTE DES ACRONYMES

CATALOGUES DES INTERVENANTS

RESSOURCES

ANNEXES

1. *L'outil de mesure de la capacité d'accueil des régions*
2. *Dépliant des services - RIFNB*

NOVEMBRE 2021

Ce rapport a pour but de présenter l'analyse de l'étude sur la capacité d'accueil de la région du Nord-ouest du Nouveau-Brunswick. L'étude, coordonnée par le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) et réalisée par la firme O Stratégies, s'est étendue sur une période de six mois et s'est clôturée par une présentation de ces analyses à chaque région ciblée.

Qu'est-ce qu'une Communauté francophone accueillante?

Dans son Initiative des communautés francophones accueillantes (CFA) du plan d'action sur les langues officielles 2018-2023, le ministère de l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et ses partenaires communautaires, soient les 13 réseaux en immigration francophone, la Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada (FCFA) et le Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF) définissent une communauté francophone accueillante comme étant

«une communauté inclusive où les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s d'expression française ont le sentiment que leur identité est respectée et se sentent intégrés à la communauté d'accueil. L'ensemble des membres de la communauté (incluant les employeurs, communauté hôte, les leaders communautaires, et autorités locales) ont une attitude positive envers les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s d'expression française. Ils se font confiance et se comprennent mutuellement.» IRCC

Cette définition a été la gardienne du but ultime de notre étude. C'est ainsi que six constats généraux soutenant nos axes de réflexion ont été identifiés à la suite desquels, nous avons établi des pistes de solution pour orienter la résolution des problèmes liés à l'accueil et à l'établissement des populations immigrantes dans les cinq régions ciblées:

CONSTAT 1

Il y a un manque de logements salubres et abordables et il existe un marché caché des loyers.

CONSTAT 5

Il y a un manque d'information sur le système de santé et il existe de grandes disparités dans les services de santé offerts en fonction des régions.

CONSTAT 2

Les populations immigrantes n'arrivent pas à obtenir un emploi dans leur secteur.

CONSTAT 6

Les services ne sont pas tous offerts en français.

CONSTAT 3

Il y a un manque de ressources financières et humaines dans les services de base liés à l'intégration (transport, formation, etc.).

CONSTAT 4

Ily a un manque de places dans les garderies éducatives francophones ainsi qu'un manque de formation du personnel face à l'immigration, en petite enfance et en éducation secondaire et postsecondaire.



PORTRAITS RÉGIONAUX

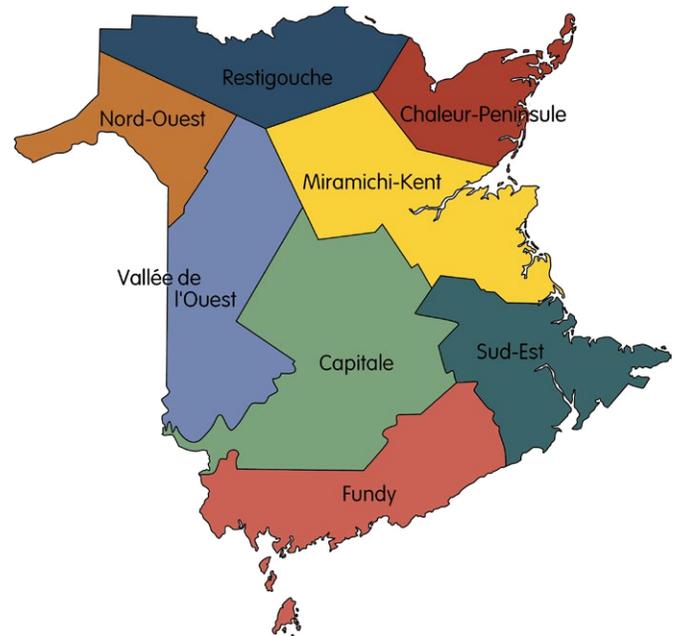
Dans l'optique de mieux connaître les régions ciblées par l'étude, une cartographie des atouts a été réalisée avec l'aide des principaux acteurs du processus de développement de la capacité d'accueil des régions autour des six thématiques suivantes :

- La santé regroupe les détails sur le système de santé néo-brunswickois, ses failles et les services offerts.
- Le logement englobe toutes les pratiques et problématiques rencontrées en matière d'hébergement dans la région.
- La thématique de l'employabilité nous ramène aux réalités régionales et aux défis auxquels font face les populations immigrantes sur le plan de la recherche d'emploi.
- L'éducation et la petite enfance avec leurs défis concernent tout le système éducatif néo-brunswickois francophone.
- La thématique du transport englobe tous les moyens de déplacement publics et personnels ainsi que les documentations et procédures incluses.
- L'intégration sociale est définie par l'ensemble des actions visant à faire évoluer les populations immigrantes et les communautés accueillantes vers des interactions et un environnement inclusif, diversifié et accueillant.

Les intervenants de ce projet ont employé un langage propre aux régions concernées afin de vulgariser la compréhension de l'étude et la rendre accessible à tous.

Dans la prochaine section, nous présenterons l'analyse quantitative et qualitative de la région du Nord-Ouest à la suite de la recension des services et des statistiques.

Carte des régions



Le Nouveau-Brunswick est la seule province bilingue au Canada et elle comptait au dernier recensement de 2016, plus de **747 101 habitants**. Elle s'étend sur **73 440 km²** et constitue la province avec la plus grande superficie des provinces des Maritimes.



Jim Landry

Dans le cadre de cette étude, cinq régions spécifiquement délimitées ont été identifiées :

- **La région du Nord-Ouest qui est composée du Madawaska et du comté de Victoria.**
- **La région du Restigouche avec les villes d'Atholville et de Campbellton**
- **La région de la Péninsule acadienne constituée de Tracadie, Shippagan et Caraquet**
- **La région Chaleur constituée de Bathurst, Beresford, Nigadoo et Petit-Rocher**
- **La région du Sud-Est formée des comtés de Kent et de Westmorland.**

Cette étude est menée sur quatre municipalités de la région du Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick notamment, **Edmundston, Grand-Sault, Saint-Quentin** et **Kedgwick**.

Ce que nous disent les chiffres

Les données statistiques récoltées sont portées sur huit grands axes comportant des sous-axes. Le premier axe nous donne la population totale des régions notamment **34 274 habitants** dans la région du Nord-Ouest.

1. LES CARACTÉRISTIQUES DES MÉNAGES

De prime abord, la taille typique d'un ménage au Nouveau-Brunswick est en moyenne de **2,3 personnes**. **Dans la région du Nord-Ouest, la taille moyenne est de 2,1 personnes par ménage.** Cette première réalité donne suite à la structure des logements de la région et à celle des services offerts. De plus, les données nous



montrent que les couples sans enfant constituent 34,4% de la population de la région face à 2,4% de couples avec trois enfants et plus. Aux vues de la réalité des familles immigrantes qui est d'environ 2 à 4 enfants par couple, on peut en déduire que les communautés du Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick sont donc moins préparées à accueillir des familles plus grandes.

52 600 \$ est le revenu moyen dans la région du Nord-ouest

En observant par la suite le standard de vie offert dans la région du Nord-Ouest à travers une lentille de revenus, nous voyons une légère disparité avec d'autres régions, ou même provinces, qui pourraient offrir une meilleure qualité de vie aux populations immigrantes. Les revenus moyens dans certaines provinces telles que le Québec et l'Ontario restent plus alléchants, même si le *Nouveau-Brunswick* a plus d'avantages. Comme présenté dans l'analyse des *Coûts de la vie, 2020*, l'on peut retenir que contrairement aux grandes métropoles dans lesquelles le coût de la vie (factures, alimentation, transport) est plus élevé, les régions du Nouveau-Brunswick détiennent un coût de vie plus abordable, des distances à parcourir moins grandes, un confort de vie considérable.

On constate que le revenu moyen de la région du Nord-ouest est d'environ 52 600 \$. Il est plus élevé que celui du Nouveau-Brunswick qui s'élève à 48 122 \$. Cette différence pourrait favoriser une meilleure prise de décision dans le processus d'immigration des nouveaux arrivants.

Une autre composante déterminante des ménages qui pourrait constituer un réel frein à l'immigration, surtout si l'on désire prôner une société inclusive et équitable, est le nombre de soutiens par ménage, soit la personne responsable du ménage (normalement la personne salariée). **On compte au Nord-Ouest 62,8% de ménages n'ayant qu'un seul soutien.** En général, ce sont les hommes qui travaillent pendant que les femmes restent à la maison pour s'occuper du ménage et cela peut engendrer des conflits discriminatoires. *Activités de travail non rémunérées*. De plus, cette réalité entraîne une réduction du revenu du ménage pendant que les dépenses ne cessent d'augmenter. *Enquête sur les dépenses des ménages, 2019*.

Il n'y a que 30,3% de ménages avec deux soutiens, ce qui veut dire que peu de ménages sont dans le confort espéré.

2. TRANCHE D'ÂGE DE LA POPULATION

L'âge de l'ensemble de la population du Nord-Ouest varie entre 15 et 65 ans avec la moyenne d'âge de *44,7 ans*. L'âge de la population immigrante de la région varie quant à elle entre 14 et 45 ans. La communauté se fait de plus en plus jeune et il y a un énorme potentiel de développement grâce à la jeunesse. Il est donc nécessaire de maximiser les activités, les services, les emplois et les avantages destinés aux jeunes. La majorité des personnes immigrantes de cette région sont des étudiants qui fréquentent l'Université de Moncton ou le CCNB et qui, après avoir reçu leur formation, sont des ressources indispensables à l'économie et à la croissance de la région. Selon les statistiques de l'année 2020, fournies par le CCNB, le campus d'Edmundston comptait 97 étudiants internationaux soit 8,6 % de la population immigrante totale de la région. Ce constat nous amène au prochain point, soit l'employabilité.

3. EMPLOYABILITÉ

Un emploi favorise une meilleure intégration aux personnes immigrantes. Le taux d'employabilité est de 44,4 % face à 33,8 % de personnes sans emploi et un taux de chômage de 4,8 % dans la région du Nord-Ouest. La majorité des populations qui émigrent en famille profitent déjà d'une stabilité financière et d'un statut d'emploi convenable dans leur pays d'origine. En immigrant, elles espèrent maintenir leur niveau de vie, ou du moins, pouvoir subvenir convenablement aux besoins familiaux.

Environ 70 % des emplois disponibles ne sont pas affichés publiquement. Ceci crée assez d'incertitude pour des populations immigrantes et fausse certaines statistiques sur l'employabilité.

Nous pouvons noter, en observant les données d'employabilité de la région du Nord-Ouest par rapport à d'autres régions à l'extérieur du Nouveau-Brunswick, que les familles auront plus tendance à être attirées vers l'extérieur. Nous avons relevé plusieurs causes lors des consultations et des recherches justifiant ce taux de personnes sans-emploi qui sont :

Le manque de financement pour les entreprises désireuses d'avoir du personnel, et un manque de ressources humaines ayant une bonne ouverture d'esprit face aux personnes immigrantes. La consultation publique nous a permis de réaliser que les organismes d'accueil des personnes immigrantes ayant recommandé de potentiels candidats reçoivent des refus sans explication ou raison valable.

Le marché caché ou fermé de l'emploi : Il a été constaté qu'il y a des postes à combler, mais que les postes sont cachés ou difficiles d'accès, ce qui crée un faible taux de candidatures. L'on parle généralement de l'iceberg de l'emploi et au Canada, environ 70 % des emplois disponibles ne sont pas affichés publiquement. Ceci crée assez d'incertitude pour des populations immigrantes et fausse certaines statistiques sur l'employabilité.



Le type d'emplois disponibles ne correspond pas aux projets professionnels des populations immigrantes : certains postes ne sont pas attrayants pour les personnes immigrantes ayant des compétences ainsi que des diplômes internationaux et qui sont désireuses d'exploiter au maximum leur potentiel. [Étude en immigration. P.69](#)

La non-reconnaissance des acquis : Les diplômes ou expériences des personnes immigrantes n'étant pas canadiennes, elles sont aussitôt refusées par les employeurs qui réclament des diplômes ou de l'expérience locale. De ce fait, les populations immigrantes ne sont pas embauchées. Il y a, d'un autre côté, une crainte au sujet de l'authenticité des diplômes internationaux et sur l'adaptation des populations immigrantes au marché du travail canadien. Ce problème est très récurrent en ce qui concerne l'employabilité des personnes immigrantes et est lié à un manque de formation sur la gestion de la diversité.

La promptitude des employeurs à répondre aux candidatures: La lenteur du processus d'analyse de dossier et d'embauche dans les régions du Nord-ouest devient un frein à la capacité d'accueil. Comme de fait, plus le temps passe, plus les besoins s'accroissent, et les régions parfois plus alertes créent d'énormes exodes en défaveur des régions francophones du Nouveau-Brunswick.

Le manque d'ouverture au changement: De nombreux employeurs ne sont pas suffisamment outillés pour faire face aux changements culturels et organisationnels au sein de leur entreprise et cela justifie leur crainte d'embaucher des personnes immigrantes. Ouvrir ses portes à des personnes immigrantes exige de la patience et de la tolérance pour l'adaptation, pour accommoder tous les employés et créer un univers de cohésion et inclusif.



Le salaire très peu réaliste qui ne répond pas aux besoins de la population: Le salaire minimum au Nouveau-Brunswick est de **11,75 \$** par heure ne satisfait pas nécessairement les attentes de certaines populations immigrantes. Cependant, une augmentation de 1 \$ l'heure prévue en avril 2022 et une autre augmentation de 1 \$ l'heure prévue en octobre 2022 feront passer le salaire minimum de la province à **13,75 \$ l'heure**, le taux le plus élevé du Canada atlantique. Comme cela a été mentionné plus haut, le coût de la vie peut être abordable, mais les revenus ne sont pas suffisants pour un réel confort de vie.

Certains organismes gouvernementaux et membres du RIFNB, dont le Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉE NB) travaillent activement à rendre les conditions d'emploi accessibles et non discriminatoires. Cependant, aux vues des statistiques récoltées et des analyses faites,

la région du Nord-ouest a toujours d'énormes investissements à faire afin d'être dite accueillante au point de vue de l'employabilité.



4. LANGUES OFFICIELLES ET INTÉGRATION DES POPULATIONS IMMIGRANTES

L'un des plus grands points d'ancrage dans le processus d'accueil et d'établissement est la langue. L'identité culturelle d'un peuple se trouve dans sa langue.

De même, le bilinguisme est une valeur qui fait la différence au Nouveau-Brunswick et d'après *les fiches du marché du travail du RDÉE NB*, nous constatons que **74 % de travailleurs au N.-B. sont anglophones, 22 % de la population active est francophone et 4 % totalement bilingue.**

Dans la région du Nord-Ouest, 36,2 % de la population est francophone et 67 % est bilingue, soit 103,2 % de la population a la capacité de communiquer en français. Nous pouvons affirmer que la région est à même d'accueillir les populations immigrantes francophones.

La population unilingue anglophone est très faible dans cette région soit 3,8 % de la population totale et 0,1 % ne parlant ni français ni anglais. [Étude en immigration. P.51](#)



Le RIFNB a pour but principal d'aider à l'accroissement du nombre d'immigrants francophones et de réussir leur intégration au Nouveau-Brunswick. Aux vues des chiffres, nous pouvons dire que la population immigrante francophone de la région Nord-Ouest représente 2% de la population immigrante totale et qu'elle s'insère dans les 36,2% de francophones de la région.

Selon les statistiques, les défis de cette population ne devraient pas être immenses, malheureusement, ce n'est pas le cas dans la réalité. Plusieurs raisons le justifient :

Tous les services ne disposent malheureusement pas du personnel bilingue capable de desservir la population dans la langue de son choix.

La majorité des services indispensables à l'établissement, soit le logement et les transports, n'ont pas toujours et de manière permanente un service bilingue.

Les tests dans plusieurs départements ou services, que ce soit pour l'embauche ou pour le suivi des dossiers, ne sont disponibles qu'en anglais.

Les employeurs peuvent embaucher des personnes unilingues anglophones pour un poste donné, mais rarement des personnes unilingues francophones n'ayant aucune base en anglais. Cette *disparité linguistique* sur le marché du travail néo-brunswickois pourrait justifier le faible taux d'employabilité dans la région.

Un aspect motivant pour les populations immigrantes francophones serait que la langue la plus utilisée au travail, en raison du fort taux de bilinguisme, est le français avec 32,7%. On pourrait donc mettre cela de l'avant lors de la promotion de la région, ce qui rassurerait les personnes immigrantes. Il faut noter qu'apprendre une nouvelle langue pendant une période d'adaptation n'est pas une chose facile. Il faut donc aider ces personnes à s'intégrer plus facilement dans leur milieu de travail et leur donner l'occasion d'apprendre la seconde langue officielle hors des exigences professionnelles. Et pour ce faire, les centres d'accueil des nouveaux arrivants offrent la possibilité aux personnes immigrantes de participer aux cercles de conversation et le CCNB offre des cours de langues pour les résidents permanents. [Faits saillants du Recensement de 2016 – Canada](#)

Ce que nous offre la région

Après nous être prêtés à l'analyse quantitative de la région, il s'avère que la pertinence de l'aspect qualitatif se montre très forte. Ce revers de l'analyse nous permettra de regarder la dimension plus concrète et réaliste des atouts de la région, ce qui justifierait sa capacité d'accueil des populations immigrantes. Nous avons pu dresser une cartographie non exhaustive mais assez précise de la région en ce qui concerne les activités et services offerts pour favoriser l'accueil, l'établissement et l'intégration des populations immigrantes qui sera présentée dans les différents tableaux des services plus bas dans l'analyse.

1. EN MATIÈRE DE LOGEMENT

Au Nouveau-Brunswick, il y a un écart entre le besoin de la population et la réalité du marché des logements. Deux grandes raisons pourraient le justifier ; ce sont les faibles revenus de certaines populations et les prix exonérés des logements. Nous remarquons qu'il y a un manque de logements publics et que le prix des loyers privés est hors de prix. Les augmentations des loyers ne suivent pas l'inflation et sont démesurées et inadéquates.

En effet, il est indispensable que chaque personne ait accès à un logement salubre. Malheureusement, le taux de logements disponibles dans la région du Nord-Ouest correspond à peine à 6,2% de la totalité des logements.



La grande majorité des logements disponibles sont du type 2 à 3 chambres Aussi, les listes d'attente pour avoir accès à des logements salubres sont longues Or, les familles immigrantes sont majoritairement plus nombreuses avec parfois un effectif de 5 à 7 membres. Elles se retrouvent ainsi en surpeuplement dans certains logements qui sont inappropriés.

En outre, l'on remarque une grande discrimination à plusieurs niveaux de la part de certains bailleurs et propriétaires de logements abordables qui refusent de louer des appartements à des familles avec des enfants. [Immigration familiale en Acadie, 2021.](#)

Ils profitent souvent de la méconnaissance des nouveaux arrivants pour demander des dépôts plus élevés ou procèdent à des évictions sans préavis, voire illégales. Il arrive aussi que des locataires soient menacés ou que le montant des loyers soit augmenté sans fondement. **En 2020, le nombre d'appartements privés s'est accru et il s'élevait à plus de 1300 logements dont les prix varient entre 413 \$ et 620 \$ et plus.**



Il n'est également pas possible pour des personnes n'étant pas sur le territoire de réserver des appartements ou des maisons. Ces personnes doivent donc se rendre dans la région et y louer un logement temporaire de type motel, hôtel ou AirBnB, ce qui engendre des frais supplémentaires. Ne sachant pas combien de temps cela pourrait prendre pour trouver un logement salubre et abordable, cela devient un réel défi et freine simplement cette volonté de s'investir dans le processus d'immigration. Nous remarquons aussi qu'étant donné qu'il n'existe pas de guichet unique pour la location des logements dans la région, plusieurs personnes immigrantes éprouvent de la difficulté à trouver un logement qui leur convient.

Selon l'étude faite par royallepage, les hypothèques au Nouveau-Brunswick semblent plus abordables que dans plusieurs autres provinces. Il faut cependant noter que le délai pour devenir propriétaire en tant que nouvel arrivant est d'un minimum de deux ans et c'est dans cette période d'attente que les défis de confort se présentent. En effet, il est souvent difficile pour de nouveaux arrivants d'avoir accès à du crédit foncier pour l'achat d'une maison, qu'ils soient résidents permanents ou détiennent un statut de travailleur en raison des *conditions très strictes et intimidantes*. Pour plusieurs personnes immigrantes, l'impossibilité d'accéder à une hypothèque rend la recherche d'un logement adapté à leurs besoins extrêmement difficiles.

Le rapport sur *l'examen de la situation du logement locatif au Nouveau-Brunswick* montre une analyse récente qui explique les tendances sur l'accessibilité aux logements dans la province. Il y est mentionné que les logements à coût abordable sont majoritairement inadéquats, à cela on y associe un manque de sécurité.

On ne parlera pas de crise de logements en ce moment, quoiqu'elle pourrait survenir dans les prochaines années si l'on désire accueillir davantage de personnes immigrantes et que les infrastructures ne sont pas adaptées et actualisées aux changements.

Selon les données de cette analyse,

47% de locataires ont rapporté que les logements sont en mauvais état,

31% trouvent que les logements ont des prix au-delà de leur budget

27% trouvent que l'emplacement n'est pas attirant et

19% trouvent que les logements sont très étroits, pas assez de pièces pour des familles nombreuses.

En se penchant vers les étudiants internationaux ou les individus migrants seuls, les pourcentages de logements disponibles avec une seule chambre ou studios sont respectivement de 10,2 % et de 0,1 % et cette rareté implique une hausse du prix des loyers. Plusieurs personnes se tournent donc vers la colocation pour obtenir des loyers plus abordables et font ainsi face à un autre type de défi : trouver des colocataires de confiance. L'Université de Moncton fournit des *logements* pour étudiants et le CCNB, un *guichet de référence* pour accéder à certains types de logements.

En plus de tous les défis liés au logement, la pandémie est venue renforcer la difficulté, mais aussi rendre les logements davantage moins accessibles. Cette situation sanitaire aurait pu, normalement, faire éviter la hausse des logements locatifs en raison de la baisse économique, mais cela n'a pas été le cas. Le manque de logement constitue donc un frein à l'accroissement de la population de la province. Cependant, les gouvernements du Canada et du Nouveau-Brunswick ont structuré un plan d'action pour des mesures liées au logement. L'investissement s'élève à *62 millions* de dollars d'ici 2022, d'après la SCHL.



Amélie Degive

2. EN MATIÈRE DE TRANSPORT

Au Canada, plusieurs municipalités de taille moyenne ont choisi d'offrir un système de transport en commun qui propose divers trajets d'autobus et qui facilite les déplacements des populations. Or, dans la région du Nord-Ouest, il n'y a aucun autre moyen de transport en commun hormis les taxis qui peuvent s'avérer extrêmement coûteux. Les nouveaux arrivants doivent donc consacrer un budget considérable pour s'y rendre, ou prévoir de l'aide de personnes déjà sur place.

Il existe plusieurs réseaux de covoiturage qui sont habituellement moins coûteux pour les déplacements entre les villes de la région.

Aussi, le transport comprend l'acquisition d'un véhicule personnel, l'obtention ou la correspondance d'un permis de conduire et de l'assurance automobile. Lors des entrevues avec certains membres de la communauté immigrante, nous avons entendu leur cri du cœur par rapport à la situation de correspondance des permis de conduire qui ne cesse de se perpétuer et qui représente un grand frein à leur épanouissement. Le délai et les conditions parfois discriminatoires pour faire correspondre les permis de conduire sont éprouvants et empêchent les populations immigrantes d'acquérir des véhicules.

Les exigences pour obtenir une assurance automobile sont telles qu'après l'achat d'un véhicule, les personnes immigrantes peuvent se retrouver dans l'incapacité de jouir de leur véhicule pendant une longue période en raison d'assurance onéreuse [Augmentation des primes d'assurance, 2019](#). Les occasions perdues et l'inconfort généré sont d'autant plus frustrants. Il y a, par-dessus cela, certains concessionnaires qui abusent de la naïveté des nouveaux arrivants pour les faire entrer dans un cycle d'endettement difficile à rattraper ou encore qui leur font des offres illégales, les exposant à des contraventions et à d'autres pénalités pouvant entacher leur casier judiciaire [Achat de véhicule d'occasion, 2019](#). Le problème de difficulté d'accès au crédit est également reconduit dans l'achat d'un véhicule, bien qu'il soit moins complexe que celui d'une hypothèque.

Finalement, il existe plusieurs réseaux de covoiturage qui sont habituellement moins coûteux pour les déplacements entre les villes de la région. Ces réseaux ne sont pas circonscrits, mais peuvent faciliter certains déplacements. En revanche, le covoiturage est moins fiable que d'autres options puisqu'il ne garantit pas la disponibilité, les itinéraires ou les horaires recherchés.

3. EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE LA PETITE ENFANCE

L'éducation

L'éducation constitue l'une des plus grandes voies d'immigration au Canada, d'où de nombreux acteurs s'y investissent afin d'offrir davantage de possibilités aux populations immigrantes. Dans la région du Nord-Ouest, nous comptons la présence de deux grands établissements postsecondaires francophones, dont l'Université de Moncton à Edmundston et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick à Edmundston.

Dans l'optique d'optimiser la satisfaction des étudiants internationaux, des services spécifiques à leurs besoins ont été expressément conçus dans ces deux établissements. Ils comportent plusieurs départements, dont celui de l'accueil, de l'immigration, de l'employabilité, des assurances maladie, des conseillers et bien d'autres. Il y a également des associations par et pour les étudiants internationaux qui aident ces derniers à faire entendre leurs besoins au sein de ces établissements postsecondaires. La population étudiante internationale représente une main-d'œuvre qualifiée et compétente qu'il est indispensable de retenir. Les conditions de vie appropriées à leurs attentes (logement abordable et salubre, emploi adéquat, système de transport accessible, programmes de rétention) participent à leur épanouissement au sein de la région.

D'un autre côté, il existe environ une dizaine d'écoles secondaires et primaires. [DSFNO](#). Ces établissements

sont ouverts à accueillir des enfants entre 5 et 18 ans. La population immigrante de 0 à 14 ans constitue 37,3 % de l'effectif total de la population de la région à l'intérieur de cette tranche d'âge. Cela implique qu'il y aurait un aménagement à faire dans le système éducatif afin d'offrir des occasions équitables aux enfants des familles immigrantes.

Des défis pertinents se présentent dans le système éducatif, notamment :

- **Le manque de formation sur l'inclusion et un manque de diversité au sein du personnel préscolaire et scolaire.**
- **Le manque de formation des personnes-ressources dans les centres d'établissement pour s'attaquer aux questions liées aux réalités du système éducatif canadien.**
- **Il y a très peu de personnes-ressources elles-mêmes issues de l'immigration pour aider les familles immigrantes dans leurs réels besoins.**
- **Le manque de reconnaissance des acquis des élèves et des étudiants.** Ces derniers sont parfois obligés de reprendre certains cours ou classes déjà faites, ce qui entraîne un retard dans leur progression ainsi que des frais supplémentaires.



Petite enfance

On ne pourrait parler d'éducation sans poser un regard sur la petite enfance. Elle constitue un enjeu majeur dans l'établissement des populations immigrantes et plus précisément des familles ayant des enfants de 0 à 5 ans. En effet, les défis liés à la petite enfance pourraient justifier le manque de plus d'un soutien dans les ménages.

L'idéal pour des familles ayant besoin de places en garderie serait de faire la demande dans des établissements avant leur arrivée, car les listes d'attente sont longues.

Le manque de personnel éducatif au sein des garderies éducatives ou de personnel de garde contraint l'un des parents à rester à la maison pour s'occuper des enfants; cela réduit le revenu familial et peut aussi engendrer des disparités dans les ménages du fait que ce sont les mères qui restent majoritairement à la maison. [Activités de travail non rémunéré](#).

On compte plus de 33 garderies éducatives francophones dans toute la région du Nord-ouest. Au cours de nos entrevues, il a été relevé que l'idéal pour des familles ayant besoin de places en garderie serait de faire la demande dans des établissements avant leur arrivée, car les listes d'attente sont longues.



Depuis février 2019, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé un [portail](#), un guichet unique des garderies éducatives agréées qui facilite l'accès, la priorité est accordée aux familles déjà présentes sur le territoire ce qui complexifie le processus d'application. Certains entretiens ont permis de ressortir des raisons qui justifient ces réalités au sein des garderies éducatives, telles que :

- **Le manque de ressources humaines et financières.**
- **Le manque d'accompagnement des parents dans leur processus de recherche et d'application.**
- **Le coût d'une place dans les centres de la petite enfance non désignés est *plus élevé* que dans les garderies éducatives anglophones (le gouvernement du NB travaille à offrir des *garderies à 10 \$*).**
- ***La pénurie de garderies éducatives francophones* due au manque d'infrastructures et de personnel.**

4. EN MATIÈRE DE SANTÉ

De prime abord, il faut noter que le Canada est légiféré de sorte que chaque province détient la pleine autonomie de la gestion de son système de santé et de son régime d'assurance-maladie. Cela implique que d'une province à une autre, les avantages peuvent être différents. Il est donc impératif pour les populations immigrantes de s'informer sur les dissemblances et les ressemblances entre le système de santé de leur communauté et celui de la région dans laquelle ils désirent migrer afin de simplifier le processus et d'éviter les redondances.

Il est important de comprendre la différence entre le système de santé et les services de santé. Le système de santé comprend tous les paramètres de la vie d'une personne touchant la santé physique et mentale. On pourrait donc incorporer dans le système de santé les différentes thématiques abordées dans cette étude et bien d'autres, telles que le climat, l'alimentation, l'environnement familial et environnemental, le confort et la culture, pour ne citer que ceux-ci, car elles participent toutes à son amélioration. De ce fait, plusieurs défis ont été relevés ci-après dévoilant les carences du système de santé de la région ainsi que les raisons qui complexifient l'accessibilité aux services de santé. Nous ne développerons que les défis majeurs. [Accès patient NB](#).

- **Le manque d'information et de clarté sur le système de santé :** utilité et accessibilité à un médecin de famille ou à une infirmière praticienne.
- **Le manque d'écoute et de conscientisation sur les réels besoins des personnes immigrantes et la divergence culturelle.**
- **L'inaccessibilité aux professionnels de la santé mentale dans le soutien aux familles immigrantes.**
- **Le manque de connaissances au sujet des soins de santé primaires.**

- Pas assez d'approches fondées sur les facteurs de protection, les déterminants de la santé, la promotion de la santé et la prévention des maladies.
- Le manque de connaissance des spécialisations du personnel de santé.
- Le manque de visibilité ou de promotion des services pouvant être offerts de manière constante.
- Le manque de ressources humaines diversifiées.
- Beaucoup d'informations techniques peuvent entraver la compréhension.

En second lieu, il est bon de rappeler que la province du Nouveau-Brunswick est bilingue et que l'on a pleinement le droit d'être servi dans la langue de son choix. [Système de soins de santé](#). Un [guide](#) dédié aux nouveaux arrivants a été conçu par la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick dans lequel il est mentionné l'existence de deux grands réseaux de santé dont le Réseau de santé Vitalité et le Réseau de santé Horizon. **Le Réseau de santé Vitalité couvre la région du Nord-Ouest, d'où une meilleure accessibilité aux services en français.** [Sondage expérience patient, 2019](#). Cependant, les médecins de famille ne sont pas facilement accessibles en français. [Accès médecins de famille, 2020](#).

On note une latence dans les services d'urgence. Ainsi, les populations sont exposées à des temps d'attente exagérés même pour des cas de maladies graves.

Le manque d'accompagnement, la solitude, le manque d'épanouissement personnel et social créent des perturbations sur le plan de la santé mentale des populations immigrantes, quoiqu'elles semblent dans le déni face à ce fléau. Malheureusement, les professionnels de la santé mentale sont difficilement accessibles au Canada et les associations travaillent à améliorer leur accessibilité. [Accessibilité en santé mentale, 2018](#).



Des études sur *l'évaluation* des services de santé de la province nous ont montré des tendances défavorables avec un manque d'évolution dans les services depuis les trois dernières années. On note une latence dans les services d'urgence. Ainsi, les populations sont exposées à des temps d'attente exagérés même pour des cas de maladies graves. Cela n'encourage pas les populations immigrantes à se rendre aux urgences, car leurs pathologies peuvent être peu communes et inconnues du personnel. Le besoin de médecin de famille vient donc à point nommé.

De plus, la procédure d'application pour un médecin de famille exige d'avoir une adresse locale et les familles immigrantes n'étant pas encore dans la région, ne peuvent s'inscrire sur ces listes d'attente. Enfin, nos entrevues nous ont permis de déceler l'existence d'infirmières praticiennes qui jouent pratiquement le même rôle que des médecins de famille et sont plus accessibles. [Radio canada-32 nouveaux postes d'infirmières praticiennes créés au N.-B., 2020](#). Les populations locales et immigrantes ont besoin d'être davantage informées sur les réels services de santé offerts dans la région afin d'en bénéficier pleinement.

5. EN MATIÈRE DE SERVICES BANCAIRES

Il y a environ sept institutions bancaires dans toute la région qui se localisent à Edmundston et à Saint-Quentin

Voici un tableau représentatif de différentes institutions bancaires ainsi que leur localisation dans la région. Ces informations nous ont été fournies grâce aux recherches de Francis Dorion Langlois, stagiaire au RIFNB.

Villes	Banques
EDMUNDSTON	1 succursale BMO
	1 succursale Scotia Bank
	1 succursale Banque Nationale
	1 succursale d'Uni Coopération financière
	1 succursale RBC Banque Royale
	1 succursale TD Canada Trust
GRAND-SAULT	1 succursale BMO Banque de Montréal
	1 succursale RBC Banque Royale
	1 succursale UNI Coopération financière
	1 succursale Banque Nationale
	1 succursale Scotiabank
SAINT-QUENTIN	1 succursale de la Banque Nationale

Les services bancaires interviennent énormément pour assurer la réussite du processus d'immigration. Il est exigé d'avoir une bonne cote bancaire afin de remplir les conditions d'admissibilité. Cependant, il est bon de s'assurer que le transfert des actifs sera simple lors du déménagement. Pour cela, il faut trouver une institution bancaire qui comprend les défis financiers et les réalités des populations immigrantes et qui s'aligne avec leurs besoins. Au cours des cinq dernières années, les institutions financières ont compris la pertinence de la culture de la diversité au sein de leur équipe et la croissance économique que cela génère.



Comme l'ont souligné nos intervenants, les services bancaires sont assez accessibles et diversifiés, mais les enjeux majeurs se situent au niveau des taux de change et de l'accessibilité au crédit. En effet, les services bancaires sont au centre de toutes les actions à mener dès l'arrivée dans la région, que ce soit pour le logement, l'emploi, le transport, l'alimentation ou autres besoins essentiels. Pour cela, il est impératif d'avoir la monnaie locale pour effectuer ces différentes transactions.

La rigidité du système n'aide pas à alléger le processus d'accueil, car l'accès au crédit foncier, automobile et autre est très limité.

Il a été relevé que certaines monnaies étrangères ne sont pas acceptées dans toutes les banques, ce qui pénalise certaines personnes immigrantes et les conduit vers des voies de change illégales. La préparation financière doit toujours être un prérequis abordé par les organismes d'accueil, donnant toutes les procédures à suivre au préalable afin de ne pas indisposer les personnes immigrantes à leur arrivée.

En ce qui concerne le crédit bancaire, les conditions d'accessibilité sont telles que la majorité des populations immigrantes ne peuvent y avoir accès. Le système est tel que l'obtention d'un crédit bancaire nécessite une bonne cote de crédit. Pourtant, ces nouveaux arrivants ont besoin du soutien des banques afin de se bâtir une cote de crédit. La rigidité du système n'aide pas à alléger le processus d'accueil, car l'accès au crédit foncier, automobile et autre est très limité et il n'y a malheureusement pas de mesures concrètes mises en place pour les alléger. Certains programmes existent même s'ils ne sont accessibles qu'aux résidents permanents. Le fait qu'ils ne soient pas promus s'explique par un manque d'information des conseillers clients.

6. EN MATIÈRE DE PRATIQUES RELIGIEUSES

Ce qui fait la particularité de la diversité culturelle c'est la pluralité des religions et des croyances qui constituent la culture de chaque peuple. Les populations immigrantes sont d'origines diverses et variées, ainsi sont leurs croyances. En émigrant, elles n'ont aucunement le désir de perdre leur identité culturelle. Pour cela, il est nécessaire pour une communauté qui se veut accueillante d'offrir l'espace à ces populations pour exprimer leur foi.

L'absence de moyens de transport peut créer des frictions au niveau des rassemblements si les emplacements ne sont pas rapprochés des populations.

La région du Nord-Ouest présente quelques lacunes dans ce domaine. Pour ce qui est du christianisme, elle enregistre plus qu'un lieu de rassemblement par ville. Néanmoins, au niveau des autres courants religieux, il n'y a pas de plateforme de rassemblement disponible dans la région.

Malgré la taille des villes de la région, l'absence de moyens de transport peut créer des frictions au niveau des rassemblements si les emplacements ne sont pas rapprochés des populations. Il est bon, pour des personnes d'une même foi, de pouvoir se rassembler afin de partager, cela apaise face aux réalités quotidiennes. Par contre, quand ces rencontres deviennent un luxe difficile d'accès, ces populations risquent de perdre leur identité et de se retrouver face à des défis de santé mentale.

Nous sommes convaincus que l'accueil et l'intégration sociale passent également par le respect des identités religieuses et culturelles.

Voici un tableau représentatif des institutions religieuses ainsi que leur localisation, d'après les informations fournies par Francis Dorion Langlois, stagiaire au RIFNB.

Villes	Lieux de cultes
KEDGWICK	1 Presbytère catholique
SAINT-QUENTIN	1 église catholique Saint-Quentin
EDMUNDSTON	5 églises catholiques
	1 église anglicane
	1 église pentecôtiste
GRAND-SAULT	2 églises catholiques
	1 église baptiste

7. EN MATIÈRE D'INFRASTRUCTURES DE SPORT ET LOISIRS ET SERVICES D'INTÉGRATION

Au-delà des besoins dits élémentaires, il y a l'épanouissement moral et physique qu'on ne peut exclure des besoins des populations immigrantes. La région du Nord-Ouest regorge de plusieurs établissements de sports et loisirs francophones et bilingues. Nous remarquons que la jeunesse des populations immigrantes a un grand intérêt pour les loisirs et les sports de groupe. Il faut donc les promouvoir et encourager les jeunes à y participer.



La région est hautement riche en paysage et en espace de jeux et de détente. Elle contient plusieurs parcs naturels et d'attractions et des places exotiques à visiter. Elle compte également des centres culturels et multifonctionnels qui accueillent de grandes activités culturelles. Les forfaits sont accessibles du fait que ces lieux sont parrainés par les municipalités.

Plusieurs programmes prônant la diversité culturelle sont offerts dans la région que ce soit au sein d'établissements postsecondaires ou dans la communauté

En parlant d'intégration sociale, on voit une main tendue du côté des communautés accueillantes et du côté des communautés immigrantes afin de créer un brassage culturel. Plusieurs programmes prônant la diversité culturelle sont offerts dans la région que ce soit au sein d'établissements postsecondaires ou dans la communauté comme des activités de réseautage, culinaires, des festivals, des vernissages, des spectacles et bien d'autres qui présentent les valeurs et atouts des différentes cultures. Cet apport permet à tous de considérer la valeur ajoutée que constituent les populations immigrantes pour la région, tout en présentant aux nouveaux arrivants la beauté de la région. Ces activités rassemblent des cultures de par le monde et créent une atmosphère de cohésion afin



Monica Couturier

de se familiariser avec la diversité. Toutes ces dispositions et activités contribuent à faciliter l'intégration des populations immigrantes, mais également à aider les communautés accueillantes à s'adapter au changement et à accueillir la diversité culturelle.

En effet, la région du Nord-Ouest compte parmi ses organismes aidant les personnes immigrantes francophones, le Centre de ressources pour nouveaux arrivants du Nord-Ouest inc. (CRANO). Il a pour mission d'aider les nouveaux arrivants venant s'installer dans la région et de faciliter leur intégration sociale, économique, éducationnelle et culturelle. Il offre une panoplie de services dans les domaines suivants :

- **L'établissement**
- **L'employabilité**
- **L'intégration**

Les centres d'accueil des nouveaux arrivants sont des lieux importants dans leur processus d'installation. Ils représentent des contacts relais, leur permettant d'avoir accès aux services qui leur sont essentiels et leur permettent de s'épanouir plus facilement.

Pour consolider la stratégie régionale du Nord-ouest, un partenariat local en immigration vient de voir le jour. Il permettra d'appuyer les initiatives de la région du Haut-Saint-Jean afin de la rendre plus accueillante, inclusive et prospère à travers l'engagement des parties prenantes communautaires qui interviennent de manière concertée, stratégique et durable.

En outre, un projet initié par le ministère de l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a été également mis en place. Il s'agit de *l'initiative des Communautés francophones accueillantes* qui compte 14 communautés francophones de profils variés, à travers le pays, à l'exception du Québec, dont Edmundston, le Haut-Madawaska et la Première Nation Malécite. Ce projet adopte une approche novatrice où les membres des communautés francophones sont chargés d'identifier les communautés qui participent au projet pilote en fonction de leur processus de prise de décision communautaire.

Il facilitera aussi l'accueil, le soutien et la rétention des nouveaux arrivants d'expression française au Canada en favorisant leur sentiment d'appartenance, mais surtout leur épanouissement dans la région. Il s'agit d'un réel appui à la communauté immigrante francophone de la région qui permettra d'optimiser les services en place et de stimuler la croissance démographique et économique.

Voici un tableau représentatif des espaces de sports et loisirs ainsi que leur localisation, d'après les informations fournies par Francis Dorion Langlois, stagiaire au RIFNB.

Villes	Espaces sports et loisirs
EDMUNDSTON	<ul style="list-style-type: none"> • Centre Jean-Daigle : Amphithéâtre et surface de glace • Pavillon sportif : Piscine intérieure et pavillon multisports • Club d'escalade d'Edmundston • Aréna de Saint-Basile : Patinoire et salle de réception • Palladium de St-Jacques : Patinoire et salle de réception • Club de golf Fraser Edmundston : Terrain de golf • 3 parcs extérieurs Secteur Saint-Basile • 10 parcs extérieurs Secteur Edmundston (dont 1 parc canin) • 1 sentier de vélo de montagne Edmundston • 1 sentier de randonnée Edmundston • Place de l'Hôtel de Ville Edmundston : Aire de repos, événements et spectacles • Piscine Lions Edmundston : Piscine extérieure • Stade Bill-Turgeon Edmundston : Terrain de balle et patinoire extérieure (anneau de glace) • Parc Mgr-Eymard-Desjardins Secteur Verret : Patinoire extérieure, sentier pédestre, parc d'attractions, aire de repos • 4 parcs Secteur Saint-Jacques (1 parc canin; parcs d'amusement naturel; aire de repos; sentier)
GRAND-SAULT	<ul style="list-style-type: none"> • 2 terrains de baseball mineur • 1 terrain de baseball sénior • 4 terrains de soccer sénior • 4 terrains de soccer junior • 5 terrains de jeux • 1 piscine extérieure • 1 piscine pour les enfants • 1 piscine pour plongeon • 1 parc pour planches à roulettes • 1 terrain piste et pelouse • 8 courts de tennis • 2 terrains de mini-basketball • 1 club de curling 3 glaces • 1 terrain de golf de 18 trous • 1 section de Sentiers NB • 1 piste de ski de fond 20 km • 1 marina • 1 salle communautaire • 1 patinoire extérieure • 1 Centre E. & P. Sénéchal incluant une glace intérieure, salles de convention, piste de marche intérieure et centre de conditionnement physique <p>Voir plus : https://www.grandfallsnb.com/recreation</p>

Villes	Espaces sports et loisirs
KEDGWICK	<ul style="list-style-type: none"> • Aréna (Palais des loisirs) • Centre Multifonctionnel • Gymnase extérieur: Halte routière de Kedgwick • Terrain de balle-molle • Terrain de tennis • Terrain de soccer • Terrain de volleyball • Piste d'athlétisme
SAINT-QUENTIN	<ul style="list-style-type: none"> • Piscine municipale A. J. Lévesque • Plusieurs activités récréatives, sportives et culturelles coordonnées par des organismes communautaires actifs: <ul style="list-style-type: none"> » Ateliers/conférences pour bénévoles, Athlétisme, Balle-molle, Bénévole de l'année, Bingos, Camping, Canot et kayak, Chorale paroissiale, Classes de cardiovélo, Cinéma francophone, Concours de lecture, Cours de danses sociales, Cours de peinture, Cours de planche à roulettes, Course à pied annuelle (5 km, 10 km), Écoles de danse (ballet-jazz), Golf, Gymnastique rythmique, Gymnastique sportive, Hockey-boule, Hockey féminin senior, Hockey interscolaire féminin AA, Hockey mineur, Interscolaire AA, senior, récréatif, Judo, Motoneige, Organisme communautaire de l'année, Patinage libre, Personnalité sportive de l'année, Pièce de théâtre professionnel, Programmes éducatifs préscolaires, Quilles, Reconnaissance aux bénévoles, Ski de fond et raquettes, Spectacles culturels variés, Théâtre amateur local, Tournoi de golf, Tournoi de hockey familial, Tournoi de pêche, Volleyball, V.T.T. • Festivités annuelles: <ul style="list-style-type: none"> » Festival de la Capitale de l'Érable de l'Atlantique » Festival western (juillet) » Carnaval d'hiver (avant le congé de mars)



PRÉSENTATION DE L'OUTIL DE MESURE

Afin de répondre au besoin de sonder la capacité d'accueil et de gestion des nouveaux arrivants au sein des régions francophones du Nouveau-Brunswick, le RIFNB a jugé pertinent de concevoir un outil de mesure de la capacité d'accueil des régions. Pendant nos recherches pour surseoir à ce besoin, nous avons découvert un outil de mesure de capacité d'accueil et d'inclusion des municipalités de la province d'Alberta, développé par l'Alberta Urban Municipalities Association (AUMA). Cet outil nous a donc servi de base pour ce projet et nous l'avons adapté aux besoins du Nouveau-Brunswick. Il comporte trois grandes sections, toutes aussi importantes les unes que les autres, pour une optimisation de l'analyse.

La première section

La première section est un sondage propre aux municipalités leur permettant de s'autoévaluer face à leur capacité d'accueil des nouveaux arrivants sur onze domaines d'intérêt (leadership et l'affectation des ressources, planification, mise en œuvre et contrôle, politiques et pratiques de gestion des ressources humaines, éducation et engagement des employés, infrastructures et aménagement du territoire, services sociaux municipaux, engagement des résidents, développement économique, services d'urgence et de protection, services de transport en commun et logement) et selon quatre niveaux d'inclusion que sont :

1. Le niveau invisible implique que les principes d'inclusion sont inexistantes au sein de la municipalité.
2. Le niveau de sensibilisation montre la prise de conscience par rapport au problème d'inclusion et les démarches entreprises dans l'optique du changement.
3. Le niveau d'inclusion intentionnelle intègre la concrétisation des mesures face à une plus grande prise de conscience de l'importance de la diversité et de l'inclusion.
4. Le niveau de la culture d'inclusion est le plus élevé et démontre simplement une municipalité très inclusive.

L'avantage de ce sondage est qu'il vient systématiquement avec des pistes de solutions pragmatiques propres à chaque niveau d'inclusion et à chaque domaine d'intérêt pour aider les régions à optimiser leurs mesures et leurs actions à poser dans le temps et dans l'espace.

La deuxième section

La deuxième section est un sondage conçu pour les communautés accueillantes et les organismes d'accueil des populations immigrantes. Il permet d'avoir une perspective plus concrète et plus détaillée expliquant les défis et limites de ces organismes, une perception authentique avec des expériences et des constats spécifiques à l'accueil des personnes immigrantes.

La dernière section

La dernière section est la plateforme destinée aux consultations publiques permettant de réunir autour d'une même table les populations immigrantes, les communautés accueillantes ainsi que différents acteurs du changement. Cette plateforme peut être également utilisée lors d'entrevues personnelles afin de ressortir les points saillants recherchés.

Cet outil sera d'une grande utilité pour plusieurs régions francophones, tant au national qu'à l'international, car il permet de réunir dans une même analyse tous les intervenants majeurs dans le processus de développement de la capacité d'accueil.



ANALYSE DE L'OUTIL DE MESURE DANS LA RÉGION

À la loupe des municipalités

Le sondage destiné aux municipalités a pour but de les aider à s'autoévaluer en ce qui concerne leurs politiques et pratiques internes relativement à leur gestion des populations immigrantes et à mesurer leur inclusion dans un large éventail de sujets spécifiques à leurs opérations et responsabilités telles que le leadership, les services de santé, le logement et bien d'autres. Il aidera l'administration municipale à mieux comprendre les secteurs dans lesquels elle encourage une culture d'inclusion et ceux dans lesquels il existe des possibilités d'amélioration. Nous avons récolté au moins un répondant municipal par région, ce qui nous donne une assez bonne représentativité qui nous permet de faire des analyses justes.

Ce sondage a été envoyé aux municipalités suivantes de la région du Nord-Ouest :

 Edmundston	 Grand-Sault
 Saint-Quentin	 Kedgwick



Conrad Lepage

En ce qui a trait à la région du Nord-Ouest, deux participants ont répondu au sondage, soit les villes de Saint-Quentin qui représente une zone rurale et d'Edmundston qui elle est une zone urbaine. Nous remarquons que la ville de Saint-Quentin présente certaines caractéristiques d'une municipalité très inclusive, tandis que la ville d'Edmundston se situe au niveau de la sensibilisation. En y prêtant un regard particulier selon chaque domaine d'intérêt, nous pouvons en ressortir que :

1. EN MATIÈRE DE LEADERSHIP ET D'ENGAGEMENT DES RESSOURCES

Les municipalités répondantes ont obtenu la cote de sensibilisation. Cela implique que le personnel et les élus municipaux sont sensiblement conscients du besoin de changement de leur regard et actions envers l'inclusion, la discrimination et le manque d'équité portées aux populations immigrantes. C'est un point encourageant pour la région parce qu'il montre une volonté d'investissement réel des autorités municipales pour faciliter l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes. Il reste donc à poser des pas sûrs pour la concrétisation des projets d'accroissement de la capacité d'accueil. Les pistes de solutions offertes pour un changement de niveau vers l'inclusion intentionnelle sont :

-  Veiller à ce que les responsables municipaux disposent des informations nécessaires pour faire connaître les avantages sociaux et économiques d'une communauté accueillante et inclusive à tous les niveaux de la municipalité et aux résidents.
-  Créer des occasions afin que les dirigeants municipaux puissent communiquer sur les progrès réalisés vers l'inclusion des communautés d'accueil.

- ✓ Identifier les parties prenantes et les partenaires potentiels au sein de la communauté qui peuvent soutenir et fournir un retour d'information sur les initiatives municipales d'inclusion.
- ✓ Ajouter une section à tous les documents de demande de décision du conseil qui évalue les répercussions de la décision potentielle à travers une optique de diversité.
- ✓ S'inscrire et devenir membre de la Coalition canadienne des municipalités inclusives pour communiquer l'engagement de sa municipalité en faveur de l'équité et de la justice sociale, pour créer une responsabilisation et pour avoir accès aux réseaux de municipalités travaillant à la réalisation d'une même vision.
- ✓ Monter un bulletin annuel sur la diversité et l'inclusion à partager avec le conseil municipal et la communauté afin de fournir un mécanisme de responsabilisation et des exemples de réussite sur lesquels s'appuyer pour créer une dynamique et un engagement.
- ✓ Élaborer des programmes visant à encourager l'élection de candidats sous-représentés aux élections municipales.
- ✓ Examiner la diversité des membres des comités municipaux afin d'identifier les segments de la population locale qui ne sont pas représentés. Mettre en œuvre des stratégies visant à garantir la présence de voix diverses à la table des négociations.
- ✓ Intégrer les objectifs d'inclusion et d'équité dans des plans et des initiatives municipales spécifiques comme la durabilité municipale, l'aménagement du territoire, le développement économique et communautaire, ainsi que dans des documents organisationnels clés.
- ✓ Établir un mandat et des responsabilités en matière d'inclusion au sein de chaque service.



2. PLANIFICATION, MISE EN ŒUVRE ET CONTRÔLE

Les résultats des répondants situent la région du Nord-Ouest sous la cote de sensibilisation avec un intervalle de score entre 11 et 12. Cela implique que le personnel et les élus municipaux sont sensiblement conscients du besoin de changement de leur regard et actions envers l'inclusion intentionnelle. Alors que les municipalités doivent faire des efforts pour accueillir les personnes marginalisées ou minoritaires au sein de la municipalité, sur la base de la conviction que tous les gens sont égaux ou de la compréhension des effets néfastes de l'exclusion. La discrimination est considérée comme un problème assez important à résoudre, mais les mesures prises pour y remédier manquent de ressources adéquates, ne sont pas cohérentes et/ou sont ponctuelles. Les interventions de la municipalité visent à aider les personnes minoritaires à satisfaire leurs besoins fondamentaux, même si elles sont confrontées à la discrimination ou à l'exclusion ailleurs.

Il reste donc à poser des pas sûrs pour la concrétisation des projets d'accroissement de la capacité d'accueil. Les pistes de solutions offertes pour un changement de niveau vers l'inclusion intentionnelle sont :

- ✓ Créer une vision et un cadre politique municipal afin de fournir une orientation générale pour les initiatives liées à l'inclusion.
- ✓ Évaluer la capacité et la volonté des municipalités d'entreprendre un travail qui favorise l'inclusion en faisant l'inventaire des compétences et de l'expertise disponibles au sein de l'organisation.
- ✓ Mener des consultations avec les principaux représentants des communautés marginalisées et des organisations qui servent ces communautés afin de déterminer les besoins les plus urgents. Intégrez les connaissances acquises dans votre plan d'action.
- ✓ Créer un comité ou un groupe de travail qui partagera la responsabilité de réaliser la vision d'une communauté accueillante et inclusive. Créer un mandat pour le comité afin de clarifier les rôles et d'attribuer les responsabilités.
- ✓ Créer un plan d'action pour les initiatives d'inclusion au sein de la municipalité en se basant sur la vision. Inclure des objectifs, des actions, des calendriers et des indicateurs de réussite. Obtenir l'adhésion et le soutien des hauts responsables et du conseil municipal à ce plan.
- ✓ Communiquer la vision et le plan de la municipalité aux parties prenantes, aux organisations communautaires et aux citoyens, en particulier ceux qui participent aux consultations.



3. POLITIQUES ET PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Il y a un écart de niveau considérable entre les deux villes répondantes. La ville d'Edmundston, selon le score obtenu, se situe au niveau de sensibilisation tandis que la ville de Saint-Quentin se définit comme intentionnellement inclusive. Il peut ainsi naître des disparités au sein de la région quant aux préférences de personnes immigrantes. Comme de fait, celles-ci peuvent exprimer un fort intérêt envers des municipalités potentiellement plus inclusives qui mettent en œuvre des mesures concrètes dans leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines en matière de service, d'organisation et d'entreprise. Afin d'aider les municipalités dans leur cheminement vers l'inclusion, les solutions proposées sont les suivantes :

Recrutement et représentation

- ✓ Sensibiliser le personnel des ressources humaines aux méthodes de recrutement et de soutien d'une main-d'œuvre diversifiée. Mettre en place des programmes pour faciliter l'embauche et l'avancement des populations immigrantes.
- ✓ Accéder aux services de recrutement et aux organisations qui répondent aux besoins des populations immigrantes et se servir de leurs réseaux pour s'assurer que les offres d'emploi parviennent aux diverses communautés.
- ✓ Organiser des salons de l'emploi destinés aux populations immigrantes.
- ✓ Fournir des informations aux dirigeants sur les droits de l'homme et autres lois relatives à l'équité.
- ✓ Examiner les offres d'emploi et les pratiques d'embauche des municipalités afin d'éliminer les obstacles involontaires.
- ✓ Former les responsables et les équipes de recrutement afin qu'elles puissent identifier les préjugés inconscients liés aux décisions d'embauche.
- ✓ Recueillir régulièrement des données et suivre les caractéristiques démographiques des employés afin de comparer la diversité de la main-d'œuvre (par service et par niveau de direction) avec la diversité de la main-d'œuvre disponible.
- ✓ Examiner régulièrement la diversité du panel d'embauche par rapport à la diversité de la main-d'œuvre disponible

Gestion interne du personnel

- ✓ Instaurer un code de conduite et un climat de travail respectueux et des politiques favorisant l'accessibilité et les accommodations afin d'encourager un comportement éthique.
- ✓ Former une équipe dédiée en matière d'inclusion et d'équité qui pourra réviser les processus internes, identifier les défis et créer des plans d'action vers l'inclusion et la diversité.
- ✓ Former les gestionnaires à l'importance de suivre les politiques d'inclusion et de répondre efficacement aux rapports de harcèlement et de discrimination.
- ✓ Mettre en œuvre un processus de suivi pour enregistrer les plaintes et les efforts de résolution afin d'assurer un suivi cohérent des plaintes liées à la discrimination sur le lieu de travail et de créer une responsabilisation à tous les échelons de la direction.
- ✓ Créer des espaces de recueillement pour répondre aux besoins des individus en matière de temps de prière ou de calme.
- ✓ Faire connaître et célébrer les fêtes et les dates importantes pour le personnel de toutes les religions et cultures.
- ✓ Mettre en place une optique d'inclusion pour s'assurer que les nouvelles politiques et pratiques en matière de ressources humaines sont inclusives et ne posent pas de nouveaux obstacles.
- ✓ Intégrer les mesures de diversité et d'inclusion dans toutes les compétences professionnelles et ajuster les évaluations des performances pour y inclure un examen de ces compétences.
- ✓ Communiquer les résultats des enquêtes d'engagement et des résolutions de plaintes à tous les employés afin d'articuler un engagement d'ouverture et de transparence sur les questions d'équité.
- ✓ Monter des programmes de stage et de mentorat pour faciliter l'avancement équitable des populations immigrantes au sein du personnel municipal.
- ✓ Sensibiliser le personnel à tous les échelons sur la manière dont la prise en compte des besoins soutient le mandat général de l'organisation.





4. FORMATION ET ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Les employés ont besoin de formation afin de créer et de maintenir leur espace de travail inclusif. Les municipalités répondantes telles qu' Edmundston, selon le score obtenu, se situent au niveau de sensibilisation

tandis que la ville de Saint-Quentin se définit comme intentionnellement inclusive. Dans l'optique d'acquérir davantage d'outils pour devenir des municipalités plus inclusives, nous leur prodiguons les conseils suivants :

- ✓ Communiquer régulièrement des informations sur les initiatives liées à l'inclusion à tous les employés municipaux.
- ✓ Construire une bibliothèque/site web de documents sur la diversité qui soit accessible à tout le personnel.
- ✓ Développer des programmes d'éducation pour les dirigeants qui fournissent des connaissances et des compétences sur la façon de créer l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation, y compris la prestation de services.
- ✓ Développer des programmes éducatifs pour dissiper les mythes et les stéréotypes et pour fournir des compétences pour négocier la différence.
- ✓ Veiller à ce que les programmes éducatifs abordent un large éventail de dimensions de la diversité, et pas seulement la « culture ».
- ✓ Établir des partenariats avec des organisations externes telles que des établissements d'enseignement, des organisations de défense des droits de l'homme, des organisations à but non lucratif et des sociétés de conseil pour développer et proposer de nouveaux programmes éducatifs.
- ✓ Créer une culture dans laquelle tous les employés savent comment signaler les incidents de discrimination.
- ✓ Veiller à ce que le processus de signalement des incidents de discrimination prévoie la possibilité de contourner un supérieur hiérarchique immédiat si cette personne est l'auteur de l'acte.
- ✓ Impliquer des employés de tous les niveaux et de tous les services pour aider à identifier les moyens par lesquels les services de la municipalité peuvent exclure certains groupes de résidents.

- ✓ Développer une stratégie éducative à long terme pour fournir une éducation sur l'inclusion et l'équité à chaque employé municipal.
- ✓ Intégrer le contenu relatif à l'inclusion et à l'équité dans d'autres offres de formation et de développement professionnels (par exemple, formation des superviseurs, développement du leadership, formation au service à la clientèle, etc.).
- ✓ Suivre les mesures de la participation à l'apprentissage et au développement afin de s'assurer que les opportunités et la participation sont équitables pour tous les employés.
- ✓ Obtenir régulièrement des commentaires des employés sur la manière dont la culture du lieu de travail peut être améliorée pour garantir que la différence et la diversité sont reconnues et exploitées efficacement.
- ✓ Examiner régulièrement les résultats des enquêtes sur l'engagement des employés et mettre en œuvre des programmes pour traiter les problèmes signalés. Créer un processus pour communiquer aux employés la manière dont les problèmes ont été traités.
- ✓ Veiller à ce que les champions et les agents de changement pour l'inclusion soient reconnus pour leur travail. Mettre en place un programme de récompense pour désigner un employé qui a été un champion de l'inclusion.
- ✓ Mettre en œuvre un programme de formation obligatoire sur la politique de respect sur le lieu de travail pour tous les employés, qui décrit la politique et les procédures connexes pour le dépôt de plaintes et la résolution des problèmes. Proposer périodiquement des formations de recyclage.
- ✓ Former régulièrement les responsables sur la manière de répondre de manière appropriée à un signalement de discrimination.
- ✓ Inclure des informations sur la politique de respect sur le lieu de travail dans les programmes d'orientation des nouveaux employés.
- ✓ Développer des modules sur les questions liées à l'inclusion et à l'équité qui peuvent être utilisés par les dirigeants dans divers cadres tels que des réunions et des retraites pour accroître les connaissances en matière d'inclusion et d'équité.

5. INFRASTRUCTURES ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

L'objectif de cette étude est de conduire les municipalités des régions ciblées à créer un territoire inclusif et accueillant pour les personnes immigrantes. Nous constatons que la région du Nord-Ouest offre, dans certaines municipalités urbaines contrairement à d'autres, plus rurales, ou en plein essor, des infrastructures et un aménagement accueillants et très inclusifs, accessibles à tous selon leurs besoins que ce soit en matière de santé, d'économie, de divertissement, etc. Les rapports des municipalités présentent des résultats différents puisqu'Edmundston se situe à l'inclusion intentionnelle pendant que la ville de Saint-Quentin est totalement inclusive. Lorsque l'infrastructure municipale est inclusive et accessible, tous les résidents peuvent participer activement à la vie de leur communauté. Elle devient plus inclusive lorsque l'aménagement du territoire tient compte de la santé, de l'économie et de l'histoire de tous les résidents.

- ✓ **Créer un comité interdépartemental composé d'employés municipaux pour donner son avis sur les nouveaux développements. Le comité doit comprendre un ou plusieurs représentants qui peuvent évaluer et faire des recommandations sur l'intégration de l'inclusion dans les plans de développement.**
- ✓ **Encourager la création d'un prix de design pour les installations résidentielles, commerciales ou institutionnelles innovantes qui encouragent l'inclusion.**
- ✓ **Développer un programme de soins de proximité qui engage toutes les communautés à prendre soin des infrastructures publiques comme un bien commun (les espaces verts publics, les peintures murales).**
- ✓ **Engager les communautés dans des projets de renouvellement public ou de nouveaux projets de conception (écoles, centres de transport, cliniques, etc.) afin d'incorporer une variété de symboles et de concepts culturels.**
- ✓ **Faire participer régulièrement les divers résidents à la réflexion sur la manière dont les espaces publics désignés peuvent être améliorés pour favoriser la sécurité personnelle.**

6. SERVICES SOCIAUX MUNICIPAUX

Nous pouvons discerner grâce à nos municipalités répondeuses qu'elles sont moyennement outillées réceptionnant un grand nombre de personnes immigrantes et celles qui le sont moins. Il y a en outre, un manque d'équilibre dans la région en termes des activités, des loisirs et des programmes offerts pour l'accueil

et l'inclusion des personnes immigrantes. Le niveau d'inclusion mis en relief dans cette section est l'inclusion intentionnelle avec un intervalle de score de 13-17. Dans l'optique d'être reconnues comme des municipalités qui valorisent la diversité et l'inclusion, elle devrait prendre en compte les mesures proposées ci-dessous :

- ✓ Créer un centre d'information pour les nouveaux arrivants afin de créer un « guichet unique » pour les informations essentielles sur les services au sein de la communauté.
- ✓ Investir dans des programmes conçus et mis en œuvre par les communautés d'immigrants et de réfugiés pour répondre aux besoins d'établissement et d'intégration des nouveaux arrivants.
- ✓ Veiller à ce que les services de loisirs soient inclusifs et accessibles de diverses manières.
- ✓ Mettez à jour le site web municipal afin qu'il puisse être traduit dans les principales langues parlées dans votre communauté et qu'il soit accessible aux personnes handicapées.
- ✓ Faites-en sorte que le guide du nouvel arrivant soit disponible dans plusieurs langues. Traduisez le guide dans les principales langues parlées dans vos communautés.
- ✓ Veiller à ce que les employés soient formés à la manière de réagir et de demander de l'aide lorsqu'il y a une barrière linguistique dans la communication avec un client.

7. ENGAGEMENT DES RÉSIDENTS

Les municipalités de la région du Nord-Ouest ont un score qui se situent entre 10-12 au niveau de la sensibilisation, œuvrent activement et réussissent à inclure la communauté dans leurs prises de décisions concernant la gestion de son épanouissement, d'autres au niveau

de l'inclusion intentionnelle ont commencé à mettre en place certaines opérations, mais s'attendent à recevoir encore davantage d'outils pour mieux se déployer. Afin de les y amener, nous proposons les solutions suivantes :

- ✓ Organiser des mairies pour offrir aux résidents la possibilité de discuter et d'être entendus sur les questions de discrimination dans la municipalité.
- ✓ Inviter les anciens, les principaux représentants de la communauté et les dirigeants aux réunions de planification municipale pour qu'ils apportent leur point de vue. Veiller à ce que les discussions se déroulent dans un langage simple et que les processus de réunion soient expliqués ou adaptés pour encourager le dialogue.
- ✓ Organiser des groupes de discussion au sein des communautés immigrantes lors des consultations publiques.
- ✓ Organiser des cafés de la diversité, des bibliothèques vivantes ou des forums pour donner aux citoyens la possibilité de rencontrer et de parler à des personnes d'origines diverses sur les questions d'inclusion.
- ✓ Explorer les possibilités de rencontrer des populations immigrantes dans des lieux qu'ils fréquentent couramment, où ils se sentent en sécurité pour partager leurs opinions.

8. DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Les municipalités de la région saisissent l'importance du développement économique et y travaillent constamment pour acquérir et accroître des atouts attrayants au sein de la région, que ce soit pour les investisseurs étrangers, les personnes immigrantes et pour les résidents originaires de la région. Les résultats montrent une inclusion intentionnelle dans les deux municipalités qui se situent dans un intervalle de score de 13-14. Les efforts à fournir en matière de développement économique de la région ne seront pas immenses. Ce sont :

- ✓ Mettre en place des incubateurs locaux et des formations pour les entreprises issues des communautés marginalisées.
- ✓ Engager des conseillers en développement économique et des chefs d'entreprise dans l'exploration de liens économiques mutuellement bénéfiques avec les pays d'origine des communautés d'immigrants.
- ✓ Travailler avec les praticiens du développement économique à d'autres niveaux de gouvernement pour que les efforts d'attraction et de rétention fassent partie des stratégies de développement économique existantes.
- ✓ Créer un programme de reconnaissance des entreprises qui ont fait de la diversité et de l'inclusion une priorité dans leurs pratiques d'embauche.
- ✓ Créer des politiques municipales pour soutenir un salaire de subsistance.
- ✓ Recueillir et examiner régulièrement les données économiques liées à la diversité de la communauté et les utiliser pour éclairer la planification économique.
- ✓ Faire participer les communautés marginalisées à la conception et à la mise à jour des plans de développement économique municipaux.
- ✓ Examiner régulièrement la diversité des comités de développement économique pour s'assurer qu'ils sont représentatifs de la démographie de la population active.



9. SERVICES D'URGENCE ET DE PROTECTION

La municipalité d'Edmundston se situe dans l'inclusion intentionnelle avec un score de 16, alors que celle de Saint-Quentin se positionne dans la culture d'inclusion d'un score maximale de 20, ce qui signifie qu'elle ne présente aucune faille dans ses services de santé, de protection et d'urgence. Pour que la municipalité d'Edmundston prenne des mesures au niveau des services d'urgence, elle doit tenir compte des divers besoins des résidents. Ce domaine d'intervention est spécifique aux services d'urgence et de protection qui sont sous le contrôle direct du gouvernement municipal. En outre, ce domaine d'intervention peut ne pas s'appliquer aux municipalités qui reçoivent un soutien de police primaire par l'intermédiaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Afin de les y amener, nous proposons les solutions suivantes :

- ✓ Élaborer une stratégie éducative à long terme pour dispenser une éducation sur l'inclusion et l'équité à tout le personnel des services de protection et d'urgence.
- ✓ Obtenir régulièrement des informations en retour de la part du personnel des services d'urgence et de protection sur la manière dont la culture du lieu de travail peut être améliorée pour garantir que la différence et la diversité sont reconnues et exploitées efficacement.
- ✓ Élaborer une stratégie à long terme sur la manière dont les services d'urgence et de protection s'engagent auprès des résidents et instaurent la confiance dans la communauté.

10. SERVICES DE TRANSPORT EN COMMUN

Nous n'avons pas récolté les données nécessaires, vu qu'il y a un manque de ressources au sein de la région et /ou d'informations du leader répondant de la part des municipalités.

11. LOGEMENT

L'analyse des municipalités relativement à leurs stratégies et plans de diversification des logements vient susciter le désir d'un grand investissement des responsables municipaux pour l'amélioration de l'aménagement et de la gestion de la région. Elles se situent dans l'intervalle de score 12-16 navigant entre le niveau de sensibilisation et celui de l'intention inclusive. Pour certaines municipalités, il y a une prise de conscience du manque d'équité régnant dans ce domaine, mais elles ne sont pas encore au stade d'agir pour engendrer le changement. En revanche, d'autres municipalités étant intentionnellement inclusives posent des actions plus vraies afin de bonifier la région et créer un espace inclusif et accueillant pour les populations immigrantes. Des gestes restent à être posés afin de devenir une municipalité pleinement inclusive et accueillante et cela sera possible grâce aux propositions d'amélioration et de changement ci-dessous :

- ✓ Méthodes de recherche pour engager activement la municipalité dans les discussions sur le besoin et les avantages pour la collectivité d'avoir des logements abordables.
- ✓ Demander du financement aux gouvernements provincial et fédéral pour du logement abordable.
- ✓ Élaborer des budgets annuels qui reflètent l'engagement du conseil à l'égard du logement abordable dans la communauté.
- ✓ Mettre à jour les plans de développement et les règlements pour encourager la diversification des types de logements afin de répondre aux divers besoins des résidents (par exemple, la taille des logements, les fourchettes de prix, l'accessibilité).
- ✓ Mettre à jour les plans et règlements de développement pour encourager la diversité des types de logements dans tous les quartiers.

- ✓ Engager les promoteurs et les constructeurs sur les objectifs de la municipalité pour améliorer l'inclusion et l'accessibilité dans le logement et sur le rôle que l'industrie peut jouer (par exemple, créer des logements qui répondent aux principes de visitabilité).
- ✓ Rechercher et mettre en œuvre des plans visant à encourager l'abordabilité des logements marchands et non marchands dans la communauté.
- ✓ Lancer une campagne de sensibilisation du public ou proposer des ateliers éducatifs sur les droits des locataires.
- ✓ Inviter les propriétaires à une séance d'apprentissage sur la sensibilisation culturelle afin de briser les mythes et la désinformation dans la communauté.
- ✓ Examiner régulièrement les possibilités de réduire les obstacles à l'accès au logement locatif pour les résidents.
- ✓ Utiliser la politique pour mettre en œuvre des stratégies qui encouragent les quartiers résidentiels à être économiquement diversifiés grâce à un mélange de tailles et de types de logements.
- ✓ Faire continuellement progresser la connaissance de la vision et des plans de la municipalité en matière de logement abordable.
- ✓ Consulter régulièrement les statistiques pour mesurer les progrès en vue de réduire le nombre de résidents ayant besoin d'un logement abordable.

Les répondants ont exprimé leur appréciation relativement au sondage, mais également soulevé la difficulté à y répondre, car ils ont trouvé que, très souvent, leurs réalités étaient un mélange de plusieurs postulats alors qu'ils étaient contraints à ne donner qu'une réponse. Néanmoins, le sondage leur a permis de dresser un bilan des initiatives et des mesures prises au préalable lors de leur planification stratégique respective afin de travailler à l'élargissement de leurs horizons en matière d'accueil et d'inclusion des populations immigrantes. Les solutions proposées aideront à améliorer la capacité d'accueil des zones urbaines de la région de manière plus pragmatique, mais également à redéfinir et à ajuster celle des zones rurales.

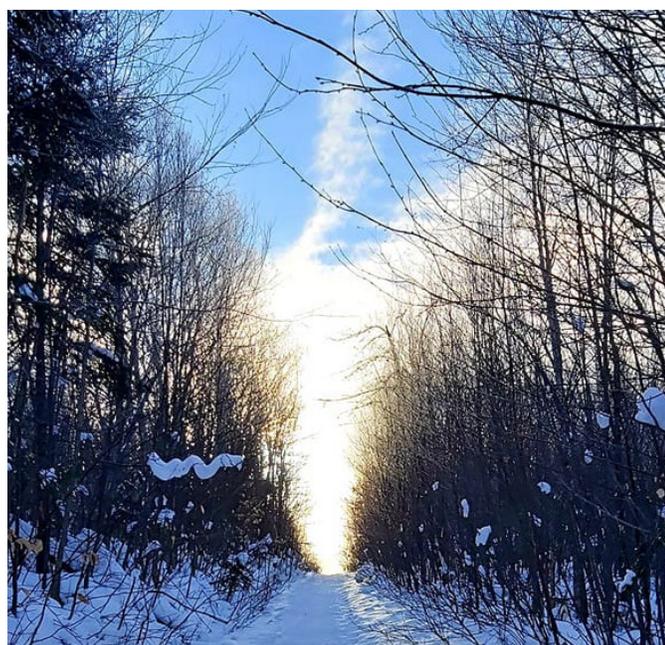
À la loupe des communautés

À la suite du sondage aux municipalités que nous avons trouvé incomplet par rapport aux résultats visés par cette étude, nous avons conçu un sondage pour recueillir des données plus concrètes de la part de différents organismes acteurs dans l'accueil et l'établissement de

nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick. Ce sondage fait partie intégrante de l'outil de mesure de la capacité d'accueil des régions. Nous présentons dans cette section les profils des treize (13) répondants ainsi que leur analyse tant qualitative que quantitative.

1. QUI SONT NOS PARTICIPANTS?

Nous comptons 13 participants répartis comme suit:



Amélie Degive

Sur ces 13 participants, cinq sont des représentants du CCNB, dont deux représentants du Campus de Dieppe, un du CAFI et deux de l'Université de Moncton. Deux autres sont des représentants d'associations multiculturelles dont l'Association Multiculturel Région Chaleur, l'Association multiculturelle du Restigouche et le Comité d'accueil de la péninsule Acadienne. On compte également une personne représentant l'*Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick* et un représentant de Saint John Newcomers Centre inc.

En ce qui concerne le processus d'accueil de nouveaux arrivants, nous constatons que la majorité des répondants font partie d'un service d'intégration (activité, suivi), mais que très peu d'entre eux s'investissent dans le processus de mise à niveau linguistique. Nous présenterons uniquement les résultats des répondants de la région.

2. SOUS UNE PROSPECTION QUALITATIVE

À l'Université de Moncton (*U de M*), les rôles sont bien répartis afin d'optimiser l'accueil des étudiants internationaux. C'est au Service aux étudiantes et étudiants internationaux et à la mobilité étudiante (*SAÉÉIMÉ*) d'assurer l'accueil des étudiants internationaux. Son offre commence dès l'admission de l'étudiant et se poursuit jusqu'à la fin de ses études. Elle inclut un service d'accueil offert par et pour les étudiants internationaux.

- **Avant l'arrivée : le service a élaboré un guide d'information assez complet que reçoivent les étudiants afin d'assurer une bonne préparation et d'éviter des surprises désagréables.** Il contient les informations sur les processus d'application pour un logement sur le campus ou à l'extérieur, sur les prérequis indispensables et bien d'autres informations capitales. Le service est également disponible par courriel ou via la ligne téléphonique d'assistance.
- **À l'arrivée : Il y a une équipe d'étudiants embauchés par le service ayant pour mission :**
 - » Les accueillir à l'aéroport.
 - » Les aider à s'installer dans leur résidence respective.
 - » Les suivre dans la mise en place d'un service de quarantaine dans le cas de la COVID-19.
 - » les guider dans leurs premiers achats.
 - » Les aider pour leur inscription aux cours.
 - » Les accompagner dans les différentes démarches administratives : l'assurance-maladie, le numéro d'assurance sociale, etc.
- **Au moment de la rentrée et pendant l'année universitaire :**
 - » Les étudiants internationaux sont encouragés à participer à des sessions d'orientation/causeries portant sur divers thèmes, notamment la présentation des services, des conseils pour l'adaptation (académique, sociale, climat, choc culturel, etc.).
 - » Des séances d'information sur l'immigration sont également offertes (permis d'études, travailler pendant les études, permis de travail postdiplôme, etc.).
 - » Des rencontres individuelles avec un conseiller pour les difficultés de tout ordre sont proposées et gratuites pour tous les étudiants internationaux, de même que des consultations avec les services de santé mentale et de psychologie sur le campus.
 - » Des conseillères certifiées en immigration pour étudiants étrangers sont sur place et joignables pour les aider avec leurs besoins en immigration.
 - » Il y a aussi un service de soutien en employabilité qui propose des rencontres individuelles et des ateliers de groupes pour appuyer les étudiants internationaux dans leurs recherches d'emplois.
 - » En plus de cela, il existe un programme de jumelage communautaire « Le pas vers l'autre ».



Le **CCNB** offre également un *service* étroitement similaire à celui de l'Université de Moncton et les deux établissements travaillent souvent en partenariat. La différence principale est que le CCNB couvre toutes les cinq régions alors que l'U de M n'en couvre que trois. L'inventaire des services offerts aux étudiants internationaux du CCNB est le suivant :

- **Bourse de recrutement - 1 000 \$**
- **Soutien avant l'arrivée**
- **Aide à la recherche de logement**
- **Accueil au point d'arrivée**
- **Accompagnement initial**
(logement, épicerie, santé)
- **Démarches légales :**
 - » Numéro assurance sociale
 - » Banque
 - » Immigration
 - » Assurance-maladie obligatoire
- **Ateliers sur l'emploi au Canada**
- **Activités multiculturelles**
- **Programme de jumelage**
- **Conseiller règlementé en immigration :**
 - » Séances information immigration
 - » Soutien pour les démarches d'immigration en lien avec les études
 - » Soutien pour les demandes de permis de travail post-diplôme
 - » Soutien pour les demandes de résidence permanente

En addition de ces faits et à la suite de leurs expériences respectives, les répondants ont été en mesure d'identifier les défis rencontrés en termes de l'accueil des populations immigrantes. ce sont :

- **Le besoin en ressources humaines et financières supplémentaires :** La majorité des organismes, par manque de personnel ou de financement, assignent une à trois personnes à l'accueil des nouveaux arrivants, cela devient davantage contraignant en raison des exigences sanitaires de la saison.
- **Les soucis de communication avant l'arrivée avec certains candidats.**
- **Le manque d'information sur certaines nouvelles arrivées de personnes immigrantes dans la région et une défaillance dans le référencement des familles.**
- **Des écarts linguistiques qui ralentissent la communication claire et efficace avec les conseillers.**
- **Les difficultés de suivi avec les étudiants internationaux une fois qu'ils ont commencé leurs cours.**
- **Le manque de logements adéquats pour les familles immigrantes et de logements proches des campus pour les étudiants internationaux.**
- **Les logements éloignés des grands centres urbains.**
- **L'inaccessibilité aux offres d'emploi et les difficultés d'intégration au marché du travail pour les étudiants internationaux unilingues francophones.**
- **Le besoin de sensibilisation des communautés accueillantes et des employeurs au sujet du racisme et des compétences interculturelles.**



En contrepartie, nous avons dressé un inventaire de certaines pratiques prometteuses dans les régions ciblées qui faciliteraient l'intégration et la rétention des populations immigrantes. On peut y trouver :

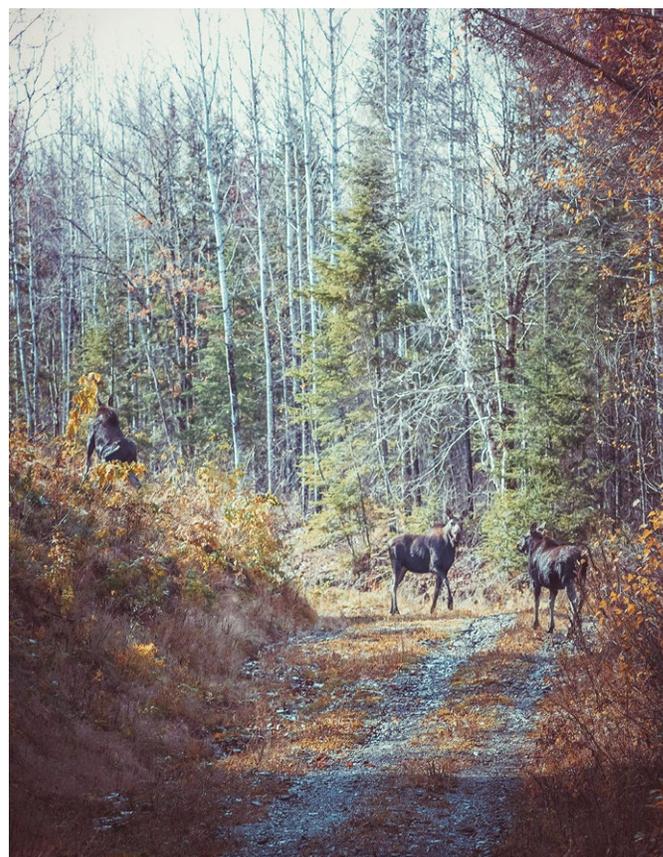
Des programmes offerts par des organismes en immigration tels que le Programme pilote d'immigration dans le Canada atlantique est un programme d'immigration accéléré établi dans les quatre provinces atlantiques du Canada, dont le Nouveau-Brunswick, permettant aux employeurs d'embaucher les personnes immigrantes pour pourvoir des postes non pourvus localement. [Canada visa-le programme pilote d'immigration au Canada atlantique, 2020.](#)

- **Des ateliers de sensibilisation auprès de la communauté.**
- **Des salons de l'emploi à l'échelle provinciale.**

Les réflexions issues du sondage aux communautés et aux acteurs principaux de l'accueil des populations immigrantes ont été des plus utiles pour les fins de cette étude. Elles ont permis d'obtenir une rétroaction de professionnels du secteur, ce qui a permis de comprendre plus amplement les manques et les besoins en matière d'accueil, ainsi que de proposer des pistes de solutions personnalisées aux régions.

3. UN REGARD QUANTITATIF

La majorité des répondants ont affirmé disposer d'un système de recension des données de nouveaux arrivants, ce qui faciliterait leur traçage, surtout face aux défis de cette décennie. En plus de cela, environ 92,3% des organismes font des suivis et maintiennent le contact avec les nouveaux arrivants. Les méthodes et les outils peuvent être divergents, mais le suivi reste une priorité pour tous les acteurs de l'accueil et ils savent l'adapter selon les saisons et les exigences de leur environnement. Pour certains, le suivi est fait avant et après la venue de nouveaux arrivants alors que pour d'autres, le suivi ne se fait qu'à partir de l'arrivée dans la région.



Andy Daigle

Il a aussi été relevé que la plupart des organismes ont un guide d'accueil même si, dans certains cas, celui-ci n'est pas mis à jour. Plus de la moitié des organismes comptabilisent les statistiques du taux de rétention des personnes immigrantes au sein de leur organisation, ce qui servira à l'analyse de la gestion de l'accueil et de la rétention dans la région.

Enfin, en ce qui a trait aux plans d'établissement individualisés pour les personnes immigrantes, les résultats sont mitigés puisque certains organismes en font et d'autres pas. Ce manque de constance génère des plaintes ainsi que des défaillances dans le système lors de l'établissement des populations immigrantes.

Pour finir sous un œil quantitatif, voici un aperçu des données récoltées auprès des participants au sujet de l'accessibilité des services suivants :



Le logement

38,5% des participants trouvent que le logement est de plus au moins accessible.



Le transport en commun

53,8% des répondants sont d'avis que le transport en commun n'est pas accessible.



Les services de la petite enfance et d'éducation

23,1% des répondants trouvent que ces services ne sont pas accessibles, comparativement à 30,8% qui pensent le contraire. Les avis sont donc mitigés.



Les services de santé

23,1% des répondants les jugent inaccessibles et 30,8% les trouvent accessibles. Les avis sont donc mitigés.



Les services bancaires dans les différentes régions

46,2% des répondants trouvent ces services accessibles.



Les services religieux

46,2% des participants ont indiqué que les services religieux étaient accessibles.



Les infrastructures de sport et loisirs

La majorité des répondants se rejoignent à 38,5% pour affirmer que les infrastructures de sport et loisirs sont accessibles.

En somme, ces réponses nous donnent une bonne perception des différents services que l'on pourrait juger secondaires en matière d'établissement. Néanmoins, les besoins et services primaires tels que le logement, le transport et l'éducation sont, à forte majorité, considérés par les répondants comme inaccessibles aux populations immigrantes.

VERS DES COMMUNAUTÉS ACCUEILLANTES

Nous avons ressorti de l'étude sur la capacité d'accueil et de gestion des populations immigrantes de nombreuses craintes, quelques failles des différents systèmes susmentionnés, mais également, des espoirs ainsi que les méthodes à employer pour atteindre les objectifs fixés. Les intervenants dans la réalisation de l'étude ont aussi désigné les acteurs du changement qui favoriseraient l'implémentation des pistes de solutions proposées. Dans le souci de l'optimisation de l'application du changement au sein des différentes communautés, nous présenterons les pistes de solutions pour améliorer la capacité d'accueil de la région selon un échancier de priorisation.

Piste de solutions à court terme (6 à 12 mois)

1. AU NIVEAU GOUVERNEMENTAL ET MUNICIPAL

- **Sensibiliser et revendiquer la régulation des prix de loyers et la construction de logements publics abordables auprès du gouvernement.**
- **Sensibiliser et revendiquer auprès du gouvernement du Nouveau-Brunswick** une structure d'accompagnement solide pour les familles immigrantes face aux maladies et troubles fréquemment rencontrés.
- **L'offre des *garderies à 10 \$*.**
- ***Initiative entrepreneuriale en petite enfance* entreprise par RDÉE Canada** pour accroître l'accès aux services de garde en français tout en consolidant la qualité de ces services.

- **Promouvoir davantage le service « Accès Patients »** qui est le registre provincial pour les patients néo-brunswickois n'ayant pas accès à des soins primaires. [Accès patient NB](#)
- **Créer des guichets publics pour les logements.**

2. AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE (FOURNISSEURS DE SERVICES)

- **Offrir une programmation développée par et pour les personnes immigrantes francophones** (activités culturelles, accueil, formation, etc.).
- **Sensibiliser les familles immigrantes à s'enregistrer dès leur arrivée pour avoir accès à un médecin de famille.**
- **Informers clairement les nouveaux arrivants francophones à propos des services disponibles et leurs droits linguistiques face à la langue de service.**

Piste de solutions à moyen terme (1 à 3 ans)

1. AU NIVEAU GOUVERNEMENTAL ET MUNICIPAL

- **Encourager le système de binômes hybrides et offrir de l'appui** pour créer un rôle d'ambassadeur de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations et des entreprises.
- **Offrir des formations sur l'intégration et l'inclusion au personnel éducatif** afin d'aider les populations immigrantes dans leur insertion sociale.
- **Former le personnel de santé sur les défis d'accessibilité aux services de santé pour les nouveaux arrivants.**

- **Organiser des activités de sensibilisation** qui portent sur le système de santé dans les centres d'accueil en présentiel ou en ligne en partenariat avec la Société mieux-être en français au N.-B.
- **Adapter les guides santé aux langues des populations immigrantes majoritaires au sein de la région.**
- **Covoiturage communautaire :**
 - » Centraliser l'information sur le transport communautaire sur une plateforme Web.
 - » Élargir le système de transport communautaire pour offrir des services abordables en région.

2. AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE (FOURNISSEURS DE SERVICES)

- **Créer un réseau d'alerte et de recension des nouveaux arrivants.**
- **Mieux encadrer les personnes immigrantes et les informer des plateformes et des services dédiés à la recherche d'emploi.**
- **Former les employeurs et les nouveaux arrivants sans emploi sur la diversité et l'inclusion.**
- **Miser sur les approches reliées aux facteurs de protection et à la résilience pour les familles immigrantes.**
- **Établir des parcours clairs pour orienter les nouveaux arrivants vers des spécialistes selon leurs besoins.**

Piste de solutions à long terme (3 à 5 ans)

1. AU NIVEAU GOUVERNEMENTAL ET MUNICIPAL

- **Régir une police pour la lutte contre la discrimination.**
- **Faciliter les procédures liées au transport :**
 - » Faciliter l'accès à l'information pour l'acquisition d'une voiture personnelle.
 - » Simplifier les correspondances de permis de conduire.
 - » Adapter les forfaits d'assurance automobile pour les populations immigrantes.
 - » Simplifier l'accessibilité au crédit automobile.

2. AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE (FOURNISSEURS DE SERVICES)

- **Outiller les nouveaux arrivants sur les mécanismes et les ressources à leur disposition** pour contrer des problèmes de discrimination à tous les niveaux.



Monica Couturier

CONCLUSION

Grâce au projet initié par le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick, la région du Nord-Ouest dispose d'une étude concrète et précise de sa capacité d'accueil des populations immigrantes francophones. Les pistes de solutions offertes au niveau des attraits de la région, de l'accueil, de l'inclusion et de la rétention des nouveaux arrivants pourront être mises en œuvre plus efficacement par une équipe de veille qui pourra s'assurer de l'exécution des objectifs. Également, la concrétisation et la réussite des actions à mener à terme pendant les cinq prochaines années exigent la contribution infaillible des acteurs du changement concernés par chacune des thématiques développées.

Dans l'optique de pérenniser le développement économique de la province du Nouveau-Brunswick, il serait déraisonnable de rester inactif face aux nombreuses raisons qui nuisent à l'élargissement de sa capacité d'accueil et surtout de rétention de la population immigrante, notamment l'augmentation démesurée des loyers qui rend la province de moins en moins attirante, limitant ainsi l'accroissement de la main-d'œuvre. *[Moncton: loyers de grande ville, salaires de petite ville](#)*

Les Néo-Brunswickois doivent tirer des leçons des succès, mais aussi des échecs passés et s'inspirer des progrès récents. La région du Nord-Ouest doit investir suffisamment de ressources, avec l'aide des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéraux afin d'être en mesure d'accueillir convenablement davantage de personnes immigrantes francophones, mais par-dessus cela, de leur permettre de jouir d'une vie heureuse et épanouie au Nouveau-Brunswick.

Les pistes de solutions offertes au niveau des attraits de la région, de l'accueil, de l'inclusion et de la rétention des nouveaux arrivants pourront être mises en œuvre plus efficacement par une équipe de veille qui pourra s'assurer de l'exécution des objectifs.

LISTE DES ACRONYMES

FCFA:	La Fédération des communautés francophones et acadiennes	AMR:	Association multiculturelle du Restigouche
RIFNB:	Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick	CAFI:	Centre d'accueil et d'établissement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
AFANB:	Association francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick	CRNA-NO:	Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest inc.
AFMNB:	Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick	CAIENA:	Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants de la Péninsule acadienne
AFPNB:	Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick	DSFNO:	District scolaire francophone Nord-Ouest
CCNB:	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	IRCC:	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
CMNB:	Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick	CFA:	Communautés francophones accueillantes
CPSC:	Conseil provincial des sociétés culturelles du Nouveau-Brunswick	CAIF:	Comité atlantique sur l'immigration francophone
FCÉNB:	Fédération des conseils d'éducation francophone du Nouveau-Brunswick	RER:	Réseau d'établissement Rural
FJFNB:	Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick	PLI:	Partenariat local en matière d'immigration
RFNB:	Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick	CFSM:	communautés francophones en situation minoritaire
RDÉE NB:	Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick	MCNB:	Midwifery Council of New Brunswick
SANB:	Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick	AUMA:	Alberta Urban Municipalities Association
SSMEFNB:	Société santé et mieux-être en français du Nouveau-Brunswick	GRC:	La Gendarmerie royale du Canada
UdeM:	Université de Moncton	SAÉÉIMÉ:	Service aux étudiantes et étudiants internationaux et à la mobilité étudiante
AMCF:	Association multiculturelle de Fredericton	PRÉI:	Programme de rétention des étudiants internationaux
AMRC:	Association multiculturelle de la Région Chaleur		



ORGANISMES INTERVENANT **EN IMMIGRATION FRANCOPHONE ET LEURS SERVICES**

ORGANISMES FÉDÉRAUX ET PROVINCIAUX

1. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Secteur: Institutions

Principales missions: mettre en place des politiques, programmes et services qui facilitent la venue et l'intégration des personnes au Canada, qui protègent les réfugiés, qui renforcent les valeurs associées à la citoyenneté canadienne et qui sensibilisent à une compréhension inter- culturelle.

Coordonnées: 495, rue Prospect Fredericton, N.-B., E3B 9M

2. Fédération des communautés francophones canadiennes et acadiennes du Canada (FCFA)

Secteur: Fédération d'organismes communautaires; organisme porte-parole

Principales missions: faire la promotion de toutes les communautés francophones et acadiennes du Canada en tant que communautés potentielles d'accueil des nouveaux arrivants.

Coordonnées: 450, rue Rideau, bureau 300 Ottawa, ON, K1N 5Z4

3. Réseau en immigration francophone (RIF)

Secteur: Réseau d'organismes

Principales missions: Rassembler autour de l'immigrant, de sa famille et de la communauté d'accueil toutes les ressources et tout le savoir-faire d'une variété d'intervenants et de secteurs.

4. Voies vers la prospérité: Canada (VVP)

Secteur: Réseau de recherche

Principales missions: vise à favoriser des communautés accueillantes promouvant l'intégration civique, économique et sociale des migrants et des minorités au Canada, avec une attention particulière sur les communautés du Nord et rurales et les communautés francophones en situation minoritaire.

Coordonnées: <http://voiesversprosperte.ca/>

5. Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE Canada)

Secteur: Organisme communautaire — secteur économique

Principales missions: assurer des fonctions de mobilisation et de collaboration dans le domaine du développement économique, offrir un portail des affaires de l'Observatoire de la francophonie économique canadienne ainsi que des services d'accompagnement professionnel de pré-départ aux immigrants francophones qui ne sont pas encore arrivés au Canada.

Coordonnées: 160, rue George, bureau 202 Ottawa, ON, K1N 9M2

ORGANISMES DE L'ATLANTIQUE

1. Société nationale de l'Acadie

Secteur: Fédération d'organismes communautaires — organisme porte-parole

Principales missions: promouvoir les intérêts du peuple acadien, et le représenter sur la scène régionale, nationale et internationale, cherche à accroître la proportion d'immigrants francophones qui souhaitent s'installer dans la région Atlantique.

Coordonnées: 236, rue St-George, bureau 403 Moncton, N.-B., E1C 1W1

2. Vivre en Acadie

Secteur: Site d'information (initiative émanant du CAIF)

Principales missions: mettre à la disposition du public un site Web et une page Facebook sur lesquels sont présentées la francophonie du Canada Atlantique et des informations sur les programmes d'immigration et les démarches entourant le processus d'installation des nouveaux arrivants.

Coordonnées: <http://vivreenacadie.ca/>

3. Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)

Secteur: Institution fédérale

Principales missions: vise à accroître la capacité de la région de former, d'affecter et de fidéliser une main-d'œuvre qualifiée en répondant aux besoins persistants et émergents du marché du travail et en faisant du Canada atlantique une destination de choix pour les immigrants.

Coordonnées: 644, rue Main C.P. 6051 Moncton, N.-B., E1C 9J8

4. Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique

Secteur: Programme public partenarial entre IRCC et les provinces atlantiques

Principales missions: vise à favoriser l'embauche de travailleurs qualifiés ou d'étudiants diplômés étrangers pour combler les besoins en main-d'œuvre dans les provinces de l'Atlantique

Coordonnées: <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/atlantique/index.asp>

5. Chambre de commerce française au Canada — Réseau atlantique

Secteur: Réseau d'affaires

Principales missions: Aide au développement économique entre le Canada atlantique et la France, ainsi qu'avec le reste de la francophonie internationale.

Coordonnées: 333, avenue Acadie Dieppe, N.-B., E1A 1G9

ORGANISMES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. Services humains de l'Atlantique inc.

Secteur: Entreprise d'insertion

Principales missions: offre un programme de consultation en emploi pour les immigrants et les nouveaux arrivants au Canada.

Coordonnées:

Bureau de Moncton: 51, rue de Highfield, suite 101 Moncton, N.-B., E1C 5N2

Bureau de Shédiac: 326B, rue Main Shédiac, N.-B., E4P 1W1

Bureau de Saint Jean: 133, rue Prince Edward Saint-Jean, N.-B., E2L 3S3

2. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick

Secteur: Organisme communautaire porte-parole

Principales missions: la SANB est la structure de représentation politique de l'Acadie du Nouveau-Brunswick. Elle est vouée à la défense et à la promotion des droits et des intérêts de la communauté acadienne et francophone de la province.

Coordonnées: 702, rue Principale, bureau 204 Petit-Rocher, N.-B., E8J 1V1

3. Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick

Secteur: Réseau d'organismes

Principales missions: vise à augmenter le nombre d'immigrants francophones reçus dans la province et de coordonner les offres de service et les actions menées par les divers organismes concernés par le dossier.

Coordonnées: Complexe Madisco, 702 Rue Principale Bureau 5, Petit Rocher, NB E8J 1V1

4. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Secteur: Service d'accueil et l'intégration des étudiants internationaux

Principales missions: accueille et intègre de nouveaux étudiants internationaux migrants

Coordonnées: 35 15 Aout Rd, Edmundston, NB E3V 3K7

5. Université de Moncton

Secteur: Service aux étudiants et étudiantes internationales de l'Université de Moncton – secteur Shippagan – Moncton – Edmundston

Principales missions: informer les étudiants internationaux sur les opportunités dont ils peuvent bénéficier au sein de l'Université, jouer le rôle de guide et de conseil quant à leur nouvel environnement.

Coordonnées: 165 Bd Hébert, Edmundston, NB E3V 2S8

6. Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Secteur: Organisme communautaire

Principales missions: offre des services de logement, d'aide à l'emploi et du parrainage. Divers programmes sont proposés: Imagine NB (autonomisation des jeunes leaders), Programme de prêt pour cheminement de carrière, laboratoire sur l'immigration économique, services juridiques, programme à destination des femmes immigrantes...

Coordonnées: 494, rue Queen, bureau 200 Fredericton, N.-B., E3B 1B

7. Réseau de développement économique et d'employabilité Nouveau-Brunswick (RDÉE NB)

Secteur: Organisme communautaire sectoriel

Principales missions: aider les employeurs à naviguer dans le processus et le recrutement de main-d'œuvre étrangère qualifiée francophone et bilingue.

Coordonnées: 1040, rue du Parc, unité 3 Paquetville, N.-B., E8R 1J7

8. Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick

Secteur: Organisme communautaire

Principales missions: promouvoir des pratiques prometteuses employées par les municipalités canadiennes afin d'accueillir les nouveaux arrivants: initiatives qui visent à éradiquer le racisme et la discrimination et à éliminer les obstacles qui mettent un frein aux opportunités.

Coordonnées: 702, rue Principale, bureau 322 Petit-Rocher, N.-B., E8J 1V1

9. Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick (FJFNB)

Secteur: Organisme communautaire

Principales missions: représente la jeunesse francophone et acadienne du Nouveau-Brunswick par le biais de la construction identitaire et culturelle, le développement du leadership et l'engagement communautaire et citoyen: une opportunité de réseautage et d'engagement social pour les jeunes immigrants

Coordonnées: 30, rue Gordon, pièce 103 Moncton, N.-B., E1C 1L8

10. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB)

Secteur: Organisme communautaire

Principales missions: faire valoir les intérêts des femmes francophones du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité et se mobiliser pour la défense et la promotion des droits des femmes.

Coordonnées: 236, rue Saint-George, bureau 416 Moncton, N.-B., E1C 1W1

11. Centre des femmes immigrantes du Nouveau-Brunswick

Secteur: Organisme communautaire consacré à l'immigration

Principales missions: aide à la recherche des services et ressources pour les immigrantes nouvellement arrivées ou déjà installées.

Coordonnées: 33, rue Lockwood Moncton, N.-B., E1A 6X8

12. Bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick

Secteur: Institution, service public

Principales missions: offrir des ateliers d'utilisation d'ordinateur, de création de CV ainsi que des cercles de paroles avec des facilitateurs en anglais.

Coordonnées: Bureau provincial, 510, Two Nations Crossing, pièce 2 Fredericton, N.-B., E3A 0X9

ORGANISME DE LA RÉGION DU NORD-OUEST

1. Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest inc. .

Secteur: Organisme communautaire

Principales missions: offre des services d'accueil et de soutien, le logement, les soins de santé, les démarches administratives, l'orientation et les références, les activités de rapprochement culturel et un cercle de conversation française.

Coordonnées:

167, boulevard Hébert Edmundston, N.-B.
385, boulevard Broadway Grand-Sault, N.-B.

2. Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean

Secteur: Initiative fédérale

Principales missions: Soutenir le développement de partenariats dans les collectivités et la planification de celle-ci en fonction des besoins des nouveaux arrivants.

Coordonnées: 1, Chemin Canada Road, Edmundston, NB, E8V 1T6

3. Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean

Secteur: Initiative fédérale

Principales missions: Mise en place d'un plan communautaire qui vise à mettre en œuvre différentes initiatives permettant à la communauté de devenir plus accueillante.

4. District scolaire francophone nord-ouest

Secteur: Institution scolaire, service public

Principales missions: assurer l'insertion et l'intégration des nouveaux arrivants au sein du système scolaire francophone de la région et présenter les enjeux liés à une scolarisation en français.

Coordonnées: 298, rue Martin, Edmundston, Nouveau-Brunswick, Canada E3V 5E5

ÉVÈNEMENTS IMMIGRATION FRANCOPHONE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. Forum Destination Canada

Organisateur: Gouvernement du Canada

But et description: permettre également aux candidats retenus d'accéder à de l'information quant au processus d'entrée au Canada et de rencontrer plusieurs intervenants et représentants des organismes communautaires de la francophonie canadienne, de même que des employeurs.

2. Rendez-vous de la francophonie

Organisateur: La Fondation canadienne pour le dialogue des cultures.

But et description: rassemble et répertorie des centaines d'activités organisées par des francophones et francophiles partout au Canada.

3. Destination Acadie

Organisateur: Comité atlantique sur l'immigration francophone

But et description: donne des informations sur les possibilités de vivre, travailler, démarrer une entreprise et étudier au Canada : séances d'informations offertes aux populations francophones-cibles : futurs migrants.

4. Soirée internationale de l'Université de Moncton

Organisateur: L'Association des étudiants et étudiantes internationaux du campus universitaire de Moncton

But et description: regroupe des étudiants et des membres de la communauté afin de célébrer les diversités culturelles présentes à l'Université de Moncton et dans la région du Grand Moncton.

RESSOURCES

Gouvernement du Canada, S. C. (2017, February 8).

- Profil du recensement, Recensement de 2016 - Nouveau-Brunswick et Canada. Www12.Statcan.gc.ca. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=13&Geo2=PR&Code2=01&Data=Count&SearchText=13&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=3#fnb1>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, C. (2010, May 18).

- Géographie du Nouveau-Brunswick. Www2.Gnb.ca. https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/gateways/A_propos_du_NB/geographie.html

Gouvernement du Canada, S. C. (2017, February 8).

- Profil du recensement, Recensement de 2016 - Nouveau-Brunswick et Canada. Www12.Statcan.gc.ca. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=13&Geo2=PR&Code2=01&Data=Count&SearchText=13&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=3>

Calculateur du coût de la vie pour les villes canadiennes 2021 | WOWA.ca. (n.d.).

- Wowa.ca. <https://wowa.ca/cout-de-la-vie-canada>

Coût de la vie au Canada | Votre guide détaillé. (2020, December 17).

- WorkingHolidayinCanada.com. <https://workingholidayinCanada.com/fr/cost-of-living-canada/>

Gouvernement du Canada, S. C. (2017, June 1).

- Moyenne de temps en heures par jour et proportion de la journée consacré au travail domestique et les soins non-rémunérés selon le sexe. Www150.Statcan.gc.ca. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4510001402>

Profil régional du Nouveau-Brunswick: Nord-Ouest version intégrale Profil régional du Nouveau-Brunswick Nord-Ouest. (n.d.).

- https://www.emploisnb.ca/sites/default/files/pdf/2018-11-22-northeastregionalprofile-fr_o.pdf

Qu'est-ce que le marché caché de l'emploi au Canada? (2021, April 9).

- Pvtistes.net. <https://pvtistes.net/marche-cache-emploi-canada/>

https://sanbpr.sharepoint.com/:b:/g/EdarOnfFuNdApYjsYVAAAYRoBibn551lpPN0-_voEpdU1tg?e=fAUzoy. (n.d.).

- Sanbpr.sharepoint.com. https://sanbpr.sharepoint.com/:b:/g/EdarOnfFuNdApYjsYVAAAYRoBibn551lpPN0-_voEpdU1tg?e=fAUzoy

2022 Salaire minimum au Canada et dans les provinces et territoires. (n.d.). Payworks.

- <https://www.payworks.ca/fr/payroll-legislation/MinimumWage.asp>

Rdée Nouveau-Brunswick. (2021). Survol du Nouveau-Brunswick.

- https://rdee-nb.com/images/docs/fiches-marche-emploi/document_provinciale_rdee.pdf

Mythes, F. (n.d.). Langues officielles Langues officielles RÉALITÉS MYTHES.

- <https://languesofficielles.nb.ca/documents/2019/12/Mythes-et-r%C3%Agalit%C3%A9s-au-sujet-des-langues-officielles.pdf>

Government of Canada, S. C. (2017, October 25).

- Le Quotidien — Immigration et diversité ethnoculturelle: faits saillants du Recensement de 2016. Www150.Statcan.gc.ca. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm?indid=14428-1&indgeo=0>

Caron, D. (2019, July 4).

- Le manque de logements abordables se fait durement sentir. Acadie Nouvelle. <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2019/07/04/le-manque-de-logements-abordables-se-fait-durement-sentir/>

Nouvelle, A. (2021, January 6).

- Immigration familiale en Acadie: naviguer entre promesses et réalités. Acadie Nouvelle. <https://www.acadienouvelle.com/mon-opinion/2021/01/06/immigration-familiale-en-acadie-naviguer-entre-promesses-et-realites/>

Comment immigrer au Canada et obtenir une hypothèque

- Acheter une maison au Canada en profitant des programmes hypothécaires po. (n.d.). Ratehub.ca. <https://www.ratehub.ca/nouveau-immigrants-hypothèque>

Examen de la situation du logement locatif Bureau du chef des opérations | Mai 2021

- Greffière du Conseil exécutif. (n.d.). <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/rentals-loyers/examen-de-la-situation-du-logement-locatif-nb.pdf>

Le logement | UMoncton. (n.d.).

- Wwww.umoncton.ca. <https://www.umoncton.ca/campus-moncton/le-logement>

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Logement. (n.d.).

- Ccnb.ca. <https://ccnb.ca/admission-et-bourses/services-aux-etudiants/logement.aspx>

Les gouvernements du Canada et du Nouveau-Brunswick dévoilent un plan d'action visant à investir 62 millions de dollars d'ici 2022 pour des mesures liées au logement dans le cadre de l'entente sur le logement. (n.d.).

- Wwww.cmhc-schl.gc.ca. <https://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/media-newsroom/news-releases/2019/governments-canada-and-new-brunswick-plan-to-invest-62-million-by-2022-for-housing-through-agreement>

Protégez-Vous. (2019, June 19).

- Pourquoi les primes d'assurance auto grimpent, grimpent, grimpent? Wwww.protegez-vous.ca. <https://www.protegez-vous.ca/nouvelles/automobile/pourquoi-les-primes-d-assurance-auto-grimpent-grimpent-grimpent>

ICI.Radio-Canada.ca, Z. S. -. (n.d.).

- Le consommateur est-il protégé lors de l'achat d'un véhicule d'occasion? Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/793774/achat-vehicule-occasion-voiture-protection-consommateur-nb>

Écoles – District scolaire francophone du Nord-Ouest. (n.d.).

- <https://dsfno.nbed.ca/ecoles/>

Gouvernement du Canada, S. C. (2017, June 1).

- Moyenne de temps en heures par jour et proportion de la journée consacré au travail domestique et les soins non-rémunérés selon le sexe. Wwww150.Statcan.gc.ca. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4510001402>

Garderies éducatives – District scolaire francophone du Nord-Ouest. (n.d.).

- <https://dsfno.nbed.ca/garderies-educatives-2-2/>

Recherche d'un établissement. (n.d.).

Wwww.nbed.nb.ca.

- <https://www.nbed.nb.ca/parentportal/fr/search/elc/>

Services de garderie. (2016).

- <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/ELCC/ECHDPE/GarderieRapportAnnuelDeStatistiques2016-2017.pdf>

ICI.Radio-Canada.ca, Z. S. -. (n.d.).

- Garderies à 10 \$: l'exception néo-brunswickoise. Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1822844/garderie-garde-enfant-subsvention-entente-programme-federal-nouveau-brunswick>

Initiative entrepreneuriale en petite enfance. (n.d.).

- RDÉE Canada. <https://rdee.ca/projets-du-rdee/initiative-entrepreneuriale-en-petite-enfance/>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, C. (2015, August 21).

- Accès Patient NB. Wwww2.Gnb.ca. https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/sante/Services-hospitaliers/content/Acces_Patient_NB.html

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, C. (2016, March 24).

- Système de soins de santé. Bienvenuenb.ca. <https://bienvenuenb.ca/content/wel-bien/fr/VivreEtSetablir/content/Sante.html>

Résultats de l'édition 2019 du Sondage sur l'expérience vécue par le patient dans les hôpitaux. (n.d.).

- Csnb.ca. <https://csnb.ca/toutes-nos-publications/resultats-de-ledition-2019-du-sondage-sur-lexperience-vecue-par-le-patient>

Améliorer l'accès aux services de counseling, de psychothérapie et de psychologie. (n.d.).

- Commission de La Santé Mentale Du Canada. <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ameliorer-lacces-aux-services-de-counseling-de-psychotherapie-et-de-psychologie>

ICI.Radio-Canada.ca, Z. S. -. (n.d.).

- 32 nouveaux postes d'infirmières praticiennes créés au N.-B. Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1492902/infirmiere-praticienne-nouveau-brunswick-poste>

Récréation. (n.d.).

- Grandfallsnb. <https://www.grandfallsnb.com/recreation>

Advocacy Resources. (n.d.).

- Alberta Municipalities. <https://auma.ca/advocacy-services/programs-initiatives/welcoming-and-inclusive-communities/tools-resources/auma-toolkits-guides>

Accueil. (n.d.).

- Association Francophone Des Parents Du Nouveau-Brunswick. <https://afpnb.ca/>

Choisir l'Université de Moncton | UMoncton. (n.d.).

- Wwww.umoncton.ca. <https://www.umoncton.ca>

De, U. (2022).

- Université de Moncton. Umoncton.ca. <https://web.umoncton.ca/bottin/main.php?view=unit&id=184>

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Le Campus de Dieppe. (n.d.).

- Ccnb.ca. <https://ccnb.ca/le-ccnb/nos-campus/campus-de-dieppe.aspx>

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Accueil et accompagnement des étudiants internationaux. (n.d.).

- Ccnb.ca. <https://ccnb.ca/international/futurs-etudiants-internationaux/accueil-et-accompagnement-des-etudiants-internationaux.aspx>

Immigration, R. et C. C. (2022, February 28).

- Programme d'immigration au Canada atlantique. Wwww.canada.ca. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique.html>

ICI.Radio-Canada.ca, Z. É. -. (n.d.).

- Moncton: loyers de grande ville, salaires de petite ville. Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1745204/>

ANNEXE

1. L'outil de mesure de la capacité d'accueil des régions
2. *Dépliant des services - RIFNB*

RÉSEAU en
IMMIGRATION
FRANCOPHONE
du NOUVEAU-BRUNSWICK



L'immigration
francophone *j'y crois!*

