RÉSEAU en IMMIGRATION FRANCOPHONE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RIFNB

26 et 27 mai 2023

3e ÉDITION

Forum Annuel du Réseau en Immigration Francophone du Nouveau-Brunswick

Concilier ensemble, accueil, intégration et rétention : Bonnes pratiques et pistes de réflexion

ONB Opportunities | OpportunitésNB

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Réseau en Immigration Francophone du Nouveau-Brunswick

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

Site internet : rifnb.ca

Rédaction : VLB Consultation

Graphisme : Aimie Design

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

Table des matières

Contexte 4

Programmation 6

Rétention des immigrants francophones au Nouveau-Brunswick : État des lieux et projection démographique 6

Panel 1 : Concilier les efforts en mettant en commun les bonnes pratiques pour une meilleure rétention : éduquer, embaucher, intégrer et optimiser 9

Atelier 1 : Employeurs 14

Atelier 2 : Éducation 16

Atelier 3 : Élus et municipalités 18

Atelier 4 : Services d'établissement 20

Retour en plénière : Partage des bonnes pratiques issues des ateliers de la veille 22

Panel 2 : Comment la communauté peut-elle contribuer à une meilleure intégration des personnes immigrantes? 23

Conclusion et remerciements 27

Inscriptions 28

Évaluation 29

Contexte

Depuis 2021, le Réseau en immigration francophone du Nouveau-Brunswick (RIFNB) organise un forum annuel portant sur l'immigration francophone. L'objectif est de rassembler tous les organismes membres du réseau ainsi que des individus du secteur privé, public et communautaire qui travaillent de près ou de loin dans le domaine de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. L'objectif final est de déterminer comment nous pouvons collaborer afin d'assurer une meilleure intégration des personnes immigrantes dans la province, créer des opportunités pour étendre nos réseaux, et encourager les échanges et la collaboration. Le RIFNB a constaté les avantages d'organiser un tel événement et a voulu répéter cette initiative.

Avec l'évolution récente du processus d'immigration, le comité consultatif et organisateur du forum a décidé que le sujet principal de la 3e édition portera sur la rétention. Ainsi, le thème retenu pour le forum sera : « Concilier ensemble, accueil, intégration et rétention : Bonnes pratiques et pistes de réflexion ». Nous sommes conscients que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une meilleure rétention des personnes immigrantes dans notre province, et nous souhaitons partager des exemples de bonnes pratiques novatrices, qu'elles soient mises en place chez nous ou ailleurs.

Comme pour les éditions précédentes, il était crucial de rassembler les acteurs clés pour engager des discussions fructueuses sur l'avenir de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. Cette année, des efforts accrus ont été déployés pour encourager la participation des parties prenantes suivantes : employeurs, élus, municipalités, fournisseurs de service directs et, surtout, une invitation spéciale pour la communauté. L'implication de tous ces acteurs joue un rôle crucial et constitue un facteur déterminant pour la rétention. Nous avons également cherché à avoir la participation d'élus provinciaux et municipaux lors du forum. Cette approche nous a permis de réunir des représentants de tous les secteurs touchant à l'immigration dans un environnement propice au réseautage et aux échanges sans barrière. Les dossiers progressent de manière plus rapide lorsque tous les acteurs sont engagés et impliqués.

Voici les objectifs établis pour le forum

- Identifier et faire connaître les enjeux qui empêchent la rétention des personnes immigrantes dans la province;
- Trouver ensemble des pratiques gagnantes et s'engager à les expérimenter pour favoriser la rétention des personnes immigrantes dans la province;
- Donner la parole aux personnes concernées afin de trouver des solutions par et pour les personnes immigrantes francophones;
- S'enrichir des expériences des employeurs, des municipalités, des organismes d'accueil et de tous les acteurs qui ont su se démarquer par des pratiques innovantes;
- Inviter la communauté à s'impliquer pour assurer une meilleure intégration des personnes immigrantes.

Le forum a eu lieu le vendredi 26 et le samedi 27 mai 2023 au Centre Communautaire Sainte-Anne, à Fredericton. La conférence était aussi disponible en format vidéoconférence pour ceux qui ne pouvaient pas y être.

Pour le RIFNB, ce forum a représenté une excellente opportunité d'unir tous leurs membres pour discuter de l'avenir de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick. C'était également une occasion de rencontrer d'autres individus et organismes engagés dans le domaine de l'immigration, de prendre le pouls de la situation sur le terrain et d'obtenir des pistes à suivre pour orienter la rédaction et l'élaboration du prochain plan stratégique du réseau.

La programmation

Rétention des immigrants francophones au Nouveau-Brunswick : État des lieux et projection démographique.

Guillaume Deschênes-Thériault, doctorant en sciences politiques et conseiller municipal à la Ville de Kedgwick.

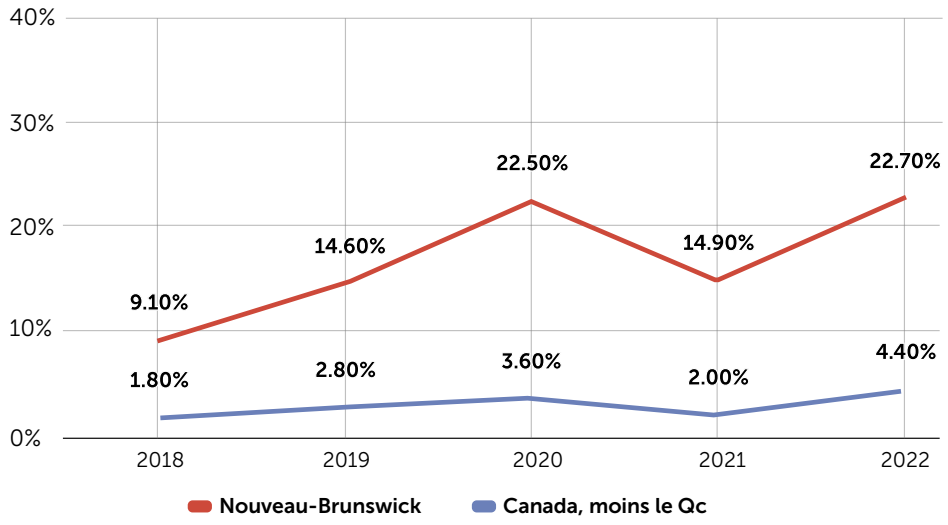
Comme l'édition précédente, nous avons invité M. Deschênese-Thériault afin de nous présenter un portrait actuel très détaillé de l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, en se basant sur les études et les statistiques les plus récentes et les plus pertinentes.

Il a entamé sa présentation en déclarant : « Ça bouge beaucoup dans l'immigration francophone! » et nous a offert un contexte, et des nouvelles projections démographiques visant à rappeler l'urgence et l'importance de l'immigration francophone pour maintenir nos taux de population linguistique. Il a partagé des données et des recherches concernant la rétention. De plus, il nous a informé des nouveaux développements, tel que la loi C-13 qui vise à moderniser la loi sur les langues officielles qui devrait être adoptée prochainement. Ce nouveau projet de loi inclut une hausse des cibles et des indicateurs en termes d'immigration francophone. Il a également mentionné le nouveau plan d'action pour les langues officielles 2023-2028, qui sera bientôt dévoilé, et a souligné qu'il y aurait de nouveaux investissements à venir du gouvernement fédéral pour soutenir les efforts pour promouvoir l'immigration francophone au Canada.

> « Ça bouge beaucoup dans l'immigration francophone! »

Quant au plan des niveaux d'immigration 2022-2024, le Canada vit actuellement une période historique en termes d'immigration, atteignant des records! Jamais dans l'histoire de notre pays n'avons-nous accueilli autant de nouveaux résidents permanents et de nouveaux travailleurs temporaires. En ce qui concerne ce dernier, en l'espace de six ans, le nombre de titulaires de permis de travail a plus que doublé. Des seuils historiques!

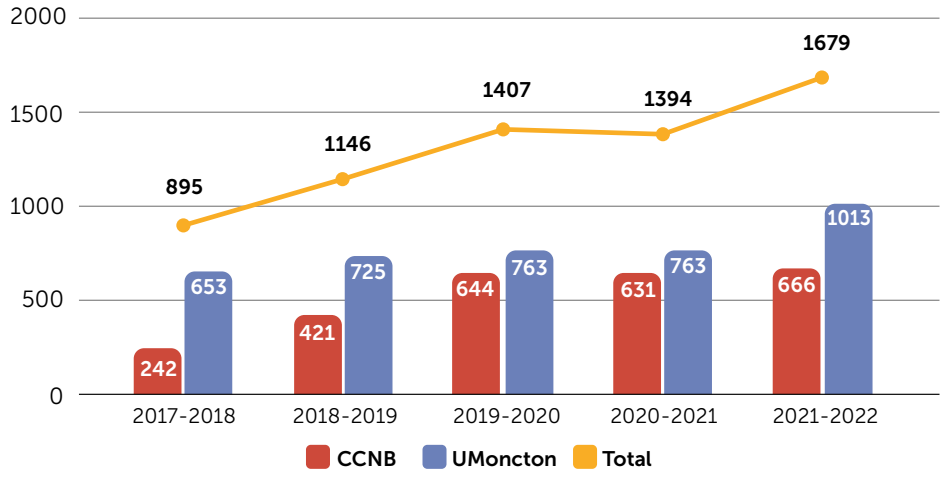
Pourcentage de résidents permanents francophones admis, 2018 à 2022



IRCC, mises à jour mensuelles (2023)

M. Deschênes-Thériault a souligné une forte augmentation de la population étudiante internationale chez nos deux institutions postsecondaires francophones au Nouveau-Brunswick :

Population étudiante international à temps plein, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et Université de Moncton, 2017-2018 à 2021-2022.



Rester ou partir?

Résultats d'une recherche d'entretiens avec des nouveaux arrivants concernant leur expérience au Nouveau-Brunswick. Pourquoi les gens restent-ils et quelles sont les raisons qui les poussent à partir?

Les conclusions de cette recherche mettent en évidence les motifs les plus courants qui influencent la décision d'une personne immigrante de rester ou de quitter la province. Souvent, ce choix ne dépend pas tant du travail que de considérations sociales ou familiales. Des problèmes tels que l'éloignement, l'isolement social, les barrières linguistiques et le manque de soutien sont quelques-unes des raisons qui ont contribué au départ d'immigrants.

> « Trouver un emploi représente la principale motivation de mobilité et d'installation, mais ce n'est pas la seule chose sur laquelle il a un impact.»

L'emploi joue également un rôle dans l'enracinement de nos nouveaux arrivants. La qualité de vie, des communautés accueillantes, des relations sociales, d'amitié, de couple ou familiales, ainsi que le sentiment d'appartenance à la communauté locale, ne sont que quelques raisons. Cependant, l'emploi peut également être à l'origine du départ en raison d'une situation professionnelle instable, d'une opportunité qui ne se concrétise pas une fois sur place, de problèmes liés à la reconnaissance des compétences acquises, de la surqualification professionnelle et de la situation professionnelle du conjoint ou de la conjointe, pour ne citer que quelques exemples.

Les raisons les plus fréquentes qui poussent les gens à partir sont souvent d'ordre familial, ou dûes à une situation de crise, au désir de vivre de nouvelles expériences ailleurs, à l'éloignement, aux barrières linguistiques, aux problèmes administratifs, au non-alignement des attentes avec la situation réelle, l'isolement social et un manque de soutien à l'arrivée. Ce sont les motifs les plus couramment cités par nos nouveaux arrivants lorsqu'ils justifient pourquoi ils ont quitté la province.

@RIFNB

Vous pouvez visionner la présentation à M. Deschênes-Thériault sur la chaîne YouTube du RIFNB.

PANEL 1

Concilier les efforts en mettant en commun les bonnes pratiques pour une meilleure rétention : éduquer, embaucher, intégrer et optimiser.

Lors de ce premier panel, chaque panéliste a abordé un groupe spécifique d'immigrants, car les individus viennent ici pour diverses raisons et à différentes étapes de leurs vies. Que ce soit pour des opportunités de travail, d'études, des motifs familiaux ou autres, l'expérience de l'immigration varie considérablement d'une personne à l'autre. L'objectif était d'explorer en profondeur les aspects de l'accueil et de l'installation, ainsi que la façon dont nos panélistes s'y prennent.

Dans le souci de tirer profit des efforts déjà déployés, nous avons souhaité offrir un espace d'échange pour les pratiques qui ont déjà fait leurs preuves. De nombreuses initiatives visent déjà à favoriser la rétention, et nous avons voulu donner aux différents acteurs l'occasion de partager leurs succès.

Muriel Berdat
Conseillère Recrutement au Réseau de Vie Confort

Marie-Joelle Bergeron
Gestionnaire des dossiers liés aux nouveaux arrivants au ministère de l'Éducation.

Juan Manuel Toro
Directeur de la gestion des inscriptions au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

Nicolas Carrière
Analyste de politiques sénior à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Eugénie Parent
Directrice de la Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard.

Voici quelques points mentionnés par chacun des panélistes :

Muriel Berdat
RÉTENTION DES TRAVAILLEURS

- Il est vraiment important d'anticiper les questions. Par exemple, les avantages sociaux sont des éléments avec lesquels les gens ne sont pas toujours familiers.

- Il est crucial d'expliquer tous les détails, d'être très honnête quant au travail attendu, aux coûts liés à l'immigration, etc. Éviter à tout prix de se retrouver dans une situation où la personne vous dit : « Tu m'as vendu un rêve. »

- Les individus veulent comprendre comment tout se déroulera et souhaitent se sentir accompagnés tout au long du processus.

- Il est important que les individus aient des fonds et il faut préparer un guide étape par étape avec des informations sur la manière de procéder.

> Créer une communauté et une culture d'accueil. Partager un repas, un café, aller faire des courses ensemble. »

- Fournir des suggestions pour le logement. Expliquer la culture et les échanges, aussi bien aux employés qu'aux employeurs. Créer des opportunités et des activités pour favoriser les interactions.

- En 2022, 33 emplois étaient occupés par des gens multiculturels (50% des emplois) et aujourd'hui, en 2023, 65 emplois sont occupés par des gens multiculturels (85% des emplois) au Réseau Vie Confort.

- Reconnaître l'expérience passée des gens « Ce sont des humains et des gens qui ont des besoins. ».

Marie-Joelle Bergeron
LE RÔLE DE NOS ÉCOLES

Dans son rôle au ministère, elle s'efforce de soutenir au mieux de ses capacités les districts scolaires francophones lors de l'arrivée et de l'intégration des élèves issus de familles immigrantes. Que ce soit pour le français en tant que langue additionnelle, l'accueil, l'inclusion et l'intégration, tous les efforts sont déployés pour soutenir les écoles, car le ministère et les districts scolaires travaillent de manière indirecte avec les élèves immigrés.

« Les écoles jouent un rôle crucial dans la rétention, car pour de nombreuses familles, elles constituent la porte d'entrée vers la communauté et le milieu de vie. »

Les écoles jouent un rôle crucial dans la rétention, car pour de nombreuses familles, elles constituent la porte d'entrée vers la communauté et le milieu de vie. Les écoles s'efforcent au maximum de créer un sentiment d'appartenance, de permettre à tous les élèves de se voir au sein de leurs nouvelles écoles et de se sentir à l'aise dans leurs nouvelles communautés.

Nicolas Carrière
LES DIVERS SERVICES DE RÉINSTALLATION

Dans son rôle, il travaille également dans les services de réinstallation massive, et parmi les plus récents se trouvent ceux destinés aux personnes en provenance d'Ukraine et d'Afghanistan. Il souligne que le Nouveau-Brunswick possède une capacité de réinstallation importante, comparable à celle de l'Alberta. Il évoque quelques exemples de situations auxquelles certains réfugiés peuvent être confrontés. L'assistance à l'installation implique une collaboration concertée et constitue bien entendu un effort humanitaire.

« (...) il serait intéressant d'avoir ce qu'ils appellent *un "PAR" : Programme d'aide à la réinstallation* »

Il conclut en mentionnant qu'il serait intéressant d'avoir ce qu'il appelle un "PAR" (*Programme d'aide à la réinstallation*) un programme et des services visant à aider les individus dans cette situation. Il nous encourage également à explorer des fournisseurs de services qui ne sont pas nécessairement liés aux réfugiés, mais qui font un excellent travail. Parmi ces fournisseurs de services, on retrouve l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

Juan Manuel Toro

LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX AU COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Depuis 2016, ils ont mis en place un continuum de services pour les étudiants, les accompagnant du recrutement, l'accueil, en passant par le registrariat et par l'admission. Donc, cela commence avant même leur arrivée et se poursuit jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Ils cherchent à améliorer la préparation avant leur arrivée, car ils croient que la rétention est le résultat des efforts déployés en amont. Le Collège propose des programmes courts d'une durée de 1 à 3 ans, mais certains étudiants n'ont pas autant d'opportunités d'être exposés à la vie canadienne comparativement aux étudiants à l'Université de Moncton, par exemple. Ils fournissent des services attentionnés aux étudiants et un accompagnement pour la résidence permanente. Ils sont le seul établissement post-secondaire au Canada à financer un consultant en immigration pour aider les diplômés dans leur dans leur transition vers la résidence permanente. De plus, des cours d'anglais en ligne sont proposés avant leur arrivée.

« Ils cherchent à améliorer la préparation avant leur arrivée, car ils croient que la rétention est le résultat des efforts déployés en amont. »

Eugénie Parent

LES SUCCÈS À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

L'Île-du-Prince-Édouard a bien sûr connu des défis de matière de rétention. Aujourd'hui, la province affiche un taux élevé de 85% de résidents temporaire. Comment les conserver et les amener à devenir des résidents permanents, tout en veillant à ce qu'ils soient heureux, qu'ils aient une bonne expérience à l'ÎPÉ et qu'ils souhaitent y rester? Tel était leur question initiale.

> (...) reconnaître autant que possible l'éducation et les expériences antérieures des nouveaux arrivants.

Le mandat de la Coopérative d'intégration francophone est très large et comprend le recrutement, l'établissement, l'intégration et la rétention. Ils collaborent avec des employeurs, des réseaux à l'international pour le recrutement, les 6 centres scolaires francophones à l'île et la communauté. Les communautés doivent se préparer avant l'arrivée des nouveaux arrivants. Ils doivent également évaluer leur compétence linguistique et proposent même des services de tutorat fournis par des bénévoles locaux. Ce n'est pas quelque chose qui nous vient naturellement lorsque l'on communique avec des personnes venant d'ailleurs et ayant des expériences différentes des nôtres, mais il est essentiel de prendre le temps de bien communiquer et de s'assurer que nous nous comprenons mutuellement.Ce réflexe n'est pas simple à acquérir, mais il peut aussi être facile à oublier.

L'un de leurs autres succès, qui a contribué à augmenter leur taux de rétention, consiste à reconnaître autant que possible l'éducation et les expériences antérieures des nouveaux arrivants.

@RIFNB ***Vous pouvez visionner le panel #1 sur la chaîne YouTube du RIFNB.***

Quête de pratiques innovantes pour mieux faire face à nos défis de rétention :

ATELIER 1

Employeur

Les deux intervenants nous ont présenté leurs méthodes et processus internes concernant l'accueil et l'intégration de nouveaux employés internationaux. C'était très intéressant étant donné que nous avions un intervenant du secteur public et un autre du secteur privé.

Jonathan Cormier
Conseiller régional en diversité, équité et inclusion au Réseau de Santé Vitalité

M. Cormier nous explique que son travail ne concerne pas uniquement l'immigration, mais englobe toutes les diversités présentes au sein de la régie de santé Vitalité. Cela inclut les nouveaux arrivants, les membres de la communauté LGBTQ, les personnes des communautés des Premières Nations, celles avec certaines limitations physiques ou mentales, et bien plus encore. La majeure partie de sont travail consiste à sensibiliser les autres employés du réseau. Au fil des années, ils ont appris et acquis de nombreuses connaissances, y compris de bonnes pratiques.

Voici quelques exemples qu'il a partagés avec nous :

- Comment sensibiliser les patients âgés en soins de longue durée à l'égard des travailleurs de la santé nouvellement arrivés?
- L'impact est plus grand si les immigrants s'expriment par eux mêmes au lieu d'avoir quelqu'un qui s'exprime pour eux.
- Poser des questions lorsque l'on ne comprend pas au lieu de faire des suppositions.
- Il y a des besoins urgents dans la région pour ce type de service en raison des ressources limitées.
- Création de soirées sociales pour encourager le développement de liens d'amitié dans le cadre d'un projet pilote !
- Poursuite des missions à l'international et expansion du programme d'infirmières mentores afin de le rendre permanent.

Kimberly Tepper
Responsable de l'immigration, J.D. Irving Limited - Division forestière et des scieries

Dans sa division, Mme Jean nous explique qu'ils ont créé et établi un processus bien structuré et organisé qu'elle considère presque comme une science. Aucun point ou tâche, peu importe, n'est laissé de côté. Ils sont vraiment minutieux lorsqu'il s'agit d'accueillir un nouveau membre dans leur équipe en provenance de l'extérieur. Ils veulent qu'il soit bien encadré et préparé pour qu'il puisse bien performer dans ses tâches et son travail.

Voici quelques exemples qu'il a partagés avec nous :

- Ils font le maximum pour trouver la bonne personne pour occuper le bon poste.
- Le test de dextérité permet de déterminer si la personne comprend les consignes.
- On leur fait également passer un test de personnalité.
- Le test cognitif fait également partie des outils utilisés.
- Son équipe prépare des missions à l'étranger pour recruter grâce à Opportunité N-B.
- Chaque mission comprend environ 100 entretiens, soit environ 20 entretiens par jour.
- Une prévision et une planification préalables à la mission sont effectuées pour sélectionner les candidats.
- C'est Irving qui fournit le guide. Après le processus de recrutement, on s'assure que la personne est admissible au programme canadien d'immigration.
- Pour assurer la rétention, un soutien est offert, comprenant des voyages, le logement, des documents et des solutions pour les tâches quotidiennes. De plus, une orientation en ressources humaines et une visite au domicile sont proposées.
- Une période de logement sécurisé de 12 semaines ainsi qu'un programme de soutien à moyen terme sont prévus.
- Le coût total pour le recrutement d'un employé, y compris les dépenses, est pris en compte.
- La construction de logements dans la région est envisagée pour soutenir le programme.

ATELIER 2

Éducation

L'immigration francophone a considérablement augmenté dans la province au cours des années 2022–2023, principalement à Moncton qui a accueilli la majorité de ces nouveaux immigrants. Parmi les élèves, environ soixante langues différentes sont parlées. Face à cette diversité, il est nécessaire de mettre en place des mesures qui faciliteront l'intégration des élèves et de leur donner accès à des ressources dont ils ont besoin.

Amira Khedhri
Responsable des services d'accueil et d'accompagnement des nouveaux arrivants au District scolaire francophone Sud

Marie-Joelle Bergeron
Gestionnaire des dossiers liés aux nouveaux arrivants au ministère de l'Éducation

Ces bonnes actions sont entre autres

- Les élèves et leurs familles sont accompagnés tout au long du processus et ont accès à des services adaptés selon leurs besoins.
- Un onglet et un profil d'accueil sont disponibles sur le site du district scolaire francophone, fournissant aux parents et aux élèves des informations sur l'école.
- Des visites exploratoires sont organisées dans nos deux systèmes d'éducation, au cours desquelles les parents reçoivent toutes les informations nécessaires pour faire un choix éclairé.
- D'autres services d'établissement sont proposés, tels qu'un accompagnement personnalisé, divers ateliers et activités favorisant l'inclusion des nouveaux arrivants, ainsi que la présence du drapeau du pays de chaque élève dans l'école et bien d'autres initiatives.
- Aucun détail n'est négligé, mais le travail n'est pas encore achevé. Il reste encore beaucoup à faire.

ATELIER 3

Élus et Municipalités

Dans les processus d'immigration, il est indéniable que les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral jouent un rôle essentiel. Cependant, nous souhaitons mettre en évidence comment les municipalités ont orienté leurs efforts pour accueillir et intégrer les nouveaux arrivants au sein de deux de nos communautés.

Emilie Haché
Directrice, Service d'immigration Ville de Dieppe

Le Service d'immigration de la Ville de Dieppe collabore étroitement avec les différents gouvernements et les parties prenantes de la communauté. Cette responsabilité partagée est une priorité pour la ville, étant donné que la croissance de la population immigrante à Dieppe est aujourd'hui'hui, la plus élevée de la province. On remarque qu'environ 10,6% de la population municipale est constituée de minorités visibles, et que la majorité de sa clientèle du service est constituée de travailleurs temporaires et d'immigrants en provenance de l'Inde et des États-Unis.

La stratégie mise en place à Dieppe repose sur la responsabilité partagée en matière d'immigration, dans le but de répondre aux besoins en emploi et d'établir un équilibre linguistique. Ils ont également enrichi l'offre communautaire et culturelle, car les municipalités jouent aujourd'hui un rôle plus important dans ce domaine. Mme Haché nous informe qu'ils mettent en œuvre des efforts considérables pour rendre leurs locaux accessibles aux groupes souhaitant organiser des activités culturelles ou autres pour leurs populations immigrantes.

De nouvelles actions internes administratives ont été mises en place pour les loisirs, les communications, les ressources humaines, les transports et les services d'incendie. Ils visent également à suivre les tendances actuelles pour évoluer et innover, dans le but de favoriser et de soutenir un dialogue interculturel au sein de la communauté.

La ville a défini trois axes stratégiques majeurs

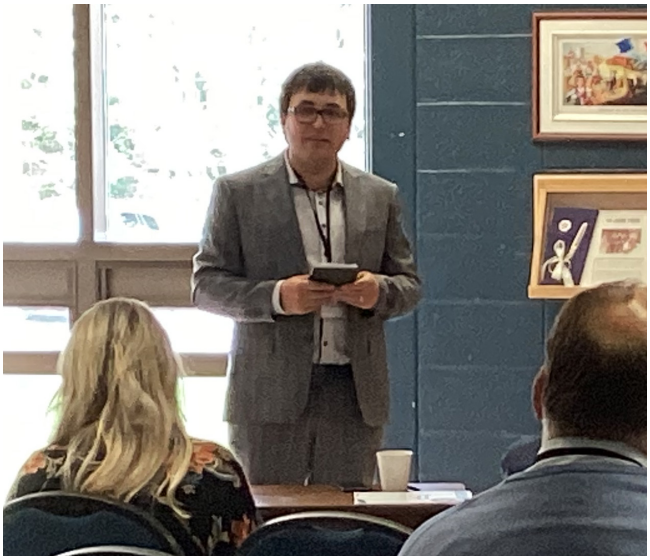
- Soutien direct aux nouveaux résidents.
- Communication et sensibilisation.
- Le développement économique, les emplois, l'entrepreneuriat avec le soutien d'Expansion Dieppe et l'initiation à la politique municipale, entre autres.

Guillaume Deschênes-Thériault
Doctorant en sciences politiques et conseiller municipal à la Ville de Kedgwick

M. Deschênes-Thériault a partagé son expérience en tant que conseiller municipal de sa localité et a exposé comment la Ville de Kegdwick s'engage et intègre sa communauté de nouveaux arrivants. L'une de leurs forces est la proximité des habitants, mais l'un de leurs défis majeurs est leur capacité fiscale limitée. Certains membres du conseil municipal ont tenu des discussions individuelles avec de nouveaux arrivants. Cela leur a permis de mieux comprendre les barrières et les préoccupations de ces derniers, ce qui les a guidés vers l'élaboration d'une stratégie municipale en matière d'immigration grâce à une subvention d'ONB (Opportunité Nouveau-Brunswick). De plus, ils ont obtenu du financement pour la création d'un poste de direction générale à l'AMINA (Association Multiculturelle d'Integration des Nouveaux Arrivants).

Il a également partagé les bonnes pratiques suivantes

- Le principal défi est le logement.
- La rétention dans les régions est possible, mais il est essentiel de tirer parti des atouts de la ruralité.
- Pour les régions, il est nécessaire de rassembler les ressources intermunicipales pour pallier l'absence de grandes entreprises.
- Ils ont mis en place une réglementation sur l'affichage.
- Le programme Travail N.-B. propose des cours de francisation pour répondre aux défis linguistiques.
- La francisation et l'intégration sociale sont facilitées par des services de traducteurs (employés) et des exercices de podcast linguistiques à écouter en voiture, par exemple.



ATELIER 4

Services d'établissement

Kimberly Jean Pharuns
Directrice de l'immigration Francophone de la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada.

Normand Bourdeau
Directeur général du Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest

Angèle Losier
Directrice Générale du CAFI, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick.

Le travail sur le terrain de nos services d'établissement est crucial. Ces professionnels travaillent directement avec nos nouveaux arrivants pour favoriser leur établissement dans la province du Nouveau-Brunswick et représentent l'un de leurs principaux points de contact.

Voici les idées principales partagées par nos intervenants :

- Guider les nouveaux arrivants à travers PRÉI (Programme de rétention des étudiants internationaux) offert au CAFi. On leur propose de l'aide pour la recherche d'emploi, le réseautage, la résidence après les études, etc.
- Au CRNANO (Centre de Ressources pour Nouveaux Arrivants au Nord-Ouest), des séances de formations sont proposées aux employeurs pour les sensibiliser et favoriser une compréhension positive des autres cultures. L'inclusion et l'adaptation aux nouvelles réalités y sont encouragées.
- La FCFA(Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada) organise un symposium et des webinaires pour discuter de l'immigration francophone.
- La mise en place de clubs de lecture avec des livres qui permettent de mieux comprendre la diversité culturelle.
- Réinstallation des personnes réfugiées allophones en leur offrant un accès à l'information et en les informant des ressources disponibles et des opportunités qui s'offrent à elles.
- Diffusion de vidéos explicatives dans différentes langues sur le site de la FCFA, en commençant par les langues des Afghans et des Ukrainiens
- Mise en place de cartes interactives des territoires et provinces contenant diverses informations, telles que la vie dans le territoire désigné et les langues parlées.

Retour en plénière

Partage des bonnes pratiques issues des ateliers de la veille

Pour entamer la deuxième journée du forum, nous avons invité les participants à partager les bonnes pratiques qu'ils ont apprises lors des ateliers de la journée précédente. Ils ont également eu l'opportunité de partager de nouvelles idées et apprentissages ainsi que leurs projets d'action à mettre en place une fois de retour dans leur travail quotidien.

Nous avons également laissé une grande liberté aux participants pour échanger sur le contenu de la programmation. Cependant, nous avons particulièrement mis en avant les témoignages de personnes immigrantes qui se sont installées dans la province. De nombreux participants ont exprimé leur grande appréciation pour cette initiative, car elle a permis de développer de l'empathie grâce à ces discussions et à l'échange d'expériences personnelles. Parfois, les professionnels travaillant dans le domaine de l'immigration n'ont pas la possibilité de discuter directement avec des immigrants qui traversent le processus. Il était essentiel pour nous de les écouter, car ce sont eux qui sont directement concernés. Nous travaillons activement pour eux, et ils sont les mieux placés pour nous aider à trouver des solutions concrètes.

« Des drapeaux dans les écoles pour chaque pays d'origine qui représente les étudiants qui y sont. »

« L'immigration, ce n'est pas uniquement des chiffres ou des données statistiques. Travailler en immigration, c'est aussi entretenir des relations humaines. »

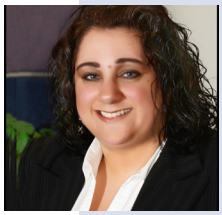
PANEL 2

Comment la communauté peut-elle contribuer à une meilleure intégration des personnes immigrantes?

Comme mentionné précédemment, la communauté joue un rôle très important dans l'accueil et l'intégration de nouveaux arrivants. Cet atelier vise précisément à explorer cette question: comment trouver des moyens de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble de la population à entreprendre des actions concrètes pour rendre leur communauté plus accueillante. Chaque panéliste a présenté sa propre approche, que ce soit dans une région rurale ou urbaine au sein d'une institution postsecondaire, ou à travers des initiatives communautaires visant à promouvoir la diversité et l'inclusion.

Nissrine Niazi
Agente principale pour l'établissement des nouveaux arrivants au Centre de nouveaux arrivants de Saint-Jean.

Patrice V. Cineus
Directeur exécutif de l'Association Multiculturelle du Restigouche



Lucille Landry
Responsable du service aux étudiantes et étudiants internationaux et à la mobilité étudiante, Université de Moncton, campus de Moncton

Julie Caissie
Superviseure de projets pour l'Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick.

Nissrine Niazi

Particulièrement à Sain-Jean, ils travaillent beaucoup avec des nouveaux arrivants âgés qui rejoignent leurs enfants et leurs familles récemment établis dans la région. L'un de leurs défis majeurs est d'apprendre comment communiquer avec les différentes personnes qui les sollicitent pour des services, car l'approche varie en fonction de leur culture et de leur pays d'origine. Pendant la pandémie, de nombreuses personnes se sont senties isolées et seules. Par conséquent, ils ont créé un programme appelé ''Virtual Engage'' qui associe un bénévole local à un nouvel arrivant installé dans la région. Aujourd'hui, ce programme est connu sous le nom de ''Future Engage''. Les deux parties ont des rencontres virtuelles de temps en temps, et le programme a été très apprécié de tous.

Patrice V. Cineus

Il a remarqué que de nombreuses personnes issues de l'immigration se sentent seules et isolées. Elles rencontrent de nombreuses barrières linguistiques, en particulier en ce qui concerne l'accent et le dialecte acadien. Il souhaite mettre en place un nouveau programme pour résoudre ce défi, appelé « Programme mon ami acadien ». L'objectif est d'associer une personne locale, qu'elle soit originaire de l'immigration ou non, avec un nouvel arrivant. Il explique : « Pour comprendre une société, pour pouvoir s'intégrer, il faut comprendre la culture, la façon dont les gens parlent et comprendre leurs expressions ». De plus, il aimerait proposer des ateliers sur d'autres sujets dans l'avenir, de préférence en personne et dès que possible.

Lucille Landry

Sur le campus à Moncton, les deux communautés étudiantes ne se mélangent pas beaucoup. La pensée dominante, auparavant, était que c'était la responsabilité des étudiants internationaux de s'intégrer à la fois dans la communauté d'étudiants et dans la communauté locale. Cependant, cette perspective a changé. Ils ont mis en place un programme de jumelage où chaque année, environ 60 participants sont jumelés à un autre étudiant. Ils ont également instauré un programme d'accompagnement dans la communauté locale, ce qui s'avère un défi en termes de recrutement de bénévoles, mais qui a donné de très bons résultats. Dans ce programme, l'étudiant international et la personne locale réalisent une activité ensemble environ une fois par mois dans la région. Cela permet aux étudiants et étudiantes de découvrir la région, car souvent ils ne peuvent pas se déplacer à cause de l'inaccessibilité des moyens de transport. Cela leur donne également l'occasion d'en apprendre plus sur la culture anglophone et même de pratiquer la langue, car beaucoup aimeraient parler les deux langues officielles du pays.

Ils ont aussi lancé un programme de jumelage pour le temps des fêtes, car certains étudiants n'ont pas les moyens de retourner chez eux et se sentent seuls et éloignés de leurs familles pendant le congé. Le seul critère pour participer à ce programme est de prendre part à une rencontre avec une famille bénévole. Cette rencontre n'a pas besoin d'avoir lieu spécifiquement le jour de Noël, par exemple, mais doit quand même avoir lieu lors du congé des fêtes. L'impact de la communauté d'accueil est immense sur la qualité de vie des étudiants internationaux et ils ont rapidement vu les bienfaits de ces nombreux programmes et activités mis en place.

Julie Caissie

Avec la collaboration et l'implication de nombreux partenaires, l'Association francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick a décidé de développer de nouvelles activités de jumelage. Ils ont choisi d'organiser deux repas communautaires réunissant des gens locaux et de nouveaux arrivants, dans le but de construire et renforcer les liens entre ces deux groupes. Le premier repas a eu lieu à Bouctouche pendant la période des fêtes. Ils ont lancé l'invitation et en moins de deux jours, ils étaient complets. Avec le soutien de leur partenaire, le CAFi, ils ont accueilli un total de 78 personnes, assignées à différentes tables pour favoriser les interactions entre participants qui ne se connaissaient pas. La salle était remplie à la fois de résidents locaux et de nouveaux arrivants. Ils ont reçu de très bons commentaires et ils ont reçu plusieurs demandes pour un deuxième repas similaire.

Le second repas a eu lieu dans la région de Bathurst, en partenariat avec l'Association multiculturelle de la région Chaleur. Le même modèle a été répété cette fois-ci pour la fête de Pâque. L'activité a été très bien accueillie par de nombreux participants, qui ont également exprimé le désir d'une activité similaire. Julie a également mentionné qu'ils avaient été approchés pour développer une émission culinaire où chaque épisode mettrait en vedette un nouvel arrivant préparant un plat de son pays d'origine. Cette émission offrirait également l'opportunité de partager des éléments de sa culture, de ses valeurs et de ses coutumes.

@RIFNB

Si vous souhaitez visionner le deuxième panel, vous pouvez le faire sur la chaîne YouTube du RIFNB.

Conclusion et remerciements

Nous sommes extrêmement fiers du résultat final de cette 3e édition de notre forum annuel. La participation active de nombreux élus a été un élément très positif de cet événement, et nous avons été ravis de constater leur implication. La communauté locale de Fredericton a répondu de manière formidable à notre appel, partageant leurs expériences et leur vécu, ce qui a été grandement apprécié par tous les participants. Nous avons également observé de nombreux échanges entre les participants venant de diverses régions et secteurs pendant les pauses, et nous sommes impatients de voir les résultats qui en découleront.

Nous voulons adresser nos sincères remerciements et témoigner notre reconnaissance à nos précieux bailleurs de fonds, Opportunité Nouveau-Brunswick et Immigration, réfugiés et Citoyenneté Canada. Leur soutien inestimable a rendu possible la réalisation de cet événement qui revêt une importance capitale pour notre communauté.

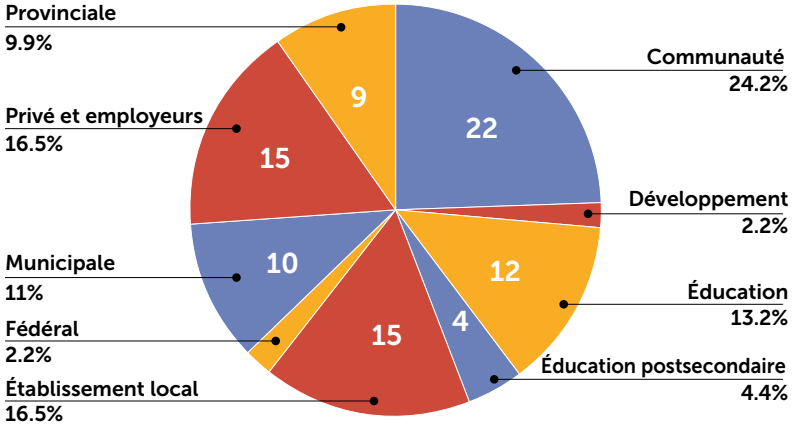
On veut aussi remercier tous les participants et nos membres pour leur engagement et pour avoir répondu en grand nombre à notre invitation. Nous souhaitons également exprimer notre gratitude envers les organismes partenaires qui ont joué un rôle essentiel dans la planification et la mise en œuvre de ce forum.

Alors que nous clôturons ce forum, nous sommes impatients de poursuivre notre collaboration pour favoriser l'intégration harmonieuse et l'accueil chaleureux des nouveaux arrivants au sein de nos communautés. Nous attendons avec enthousiasme les opportunités futures et l'évolution positive qu'elles apporteront. Merci à tous pour votre engagement et à la 4e édition!

L'équipe du RIFNB

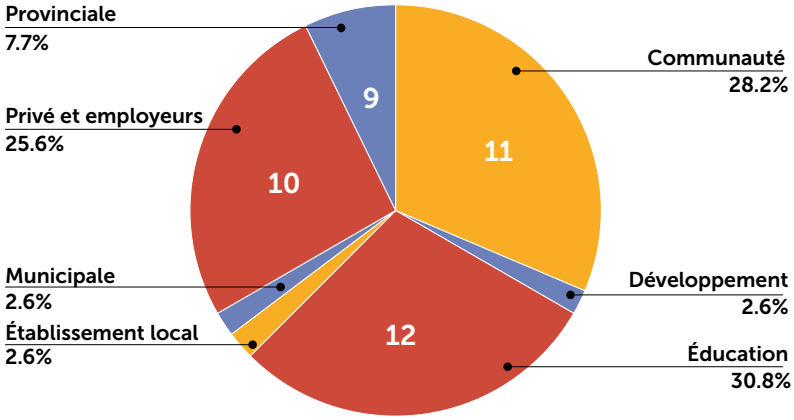
Inscriptions

En présentielle (n=91)



86 PERSONNES EN PRÉSENTIEL

En ligne (n=39)



GENS QUI ONT PARTICIPÉ À LA VIDÉOCONFÉRENCE :

Vendredi 26 mai : **56**

Samedi 27 mai : **12**

Évaluation

À la fin de chaque journée, les gens en présentiel ont été invités à partager leurs niveaux de satisfaction par rapport au forum. En voici les résultats :

LE FORUM FUT RECOMMANDÉ À

100%

PAR LES PARTICIPANTS!

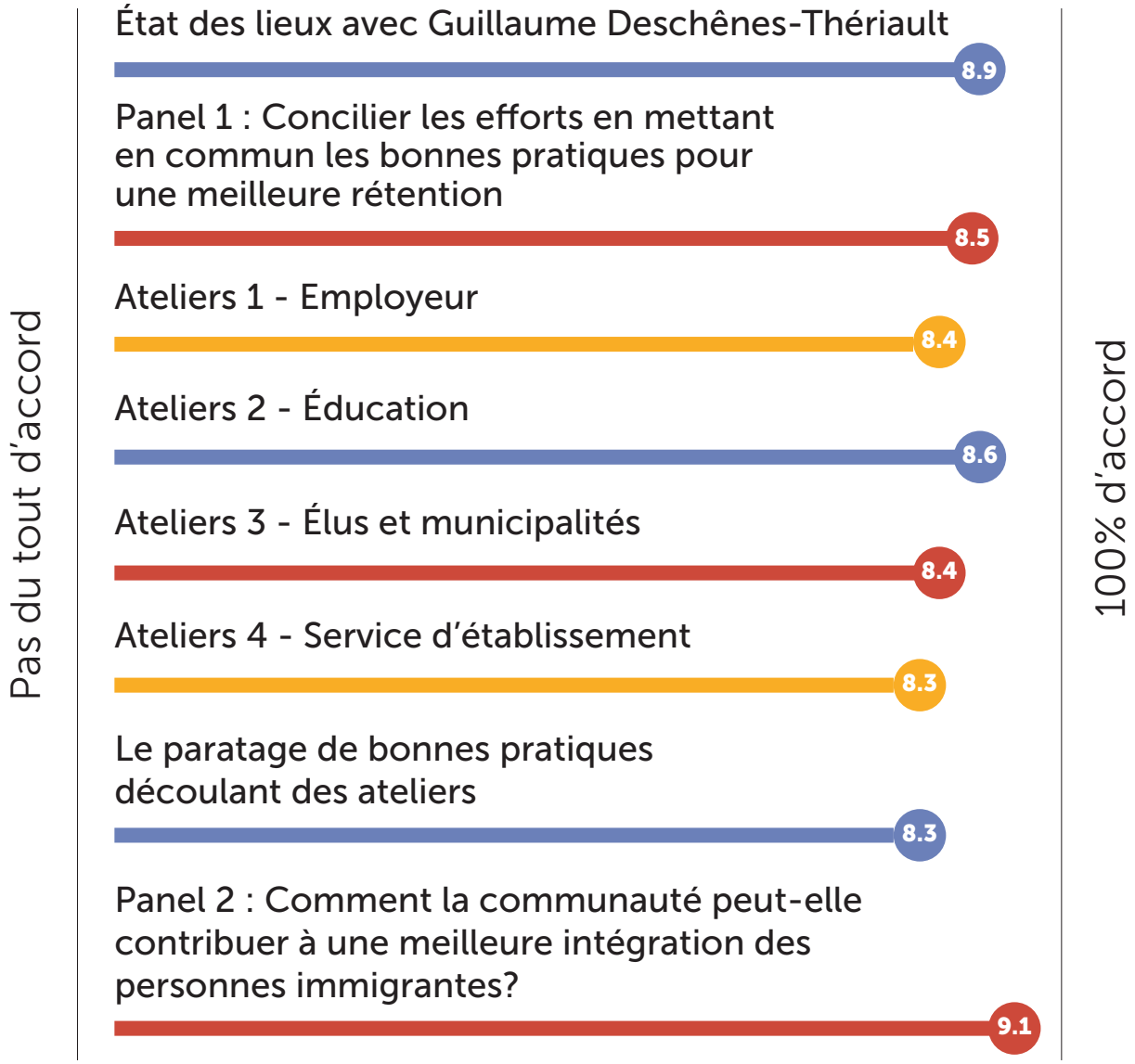
Nuages de mots

Les participants ont été invités à décrire leur expérience au forum en utilisant un mot. Ils pouvaient en inscrire jusqu'à trois mots individuels. Plus le mot a été indiqué par les gens, plus il est gros.

N= 93.

Évaluation de la programmation

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



Témoignages

Qu'avez-vous plus aimé durant le forum ?

Le format simple, informations, partages, questions et réponses enrichissantes avec un auditoire diversifié !

Le réseautage, les échanges et les bonnes pratiques.

La diversité des participants, les connexions, l'apprentissage de la part de ceux qui ont la connaissance.

J'ai apprécié tout votre travail, vraiment bien fait. J'ai fait de nouvelles connaissances.

La participation de tous les joueurs dans le dossier de l'immigration local, provincial et fédéral.

Voir de plus en plus d'intérêt pour faire avancer les choses.

Vraiment beaucoup d'ouverture et de partage.

Apprentissage sur les données statistiques et de collaboration des différents milieux.

Très bien organisé. J'ai aimé la présence de nouvelles personnes dans le dossier de l'immigration.

La qualité des panélistes, le timing parfait des présentateurs et la qualité des invités.

La richesse des intervenants.

Rencontrer du monde en réel et échanger.

Partage de pratiques concrètes.

La clef c'est la collaboration entre les groupes ethniques et culturels.

Le plus beau forum sur l'immigration!