



CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

nouvelles conversations

Économie. Immigration. Communautés.

RAPPORT
SUR LA
TOURNÉE



Table des matières

Agences membres du CMNB	1
Message du président	2
Communautés engagées	3
Introduction	4
Une province en déclin : Tableau d'ensemble	6
Principaux enseignements tirés de la tournée	9
Partenaires et bailleurs de fonds	14
Recommandations	16
Gouvernement fédéral	17
Gouvernement provincial	18
Administrations locales et municipalités	21
Employeurs et industries	23
Particuliers, collectivités et autres acteurs	23
Le Nouveau-Brunswick à la croisée des chemins	25
Ressources et bibliographie	26
Partenaires	28

Agences membres du CMNB



Message du président

Au cours des trois dernières années, le Nouveau-Brunswick a fait des progrès considérables pour accueillir un plus grand nombre d'immigrants.

En effet, en 2015, la province, les collectivités et les organismes d'aide à l'établissement ont accueilli le plus grand nombre de nouveaux arrivants syriens par habitant au Canada. Depuis le lancement du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique en janvier 2017, nous avons constaté un accroissement important de l'immigration à caractère économique au Nouveau-Brunswick.

S'appuyant sur ces progrès, le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick s'est associé à ses seize organismes membres et à une centaine d'organisations pour susciter de « nouvelles conversations » dans quinze villes et villages de la province. Ces conversations ont porté sur l'économie, l'immigration et la force des collectivités. Nous avons, avec le soutien de tous nos partenaires, poursuivi sur cette lancée et tissé des liens dans toute la province. Cependant, nous ne devons pas tenir nos progrès pour acquis.

Des mouvements populistes émergent partout dans le monde, notamment au Canada, propageant de fausses informations et des mensonges et incitant à la xénophobie et au racisme. Nous devons donc continuer à souligner l'importance capitale de l'immigration pour le bien-être collectif et la prospérité future. Nous devons également préparer nos collectivités, nos lieux de travail et nos institutions à accueillir davantage de nouveaux arrivants afin de les enrichir, de développer l'économie et de partager notre passion pour le Nouveau-Brunswick.

Nous encourageons les Néo-Brunswickois à passer de la discussion à l'action. Ensemble, nous pouvons renforcer le leadership de nos partenaires et des collectivités afin de susciter la création d'initiatives plus novatrices et plus inclusives. Les organismes membres du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick sont au cœur des efforts déployés par la province pour se développer et devenir plus inclusive, plus dynamique et plus prospère. Je vous invite à soutenir ce travail essentiel en faisant du bénévolat, en participant à des activités et à des événements, ou simplement en parlant à vos amis, vos collègues et votre famille du formidable travail de ces organismes. Les résultats sont toujours meilleurs lorsque nous travaillons tous ensemble.



Mike Timani
**Président du Conseil multiculturel
du Nouveau-Brunswick**

Communautés engagées



- | | | | | | |
|---|------------|----|-------------|----|-------------|
| 1 | Shediac | 6 | Edmundston | 11 | Fredericton |
| 2 | Moncton | 7 | St. Quentin | 12 | Sussex |
| 3 | Miramichi | 8 | Campbellton | 13 | Saint John |
| 4 | Richibucto | 9 | Caraquet | 14 | St. Stephen |
| 5 | Bathurst | 10 | Woodstock | 15 | St. George |

Introduction

Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) est un organisme-cadre bilingue à but non lucratif ayant pour mission de soutenir les organismes d'aide à l'établissement et les associations multiculturelles et ethnoculturelles de la province.

Depuis 1983, il facilite les efforts de ses membres, des gouvernements et des collectivités afin de faire du Nouveau-Brunswick une province de choix pour les nouveaux arrivants et les résidents en renforçant la valeur économique, sociale et culturelle de la diversité.

En 2018, le CMNB a effectué une tournée dans quinze villes et villages de la province. Les objectifs étaient les suivants :

- **Sensibiliser les employeurs, les municipalités, les organismes communautaires et le grand public aux réalités démographiques et à celles du marché du travail dans chaque région du Nouveau-Brunswick ;**
- **Inciter les employeurs à envisager l'accueil d'immigrants pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures ;**
- **Inciter les collectivités à agir pour créer des environnements accueillants pour les immigrants.**

Il y a une dizaine d'années, plusieurs milliers de personnes entraient chaque année sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick. La croissance du marché du travail était attribuable dans sa quasi-totalité aux Néo-Brunswickois. Étant donné que le marché du travail connaît actuellement un déclin structurel, la province doit augmenter sa population pour s'assurer que les industries importantes possèdent les travailleurs dont elles

ont besoin. Bien que les efforts visant à retenir et à faire revenir les jeunes dans la province soient essentiels à l'avenir économique du Nouveau-Brunswick, l'immigration doit constituer l'un des principaux aspects du plan de croissance de l'économie et de la main-d'œuvre.

Le vieillissement de la population et le déclin du marché du travail entraînent de sérieux défis pour la société dans son ensemble, notamment les employeurs, les municipalités, les établissements d'enseignement et les détaillants. Il est donc indispensable de donner aux différentes régions du Nouveau-Brunswick, y compris à certaines collectivités, des informations précises, à jour et utilisables, afin qu'elles puissent jouer un rôle moteur dans l'élaboration et la recherche de solutions.

David Campbell, président-directeur général de Jupia Consulting et ancien économiste en chef du Nouveau-Brunswick, et Richard Saillant, économiste et auteur, ont présenté quatorze profils régionaux lors des quinze séances organisées à travers la province. Après les présentations, les participants ont discuté des réalités, des défis et des possibilités dans leur région liés à la croissance démographique. Le présent rapport résume ces conversations et présente un certain nombre de recommandations et d'appels à l'action à l'intention des administrations municipales, des gouvernements provincial et fédéral, ainsi que d'autres intervenants, afin d'accroître l'immigration et d'améliorer l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick.

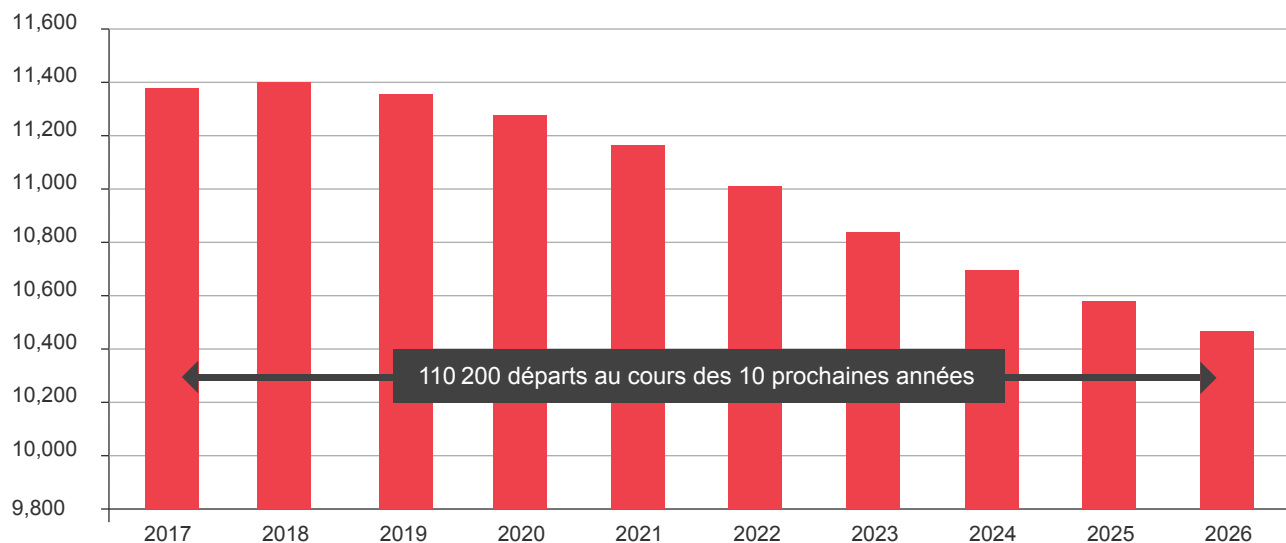
« Nous avons tous besoin de travailler ensemble pour assurer que ces nouveaux Néo-Brunswickois se sentent accueillis et parties de la communauté. Les employeurs, les travailleurs, la communauté – nous avons tous un rôle à jouer. Ils arrivent avec pas beaucoup plus qu'une valise, donc c'est très important. »

Bryana Ganong, PDG de Ganong, St. Stephen, Nouveau-Brunswick, et panéliste dans la tournée Nouvelle conversation.

Une province en déclin : Tableau D'ensemble

Le Nouveau-Brunswick connaît actuellement un déclin démographique et des pénuries de main-d'œuvre. Au cours des dix prochaines années, quelque 110 000 Néo-Brunswickois sortiront du marché du travail, principalement pour prendre leur retraite.

Retraites et autres départs permanents



Source: Département d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

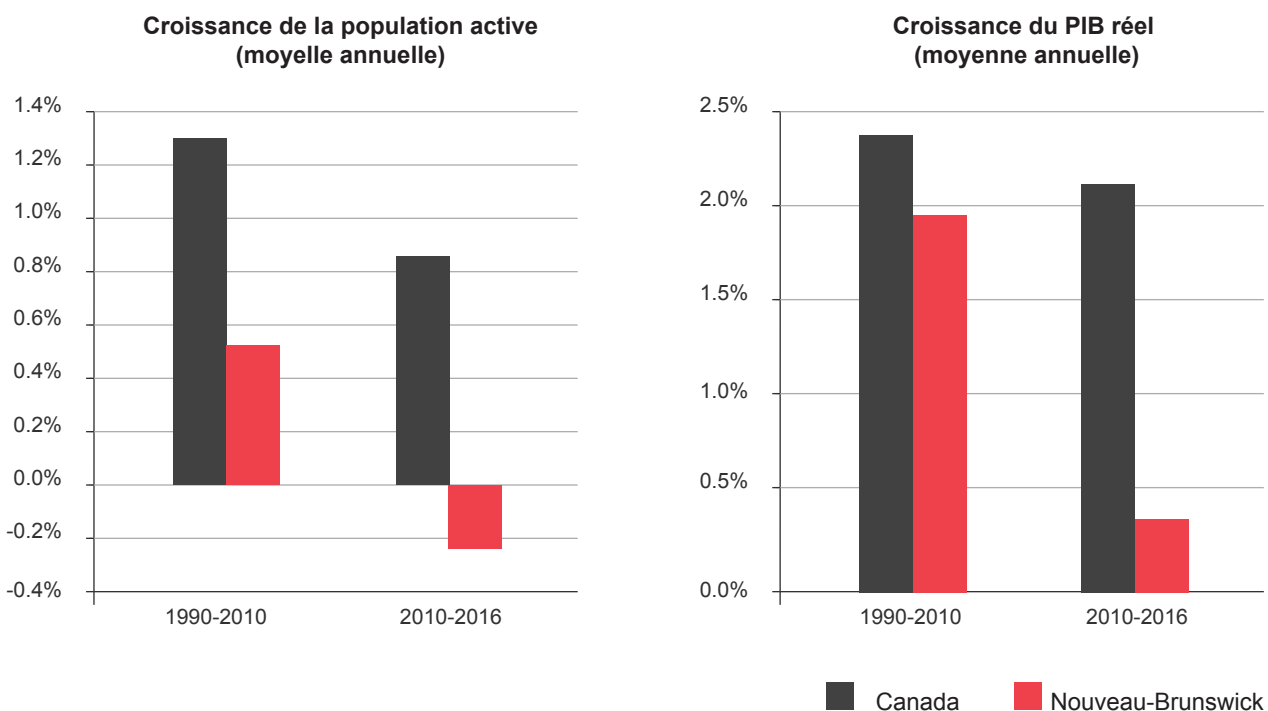
Pendant cette même période, quelque 76 000 jeunes finiront leurs études secondaires. Si tous les diplômés du secondaire restaient au Nouveau-Brunswick au cours des dix prochaines années, la pénurie de travailleurs se chifferrait quand même par dizaines de milliers. Retenir les jeunes n'est donc pas suffisant.

Tout un chacun sait qu'il faut une économie forte pour que les gens puissent rester dans la province et pour financer les services publics sur lesquels nous comptons, comme la santé et l'éducation. Les discussions portant sur la croissance économique au Nouveau-Brunswick ne tiennent toutefois pas compte de facteurs clés comme la démographie et le marché du travail.

Il est possible que certaines provinces disposent des assises économiques nécessaires pour affronter une longue période de stagnation ou de déclin économique. Leur richesse peut en effet leur permettre de faire face à la hausse des coûts des services publics, comme les soins de santé pour les personnes âgées. Au Nouveau-Brunswick, ce n'est cependant pas le cas. Nous pouvons en effet générer de la croissance économique par des gains de productivité, mais il faut que la croissance du marché du travail soit soutenue pour que la province engrange suffisamment de recettes fiscales pour financer durablement ses services publics.

Entre 2011 et 2016, la population du Canada a augmenté d'environ 5 %, alors que celle du Nouveau-Brunswick a baissé de 0,5 %.

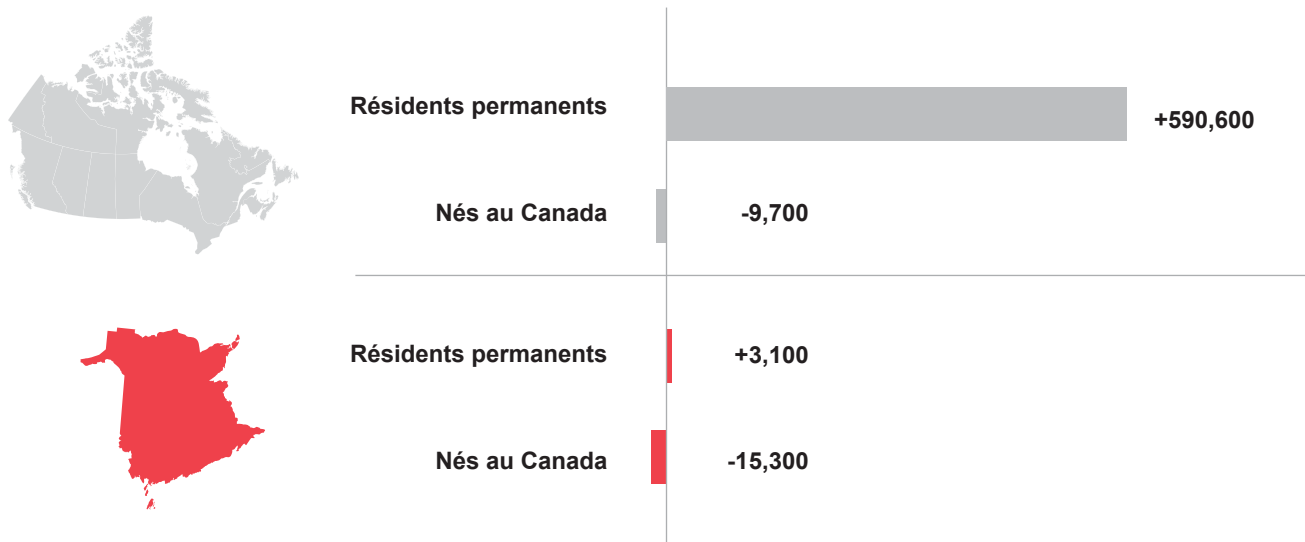
L'économie du Nouveau-Brunswick a fortement ralenti avec le récent déclin de la population active – bien plus que dans l'économie globale du Canada.



Source: Statistique Canada, tableaux CANSIM 2820002 and 3840038

Ce contraste est très préoccupant, car la croissance du marché du travail fondée sur l'immigration constitue l'un des principaux moteurs de la croissance économique du pays. Entre 2013 et 2017, l'intégration d'immigrants à la population active a été la principale source de croissance nette du marché du travail.

Croissance de la population active (2013 à 2017)



Source: Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0102

Au Nouveau-Brunswick, la population active a également augmenté entre 2013 et 2017. Quelque 3 100 immigrants ont intégré le marché du travail durant cette période, mais cela n'a pas permis de compenser la perte de 15 300 travailleurs nés au pays.

En 2020, le gouvernement du Canada prévoit d'accueillir 340 000 immigrants¹, soit environ 0,9 % de la population totale du pays. En raison des défis sans précédent en matière de démographie et de marché du travail auxquels se trouvent confrontés le Nouveau-Brunswick et ses industries, la province doit disposer des outils et de la latitude nécessaires à l'augmentation de sa population totale de 1 % par an grâce à l'immigration.

¹(<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2018.html>)



« On doit se repositionner afin de s'assurer que la Péninsule, le Nouveau-Brunswick aient leur place dans le future. »

Kevin Haché,
Maire de la Ville de Caraquet, Nouveau-Brunswick

Principaux enseignements tirés de la tournée

Le Nouveau-Brunswick est confronté à des défis sans précédent en matière de démographie et de marché du travail.

Il faut, de la part de tous les ordres de gouvernement et de la collectivité, des mesures déterminées si nous voulons préserver notre qualité de vie, et notamment les services de santé et d'éducation.

Selon les tendances actuelles, on estime qu'en une quinzaine d'années seulement la province pourrait perdre jusqu'à 40 000 travailleurs et voir le nombre de personnes âgées de plus de 75 ans doubler, passant de 65 000 à 130 000.

En raison de cette situation, les pertes de recettes fiscales pourraient se chiffrer en centaines de millions de dollars, et en milliards pour les activités économiques. Parallèlement, les sommes consacrées aux services de santé augmenteraient de façon considérable. En bref, le Nouveau-Brunswick est confronté à une crise majeure. L'immigration pourrait donc atténuer ces pressions et permettre à la province de renforcer la pérennité de son économie.

Au Nouveau-Brunswick, le vieillissement de la population n'est pas le principal problème.

Les gens vivent plus longtemps, et en meilleure santé : voilà un formidable présent que les générations précédentes n'ont jamais eu.

Les personnes âgées ont travaillé toute leur vie et continuent de contribuer au bien-être de nos collectivités de très nombreuses façons. Elles ont donc droit à des soins de santé de qualité pour rester en bonne santé et actives aussi longtemps que possible. Le problème est néanmoins le suivant : les jeunes ne sont pas suffisamment nombreux pour équilibrer la démographie et la population active. En renforçant toutefois l'économie par l'immigration, nous pouvons faire en sorte que le Nouveau-Brunswick reste une province où il fait bon vieillir.

Lorsque les employeurs de la province ne trouvent pas de travailleurs, ils doivent faire des choix difficiles.

Plusieurs employeurs du Nouveau-Brunswick ont déjà décidé de s'installer ailleurs au Canada ou aux États-Unis, en raison du manque de main-d'œuvre qualifiée dans la province.

Beaucoup d'employeurs ont du mal à développer leurs activités, à maintenir leur productivité ou à assurer leur viabilité économique. Les Néo-Brunswickois qui travaillent dans ces entreprises risquent donc de perdre leur emploi, et les retombées économiques seront moins nombreuses pour les petites entreprises des collectivités concernées. Les employeurs de la province ne sont pas les seuls à être confrontés à des choix difficiles, car les entrepreneurs, quels qu'ils soient, recherchent également des options. Au Nouveau-Brunswick, environ 40 % des entrepreneurs ont 55 ans et plus. En raison de la baisse de la population, il est impératif de commencer à se demander d'où viendra la prochaine génération de travailleurs et d'entrepreneurs. Les jeunes et les nouveaux arrivants pourraient, ensemble, composer la prochaine génération d'entrepreneurs de la province.

Les petites et moyennes collectivités sont vitales à l'économie de la province.

Les petites et moyennes collectivités alimentent le tourisme, l'exploitation des ressources naturelles, l'aquaculture, l'agriculture et les industries manufacturières.

Sans les petites collectivités et les industries qu'elles soutiennent, notre économie ne serait que l'ombre d'elle-même. Les risques de déclin sont cependant les plus importants dans ces collectivités, puisque la baisse de leur population y est plus rapide qu'ailleurs en raison de la migration intraprovinciale et interprovinciale. Investir dans les petites collectivités est donc vital à la viabilité du Nouveau-Brunswick.

Par rapport à d'autres régions du Canada, les taux d'immigration ont été très faibles au Nouveau-Brunswick au cours du dernier siècle.

Dans les années 1700 et 1800, la province a connu d'importantes vagues d'immigrants français, britanniques et loyalistes.

Les Premières Nations ainsi que ces nouveaux arrivants ont façonné le Nouveau-Brunswick que nous connaissons aujourd'hui et que nous aimons. En fait, 88,4 % des Néo-Brunswickois sont issus de la troisième génération, ce qui crée une forte cohésion sociale. Bien que cette cohésion puisse compliquer l'intégration des nouveaux arrivants, elle permet en même temps une grande capacité d'entraide. Le moment est donc propice pour que le Nouveau-Brunswick accueille plus de nouveaux arrivants afin de contribuer à bâtir son avenir. Lorsque les talents étrangers négligent le Nouveau-Brunswick et préfèrent s'installer ailleurs au pays, les conséquences concernent à la fois les travailleurs, les collectivités et l'économie.

« Il faut que tout change pour que rien ne change. »

Giuseppe Tomasi di Lampedusa

Nous avons eu besoin d'immigrants dans le passé pour que la province, l'économie et les collectivités puissent se développer.

Les immigrants apportent de nouvelles façons de penser et nous aident à préserver notre histoire, nos institutions et notre qualité de vie. Si nous voulons que les entreprises se développent, que les services publics, comme les écoles et les établissements de soins de santé, ne disparaissent pas de nos collectivités, que nos villes et villages soient des lieux de vie dynamiques, nous devons alors accueillir des personnes du monde entier afin de faire de ce projet une réalité.

L'immigration et la diversité sont de bonnes choses pour le Canada.

L'immigration fait partie des sources de croissance économique les plus prometteuses, grâce aux nouvelles façons de penser, à l'esprit d'entreprise et au dynamisme qu'elle apporte.

Au Canada, 21,9 % des habitants sont nés à l'étranger, contre 4,6 % au Nouveau-Brunswick. Il est temps qu'un plus grand nombre de collectivités du Nouveau-Brunswick profitent de tout ce qu'apporte l'immigration. Cela commence par honorer les dirigeants qui sont issus de l'immigration et qui, pour beaucoup, contribuent aux économies locales depuis des années et dynamisent la province. Lorsque les nouveaux arrivants se sentent accueillis et intégrés, leur potentiel ainsi que leur volonté de contribuer à l'avenir de la province sont sans limite.



Canada : 21.9%
Nouveau-Brunswick : 4.6%

Le pouvoir de changer est entre nos mains : chacun peut contribuer à un avenir meilleur.

En fin de compte, ce n'est ni le gouvernement fédéral, ni le gouvernement provincial qui influera sur notre qualité de vie.

Les véritables sources de changement seront plutôt : les collectivités elles-mêmes; les employeurs qui décideront d'accueillir de nouveaux talents plutôt que de mettre la clé sous la porte, de réduire leurs effectifs ou de s'installer ailleurs; les administrations locales qui joueront un rôle de premier plan dans l'élaboration, avec leurs habitants, d'une vision pour faire de la province un endroit accueillant, inclusif et pour prospérer. Le gouvernement provincial contribuera à cet effort en élaborant une stratégie claire pour la croissance de la population et en investissant dans la réussite de cette dernière.

En matière de gouvernance, les défis sont inévitables. Cependant, préférons-nous les défis de la croissance ou ceux du déclin?

À l'avenir, le Nouveau-Brunswick ne peut pas tourner le dos aux défis.

Une dette croissante, une population vieillissante et une main-d'œuvre qui diminue : il va falloir prendre des décisions difficiles. Au niveau le plus élémentaire, nous devons déterminer comment augmenter les recettes fiscales provinciales qui financent les services essentiels. Ces recettes proviendront soit d'une augmentation des impôts, soit d'une augmentation considérable du nombre de contribuables. Nous devons sinon réduire le financement des services et des infrastructures ou augmenter le nombre de nouveaux arrivants afin d'assurer leur viabilité. À bien des égards, le Nouveau-Brunswick est à la croisée des chemins, et nous devons décider si nous voulons nous attaquer aux défis de la croissance ou à ceux du déclin.



« On a tendance de partir vers ceux qui sont comme nous. Il faut que des liens sociaux se fassent avec les nouveaux arrivants. »

Jean-Claude Terra,

participant de la tournée Nouvelles conversations à Saint-Quentin

Partenaires et bailleurs de fonds



**Pour les entrepreneurs, ne
baissez pas les bras. Appelez
les gens qui ont déjà utilisé
l'immigration. Appelez-nous.
Nous vous aiderons.**



Marc Beaulieu,
le propriétaire de l'Atelier Gérard Beaulieu à Saint-Quentin,
Nouveau-Brunswick.





Recommandations

Plus de 1 300 Néo-Brunswickois, dans quinze collectivités, se sont exprimés sur la situation de la province lors de la tournée *Nouvelles conversations*.

Les recommandations suivantes reflètent ce que nous avons entendu dans toute la province pendant la tournée. Il s'agit de recommandations faites par les Néo-Brunswickois, pour les Néo-Brunswickois; de plus, elles représentent certains des points de vue des membres de notre propre communauté pour faire changer les choses et avancer. Chaque point donné ci-dessous a été directement soulevé lors de la tournée ou reflète les commentaires et les préoccupations des participants.

Certaines recommandations se rapportent à des initiatives concrètes pour attirer les immigrants, les intégrer et les retenir au Nouveau-Brunswick; alors que d'autres soulignent la nécessité de poursuivre les recherches et d'élaborer des stratégies pour traiter les aspects plus complexes de la croissance démographique. Certaines recommandations s'adressent à des dirigeants politiques, et d'autres se rapportent à la mobilisation des habitants de la province (voisins, collègues, amis) pour agir. Elles ne porteront rien de nouveau pour certains, et seront novatrices pour d'autres. Toutes les recommandations suggèrent une approche collaborative et un leadership partagé, lesquels sont nécessaires à la croissance, au dynamisme et à la prospérité du Nouveau-Brunswick.

Gouvernement fédéral

Les trois principales recommandations :

1. S'assurer que le Nouveau-Brunswick dispose des volets d'immigration nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail et augmenter de manière stratégique sa population de 1 % par an, grâce à l'immigration.
2. Investir dans l'établissement de partenariats locaux en matière d'immigration (PLI), ou de comités locaux d'immigration (CLI), pour les petites collectivités et les zones rurales, afin d'améliorer leur capacité à organiser, planifier et coordonner leurs efforts en matière d'immigration, d'établissement et de rétention.
3. Explorer les options qui permettraient aux municipalités de jouer un rôle plus officiel en matière d'immigration, en partenariat avec le gouvernement provincial.

Planification, coordination et renforcement des capacités

- Mettre en place des accords de financement quinquennaux pour améliorer la rétention du personnel qualifié dans les organismes d'aide à l'établissement.
- Offrir des possibilités de financement aux associations ethnoculturelles afin qu'elles puissent mener leurs activités et jouer leur rôle en matière d'établissement, d'intégration et de rétention.
- Accorder la priorité au financement des services d'établissement dans les zones rurales afin de réduire le plus possible les écarts de services avec les grands centres.
- Examiner les possibilités de création d'un volet d'immigration supplémentaire pour le Nouveau-Brunswick, lié au regroupement familial pour les immigrants économiques qui ont été acceptés dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick, le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique ou un autre volet d'immigration économique.
- Améliorer la stratégie fédérale en matière d'immigration francophone en milieu minoritaire, et accorder aux provinces plus de contrôle et des cibles plus élevées pour l'immigration francophone.
- Étudier les possibilités de fournir au Nouveau-Brunswick davantage de services et de ressources pour aider les immigrants résidents non permanents, en particulier les immigrants au statut précaire comme les demandeurs d'asile, les victimes de violence familiale ou conjugale, les victimes de la traite des personnes ou de la migration forcée, ainsi que tout autre immigrant vulnérable.

Accueil et intégration

- Investir dans la sensibilisation du public pour expliquer les impératifs liés à l'immigration, combattre les fausses idées et promouvoir l'inclusion.
- Investir dans des programmes de transition pour permettre aux nouveaux arrivants de travailler dans des domaines en pénurie de main-d'œuvre, comme le camionnage, les services de soutien à la personne et les soins à domicile, l'industrie de la toiture, la maçonnerie, la mécanique automobile, etc.
- Investir dans la formation des éducateurs afin qu'ils puissent répondre aux besoins des nouveaux arrivants et créer un environnement inclusif et compréhensif pour les élèves immigrants.

- Veiller à ce que les coordonnées des fournisseurs de services d'aide à l'établissement accompagnent les cartes de résident permanent et la documentation qui sont envoyées aux nouveaux arrivants par la poste. *Beaucoup de nouveaux arrivants ont indiqué qu'ils ne savaient pas qu'il existait des services d'aide à l'établissement et à l'intégration.*
- Faciliter les évaluations portant sur l'accès aux services d'aide à l'établissement pour s'assurer que tous les immigrants (femmes, hommes, jeunes, LGBTQ+ et personnes atteintes d'une déficience physique et mentale) bénéficient du même accès à ces services.
- Dans la mesure du possible, veiller à ce que des cours de langue soient offerts les soirs et les fins de semaine pour les nouveaux arrivants qui travaillent; assurer la garde des enfants pendant les cours.
- Faciliter l'accès des nouveaux arrivants aux services de santé mentale, en faisant appel notamment à des interprètes.

Gouvernement provincial

Les trois principales recommandations :

1. Établir des objectifs d'immigration permettant d'obtenir une croissance démographique annuelle de 1 %.
2. Élaborer une stratégie ambitieuse visant à augmenter le nombre d'étudiants étrangers dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Nouveau-Brunswick, ainsi qu'un plan d'action connexe pour faciliter l'obtention d'un visa de résident permanent, l'intégration, l'emploi et la rétention des étudiants étrangers après qu'ils ont obtenu leur diplôme.
3. Élaborer une stratégie pour accroître l'immigration et améliorer la rétention dans les petits centres du Nouveau-Brunswick (à l'extérieur de Fredericton, de Moncton et de Saint John).

Planification, coordination et renforcement des capacités

- Élaborer un plan provincial pour accélérer le processus de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger (RQAE) et l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA).
- Mettre en œuvre une stratégie visant à accroître l'immigration francophone et à respecter l'équilibre linguistique du Nouveau-Brunswick lors de l'établissement d'objectifs en matière d'immigration et de l'élaboration de stratégies de recrutement.
- Élaborer une stratégie afin que les étudiants étrangers francophones puissent plus facilement accéder aux possibilités d'emploi dans les collectivités francophones du nord du Nouveau-Brunswick.
- Accroître le financement pour le travail de planification, le traitement des demandes, la coordination des services et la sensibilisation du public.
- Élaborer une stratégie en matière de diversité et d'inclusion à l'intention de la fonction publique provinciale afin qu'elle puisse donner l'exemple. Fixer des objectifs pour embaucher davantage de personnes provenant de diverses cultures afin de refléter la diversité croissante de la population.
- Investir dans les formations sur les compétences culturelles à l'intention de la fonction publique provinciale.
- Inciter les membres de la communauté multiculturelle à se présenter candidats à des conseils, commissions et comités du gouvernement.

Promotion et attraction

- Faire participer des représentants des administrations locales et des organismes d'aide à l'établissement à des missions de recrutement liées à leur région.
- Créer des listes de contacts dans les petites collectivités du Nouveau-Brunswick pour les visites exploratoires des nouveaux arrivants. Envisager d'attirer l'attention sur les régions ayant mis en place des processus facilitant les visites exploratoires des personnes arrivant dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.
- Envisager l'organisation, dans les trois plus grandes villes de la province, de salons de l'emploi pour présenter les possibilités d'emploi dans les régions rurales.
- Élaborer un programme de subventions permettant aux associations ethnoculturelles d'entreprendre des projets et des initiatives visant à améliorer l'attraction, l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants.

Accueil et intégration

- Élaborer un plan d'action provincial visant à renforcer la capacité des ministères provinciaux à fournir des services de manière efficace à une population croissante d'immigrants, y compris les ministères suivants : Santé; Éducation et Développement de la petite enfance; Développement social; Justice et Sécurité publique; Éducation postsecondaire, Formation et Travail; ainsi que pour la Direction de l'égalité des femmes.
- Mettre en place un système pour assurer la disponibilité et la qualité des services d'interprétation lorsque les nouveaux arrivants accèdent à des services gouvernementaux essentiels offerts par exemple par les ministères de la Justice et de la Sécurité publique, du Développement social, et de la Santé.
- Lutter contre le racisme, la discrimination et les préjugés culturels en élaborant un énoncé de position pour tout le gouvernement.

Services d'aide à l'établissement

- S'assurer que tous les nouveaux arrivants reçoivent, avant leur arrivée, des informations sur les services d'aide à l'établissement offerts au Nouveau-Brunswick.
- Faciliter la mise en place de services d'aide à l'établissement dans les régions où il n'existe actuellement aucun organisme, en investissant dans des bureaux satellites.
- Accroître le financement pour l'aide à l'établissement.
- Faciliter les évaluations portant sur l'accès aux services d'aide à l'établissement pour s'assurer que tous les immigrants (femmes, hommes, jeunes, LGBTQ+ et personnes atteintes d'une déficience physique et mentale) bénéficient du même accès à ces services.

« Je suis originaire du Cameroun, à présent, je me définit comme Acadien noir résident dans la région de Kedgwick. 2 ans après m'avoir installé, je me sentais comme chez nous, j'ai commencé à m'intégrer, j'ai dit à mes amis que j'ai finalement trouvé le bout du monde où je veux rester. »

Gabriel Kuaté,

immigrant dans la région de Kedgwick, Nouveau-Brunswick.

Formation linguistique

- Examiner les possibilités d'offrir aux résidents non permanents et aux personnes en voie d'obtenir un visa d'immigrant permanent des cours de langue et d'autres services dans les organismes locaux d'aide à l'établissement.
- Inciter les nouveaux arrivants à apprendre les deux langues officielles afin de favoriser leur intégration et d'avoir accès à un plus grand nombre de possibilités au Nouveau-Brunswick.

Étudiants et jeunes

- Offrir aux jeunes intégrant une école secondaire en deuxième ou en troisième année davantage de services d'aide ainsi que des services sur mesure afin de pouvoir surmonter les obstacles liés à la langue et d'éviter les retards; il peut s'agir notamment de programmes de transition vers l'emploi ou d'un programme de formation générale.
- Créer des programmes scolaires portant sur la démographie, le marché du travail et l'immigration afin de favoriser la sensibilisation interculturelle.
- Veiller à inclure les étudiants étrangers dans les programmes qui créent des liens avec des employeurs potentiels par l'apprentissage expérientiel, les stages et le mentorat.

Emploi

- Élargir l'accès aux programmes de subventions salariales et d'emploi, comme le Fonds d'emploi pour les jeunes (FEJ) et le programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), pour les étudiants étrangers.
- Centraliser les divers services d'aide à l'emploi pour les nouveaux arrivants et assurer l'accès à des services de garde d'enfants pour favoriser la participation des immigrantes.
- Augmenter le nombre de salons de l'emploi dans la province et veiller à ce que les efforts de promotion ciblent les immigrants et les nouveaux arrivants.
- Investir dans des programmes sectoriels de transition pour permettre aux nouveaux arrivants de travailler dans des domaines en pénurie de main-d'œuvre, comme le camionnage, les services de soutien à la personne et les soins à domicile, l'industrie de la toiture, la maçonnerie, la mécanique automobile, etc.



« Nous devons faire la promotion de tous les succès des nouveaux arrivants lorsque nous essayons d'attirer de nouvelles personnes. Nous devons leurs montrer que nous pouvons réussir au Nouveau-Brunswick et tenir cette promesse. »

Ethel Belliveau,

ancienne propriétaire du restaurant Subway à Sussex, Nouveau-Brunswick.

Administrations locales et municipalités

Les trois principales recommandations :

1. Créer un poste dédié à la croissance démographique ou attribuer le dossier à un membre du personnel en place.
 - Dans les régions peu peuplées, faire appel au personnel des commissions de services régionaux.
2. Élaborer des stratégies municipales ou régionales de croissance de la population en partenariat avec les principaux acteurs.
3. Mettre en place un comité multipartite sur la croissance démographique, chargé de coordonner les possibilités et de relever les défis liés à l'attraction et à la rétention de nouveaux arrivants dans chaque région, et composé d'organismes d'aide à l'établissement, de municipalités, de commissions de services régionaux, de chambres de commerce et de représentants du gouvernement provincial (ministères de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, de la Justice et de la Sécurité publique, de la Santé, etc.).

Planification, coordination et renforcement des capacités

- Élaborer un processus de coordination des visites exploratoires et identifier des partenaires.
- Investir dans les formations sur les compétences interculturelles à l'intention du personnel municipal.



Notre processus d'immigration est très compliqué, il faut vraiment avoir envie de venir puis avoir envie de rester.

Christine Privat
La Ruche d'Edmundston



Promotion et attraction

- Créer du matériel promotionnel régional ou municipal, entre autres pour les médias sociaux et le Web, présentant un tableau réaliste de la vie quotidienne, des possibilités ainsi que des caractéristiques uniques de chaque région.
- Consacrer une partie des sites Web municipaux à l'attraction, à l'accueil et à l'orientation des nouveaux arrivants.
- Inclure des messages sur les comptes de médias sociaux des municipalités soulignant l'importance de l'immigration et les contributions des nouveaux arrivants.

Accueil et intégration

- Mettre sur pied un comité d'accueil pour les petites collectivités, en partenariat avec les fournisseurs locaux de services d'aide à l'établissement, afin de fournir des services d'accueil et d'orientation coordonnés.
- S'assurer d'avoir un festival multiculturel ou une fête célébrant la diversité culturelle afin d'accueillir les nouveaux arrivants (par exemple : le Barbecue de bienvenue du maire de Miramichi, le Festival d'expressions culturelles de Fredericton, le Festival multiculturel Mosaïq de Moncton, la fête aux fraises à l'Île-du-Prince-Édouard, etc.).
- Établir des partenariats officiels et apporter un soutien aux activités de développement communautaire lorsqu'il existe déjà des fêtes et des événements multiculturels.
- Envisager de faire traduire certains documents lorsqu'un nombre important de travailleurs et de familles viennent du même pays.
- Consulter les nouveaux arrivants de façon périodique pour qu'ils parlent de leur expérience et de leurs défis et fassent des suggestions.
- Inciter les nouveaux arrivants à participer aux activités municipales. Envoyer des lettres d'invitation aux associations ethnoculturelles et à l'organisme local d'aide à l'établissement.
- Apporter un soutien à ce que fait l'organisme local d'aide à l'établissement afin de recruter des bénévoles pour les événements et les programmes de jumelage de familles.
- Promouvoir auprès des nouveaux arrivants les emplois d'été, les stages et d'autres perspectives d'emploi ou de développement professionnel par l'intermédiaire des fournisseurs de services d'aide à l'établissement.



« Il faut aller vers les autres, ne pas hésiter. Nous sommes là pour s'intégrer. »

Anne Herbin,

nouveau arrivant et propriétaire de Grains de folie à Caraquet, Nouveau-Brunswick

Employeurs et industries

- Investir dans les formations sur les compétences culturelles afin d'aider les employés et les équipes de direction à travailler plus efficacement avec les personnes (autres employés, partenaires et clients) issues d'une autre culture.
- Offrir des stages et des possibilités d'apprentissage expérientiel aux immigrants et aux étudiants étrangers.
- Collaborer avec les différents ordres de gouvernement et l'organisme local d'aide à l'établissement pour que les nouveaux arrivants puissent avoir un logement abordable et adéquat.
- Sensibiliser les employés et les habitants de la localité à l'importance de l'immigration pour maintenir une main-d'œuvre suffisante.
- Faire en sorte que les acteurs de l'industrie, les associations sectorielles et les chambres de commerce aident les petits employeurs en matière de processus d'immigration, par exemple pour le recrutement.

Particuliers, collectivités et autres acteurs

- Apporter un soutien aux efforts de l'association multiculturelle locale et faire du bénévolat pour celle-ci ou s'y associer.
- Faire en sorte que les associations d'entraide, les fournisseurs de services récréatifs et les organismes communautaires fassent participer les nouveaux arrivants et les membres de la communauté multiculturelle à leurs activités.
- Inciter les banques et les institutions financières d'offrir de meilleurs programmes de prêt pour permettre aux nouveaux arrivants de faire certains achats importants, comme une maison et un véhicule, et d'envisager d'avoir comme clients des nouveaux arrivants ne possédant pas de dossier de crédit au Canada.
- Encourager la collaboration entre les institutions et les fournisseurs de services et les organismes d'aide à l'établissement pour offrir, par exemple, des séances d'information et des foires communautaires, ou pour créer du matériel présentant les services offerts dans la région. Cela pourrait être particulièrement utile pour les services de nature délicate (par exemple les maisons de transition pour les victimes de violence familiale, les soins de santé sexuelle et reproductive, les groupes de soutien pour la toxicomanie, etc.).
- Augmenter le contenu dans les médias locaux pour parler des contributions des nouveaux arrivants dans leur région.
- Inciter les chambres de commerce et les associations sectorielles de promouvoir les immigrants et les nouveaux immigrants et informer leurs membres et le grand public.

« En septembre 2015, j'ai fais le choix le plus difficile de ma vie, j'ai quitté mon pays, ma famille, ma vie, et j'ai décidé de venir poursuivre ma maîtrise en administration des entreprises (MBA) dans une langue que je connaissais à peine. Même à l'aéroport, je me posais la question : pourquoi quitter tout ce que je connaissais? Mais quelque chose à l'intérieur de moi me disais que j'étais au point de rencontrer parmi les gens les plus fins du monde. Il suffit de dire que les derniers deux ans ont complètement changé ma vie. »

« Je n'ai pas plus voir ma famille pendant deux ans, mais le mois dernier, ils sont venus au Nouveau-Brunswick. »

Leonard Adams

Nouvel arrivant, Gestionnaire en projet d'informatique, JD Irving, Saint John, et panéliste de la tournée Nouvelles conversations.

Nouveau-Brunswick à la croisée des chemins :

Gérer les défis de la CROISSANCE
vs gérer les défis du déclin


Lancement du projet et plannification :

»  Journée de planification avec plus de 80 personnes représentant **60+** organisations »

Partenaires locaux et comités de planification lancés dans 15 communautés



Plus de **120**
produits instructifs et de marketing développés

«  15 profils démographiques et sur le marché de travail régional uniques


Plus de **100**
organisations partenaires engagées

Exécution :

Plus de **3000 km**
voyagés à travers le N.-B.



»  **14** événements en 5 semaines »

»  45 panélistes d'immigrants et employeurs locaux ont partagé leurs histoires



» **2 plans stratégiques** sur l'immigration développés à Edmundston et Saint-Quentin



» **2 BBQs de bienvenue** par les gouvernements municipaux et associations multiculturelles à St. Stephen et Miramichi

Depuis la tournée :



District scolaire anglophone Est:

Une école primaire à Moncton a planifié un événement multiculturel



» Comité en coordination locale lancé à Campbellton, Saint-Quentin, Richibucto et Miramichi



» **Association multiculturelle de Sussex émergente** »

Chambre de commerce de la région du Grand Moncton développe un programme pour accueillir les nouveaux entrepreneurs immigrants

1300

Néo-Brunswickois engagés au cours des 15 événements



» **Nouvelles perspectives, amitiés, connexions et esprits plus ouverts** »



»  Augmenter l'engagement des bénévoles chez les associations multiculturelles à travers la province »



»  **Campagne** en développement pour sensibiliser sur l'immigration francophone (RIFNB)

Ressources et bibliographie

Contexte et fond du rapport

Saillant, Richard (2018). *L'immigration, une pierre angulaire de la prospérité future du Nouveau-Brunswick*. Préparé pour le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick.

<https://www.nouvellesconversationsnb.com/limpratif-de-limmigration/>

Pour plus d'informations sur la tournée, le site Web des « Nouvelles conversations » contient 15 profils communautaires uniques, décrivant les enjeux démographiques et de marché de travail de chaque région.

www.nouvellesconversationsnb.com

Ressources additionnelles

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), Gouvernement du Canada (2018). *Mise à jour de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique à l'intention des Canadiens de l'Atlantique*.

www.acoa-apeca.gc.ca/ags-sca/assets/AGS-update_FR_web.pdf

Conseil canadien pour les réfugiés.

www.ccrweb.ca

Ville de Moncton (2014). *Vers une collectivité inclusive : Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018*.

www.monctongagne.ca/immigration-fr/

Ville de Saint John (2018). *Cadre de la croissance démographique et du développement communautaire de Saint John*.

<http://www.saintjohn.ca/fr/Accueil/hoteldeville/ServiceetduDeveloppementCommunautaire/smartgrowth/population-growth.aspx>

Desjardins, Michel (2018). *Livre blanc en immigration: L'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, constats et priorités*. Préparé pour la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB).

http://sanb.ca/wp-content/uploads/2018/07/SANB_LivreBlanc_WEB.pdf

El-Assal, Kareem; Goucher, Sam (2017). *L'immigration au Canada atlantique : Vers un avenir prospère*. Préparé pour le Conference Board of Canada.

<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9139>

Esses, Victoria M.; et al. (2010). *Caractéristiques d'une communauté accueillante*. Préparé pour : L'initiative de développement de collectivités accueillantes, Voie vers la prospérité Canada.

<http://p2pcanada.ca/files/2013/01/Caracteristiques-dune-collectivite-accueillante.pdf>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2014). *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick*.

<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/PlanDImmigrationFrancophone2014-17.pdf>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2013). *Stratégie de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2013-2018*.

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/promo/StrategieDeCroissanceDuDemographique.html

Groupe de travail national sur les stratégies en matière des petits centres (2007). *Attracting and Retaining Immigrants – A Toolbox of Ideas for Smaller Centres*. (Disponible en anglais seulement). Préparé pour le the Inter-Cultural Association of Greater Victoria.

www.icavictoria.org/welcome-centre/resources/toolbox-of-ideas/

NouLab (2018). *Laboratoire sur l'immigration économique : Rapport d'impact et revue de l'année – Comment pouvons-nous devenir des chefs de file de l'attrait, de l'accueil et du maintien des nouveaux arrivants et favoriser la croissance économique du Nouveau-Brunswick?*

https://docs.wixstatic.com/ugd/e07719_154eabbae0a9402389d8411c3eebae9e.pdf

Bureau du défenseur des enfants et des jeunes (2018). *Défendre les droits des enfants réfugiés et nouveaux arrivants*.

https://www.cyanb.ca/images/Shaking_the_Movers/Shaking-the-Movers.-2017-FINAL-FR.pdf

Voie vers la prospérité Canada - Bibliothèque électronique

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

Partenaires







CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT SUR LA TOURNÉE

#NouvellesConversationsNB

www.nouvellesconversationsnb.com