CONSEIL MULTICULTUREL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT D'IMPACTS
2020 | 2021

APPUYANT
LES AGENCES D'ÉTABLISSEMENT ET LES ASSOCIATIONS ETHNO-CULTURELLES DEPUIS 1983.

TABLE DES **MATIÈRES**

MESSAGE DU PRÉSIDENT 04

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET MEMBRES DU CMNB 06

L'ÉQUIPE DU CMNB 08

NOS BAILLEURS DE FONDS 09

APERÇU DU FINANCEMENT 10

PANDÉMIE 12

PROMOUVOIR 14

- Aperçu des médias sociaux 16
- Le CMNB dans l'actualité 17
- Champions de la diversité culturelle 18
- Représentation et défense des intérêts 20

SOUTENIR 30

- Rehausser notre organisation 32
- Rehausser l'économie 34
- Formation interculturelle 35
- Initiatives jeunesse 36
- Réseau d'établissement rural 42
- Initiatives de lutte contre le racisme 44
- Académie du secteur de l'établissement 45

CRÉER DES LIENS 46

- Engagement des organismes membres du CMNB 48
- Virage 49
- Tournée Nouvelles conversations 2.0 50
- Initiative virtuelle Grandir Ensemble 53

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CMNB

MONCEF LAKOUAS
PRÉSIDENT, CMNB

Nous avons fêté l'arrivée de la nouvelle année (2021), ainsi que les réalisations du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et notre collaboration pendant la pandémie de COVID-19, sur fond de nouveaux défis, mais également de nouvelles possibilités.

En effet, notre ancien directeur général, Alex LeBlanc, qui a dirigé le CMNB pendant plus de six ans pendant un développement remarquable et de nombreux changements, a annoncé qu'il acceptait un poste au sein du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick.

Le conseil d'administration du CMNB a donc lancé un processus de recrutement rigoureux et a été heureux d'annoncer en juin la nomination de Ginette Gautreau au poste de directrice générale. Ginette travaille au CMNB depuis près de six ans et possède plus de dix ans d'expérience en gestion d'organismes à but non lucratif, ainsi qu'en développement international, en aide humanitaire et en droits des femmes. Le conseil d'administration et les membres du CMNB ont convenu à l'unanimité que l'expérience de Ginette au sein du Conseil, ainsi que ses valeurs et sa vision, correspondaient à ce dont nous avions besoin pour la prochaine phase.

La province s'est efforcée au cours des dernières années de favoriser la prospérité économique et la diversité sociale grâce à des objectifs audacieux en matière d'immigration, ce qui a entraîné une croissance importante pour le CMNB. La croissance de ce secteur en plein essor a conduit le CMNB à établir des priorités en matière d'alignement stratégique avec ses organismes membres et à faire preuve de leadership quant à la collaboration avec le gouvernement et les partenaires pour réaliser le travail essentiel lié à la croissance démographique et au développement de collectivités inclusives. Le CMNB vise donc à créer des conditions permettant aux nouveaux arrivants et aux membres de la communauté multiculturelle de s'épanouir et de participer pleinement à la vie de la province, ce qui sera au cœur de la mission du CMNB au cours des prochaines années.

À cela s'ajoutera la nécessité de s'attaquer à des problèmes complexes comme la crise du logement, la croissance du marché du travail après la pandémie, l'équité et la représentation d'une population de plus en plus diversifiée, la lutte contre le racisme systémique et bien d'autres choses encore.

NOUS FAISONS DES PROGRÈS DANS CHACUN DE CES DOMAINES, MAIS IL RESTE BEAUCOUP DE TRAVAIL À FAIRE :

La question du logement fait l'objet de discussions de plus en plus nombreuses et progresse plus que jamais – partout dans la province, chez les employeurs, au sein du gouvernement et des administrations ; les dirigeants communautaires sont mobilisés. La COVID-19 a davantage mis en évidence la nécessité d'avoir des logements abordables ainsi que l'équitable d'accès au logement. Le manque de logements et l'augmentation des coûts ayant fait de ce problème une priorité absolue, nous nous attendons cette année à des changements et à des mesures indispensables pour relever ces défis dans les régions rurales et dans les villes du Nouveau-Brunswick.

En matière d'éducation, le CMNB a été heureux de travailler avec le ministère de l'Éducation pour effectuer une révision des programmes de la maternelle à la 12e année et rédiger une réponse au livre vert sur l'éducation du ministre Cardy. Nous avons récemment publié de nouvelles données prévisionnelles sur les inscriptions de nouveaux arrivants dans les écoles de la province. Ce travail ainsi que les très nombreux efforts des organismes membres du CMNB, des éducateurs ainsi que des visionnaires à travers la province pourraient changer la façon dont les écoles du N.-B. éduquent les jeunes et font d'eux des citoyens du monde ; cependant, il nous faut les bons soutiens, et la santé mentale et le bien-être des jeunes, surtout après une année d'apprentissage perturbé, restent des préoccupations importantes.

En matière d'emploi, les réalisations comprennent entre autres ce qui suit : mise en place de nouvelles initiatives en partenariat avec les organismes d'aide à l'établissement et les gouvernements, collaboration plus étroite entre Travail NB ainsi que le CMNB et ses organismes membres, élargissement du programme sur l'employabilité des jeunes appelé Lancement des compétences, discussions plus approfondies sur la reconnaissance des titres de compétences des infirmières et infirmiers formés à l'étranger, subventions et prêts, comme le Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique. Comme nous l'avons constaté pendant la tournée Nouvelles conversations, les employeurs prennent des mesures. Les questions de recrutement, d'intégration au travail, d'apprentissage des langues et de valorisation des expériences et des qualifications acquises à l'étranger restent cependant des obstacles à une participation équitable au marché du travail.

En matière de santé, nous avons constaté plus que jamais cette dernière année à quel point la communication et l'accès aux soins sont importants. Il a été particulièrement difficile pour la Province cette année de recueillir et de diffuser en temps voulu à tous les Néo-Brunswickois des informations précises sur la COVID-19. Les nouveaux arrivants, en particulier ceux dont la connaissance de l'anglais ou du français est limitée, auraient pu être laissés pour compte sans la collaboration remarquable des organismes d'aide à l'établissement et des associations ethnoculturelles de la province pour faire traduire et diffuser aux nouveaux arrivants des informations sur la COVID-19 afin d'assurer leur bien-être. La pandémie a eu pour effet d'exposer encore plus les lacunes du système : accès à un médecin de première ligne, à des services d'interprétation et à l'assurance-maladie.

En raison de ces objectifs ambitieux, le conseil d'administration ainsi que les membres et le personnel du CMNB félicitent Ginette avec beaucoup d'enthousiasme et seront heureux de collaborer avec elle afin de concrétiser les visions du Conseil pour tous les Néo-Brunswickois.

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET MEMBRES DU CMNB

MEMBRES DU CONSEIL DE DIRECTION

MONCEF LAKOUAS
président

KAREN HACHEY
2e vice-présidente
présidente, PRUDE

BIN ZHANG
1er vice-président

JULIAN RIVA
trésorier
président, Association multiculturelle du comté de Charlotte

KASSIM DOUMBIA
secrétaire

JACQUES OUELLET
membre à titre personnel

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MADHU VERMA
Présidente | Société du patrimoine asiatique du Nouveau-Brunswick (SPANB)

LAURIANE LAFORGE
Présidente | Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du sud-est du Nouveau-Brunswick (CAFi)

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

GINA MORENO
Présidente | Communauté philippino-canadienne du Nouveau-Brunswick (CPCNB)

PATRICK DUGUAY
Président | Association multiculturelle Région Chaleur (AMRC)

BERDIE FISHER
Ancienne présidente | Association multiculturelle du comté de Carleton (AMCC)

CAMELIA RADU
Présidente | Association multiculturelle de la région du Grand Moncton (AMGM)

GABRIEL KUATÉ
Président | Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest (CRNA-NO)

YUSUF SHIRE
Président | Association africaine du Nouveau-Brunswick (AANB)

MELINDRIA TAVOULARIS
Présidente | Association multiculturelle de Restigouche (AMR)

EMIN CIVI
Président | Centre des nouveaux arrivants de Saint John (CNASJ)

SHILO BOUCHER
Présidente | Centre Newcomer Connections du YMCA de Saint John

MELISSA MCKINNON
Présidente | Association multiculturelle de Sussex (AMS)

SANDY LIU
Présidente | Association multiculturelle de Fredericton (AMCF)

IBRAHIM FAIZAL
Président | Association multiculturelle régionale de Miramichi (AMRM)

NOS MEMBRES

Le CMNB existe grâce à ses 17 organismes membres et pour eux. Il s'agit d'un ensemble d'organismes d'aide à l'établissement, d'associations multiculturelles et d'associations ethnoculturelles de toute la province ayant pour mission d'accueillir les nouveaux arrivants, de faciliter leur établissement ainsi que de les orienter vers les bons services, soutiens, activités et découvertes.

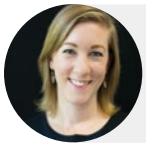
Chaque organisme membre fait partie d'un secteur fort ainsi que de notre capacité collective à enrichir et à développer les collectivités et à améliorer la vie au Nouveau-Brunswick par l'inclusion culturelle. Nous apprenons les uns des autres, partageons des pratiques exemplaires et établissons des liens avec des partenaires et des intervenants de toute la province, de la région et du pays afin d'augmenter notre portée et notre influence.

La force du CMNB découle directement de la passion, du dévouement et de l'innovation de nos membres. Ce rapport présente les résultats liés aux activités du CMNB, lesquelles reflètent simplement ce que nous avons pu accomplir grâce au travail et au dévouement du personnel, de la direction et des membres du conseil d'administration qui composent nos organismes membres.

Nous souhaitons donc faire part de nos remerciements et de notre admiration pour leur dévouement envers les clients et les collectivités, ainsi que pour leur volonté indéfectible de faire du Nouveau-Brunswick une province possédant une riche communauté multiculturelle et un véritable modèle en matière de croissance et de prospérité inclusives.

ÉQUIPE DU CMNB

ALEX LEBLANC
directeur général sortant
(en poste jusqu'en janvier 2021)



GINETTE GAUTREAU
directrice adjointe / directrice générale (juin 2021)

JOSÉ POIRIER
directrice des finances, des ressources humaines et de l'administration

ABBY DAVID
directrice des initiatives d'emploi

OLIVE OZOEMENA
directrice des programmes et des opérations

KHALIL MOKRAOUI
coordonnateur du lancement des compétences

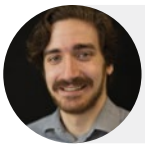
NICOLE NADER
responsable des relations avec les intervenants (jusqu'en juin 2021)

JUSTIN RYAN
gestionnaire de formation et de développement

ARIANNE MELARA
conseillère principale,
Politiques et relations stratégiques

MADELEINE WHALEN
gestionnaire principal, Engagement des membres

RACHEL SLIPP
coordonnatrice du soutien aux membres



GORDON MIHAN
responsable numérique

HUSONI RAYMOND
coordonnateur du projet de lutte contre le racisme et de l'élaboration de politiques (jusqu'en août 2021)

SHADWA RAMADAN
gestionnaire, Initiatives sur les femmes et le genre

CARMEN BUDILEAN
gestionnaire de programme provincial,
Réseau d'établissement rural

LEAH STEVENSON
coordonnatrice de l'établissement,
région de Chipman / Grand Lake

DITA ZAREMBO-GALINA
adjointe à l'établissement,
région de Chipman / Grand Lake

PASCALE BELLAVANCE
coordonnatrice de l'établissement,
région de Saint-Quentin

SONIA MAZEROLLE
coordonnatrice de l'établissement, région de Kent

LUCIE-ANNE CORMIER
adjointe à l'établissement, région de Kent

ALLYSON JACKSON
animatrice WES and EAL, Lancement des compétences

GERRY CÔTÉ
coordonnateur de l'Initiative pour
l'emploi et la langue en milieu rural

TIM ROBICHAUD
professeur de langue (Chipman/Sussex)

NOS BAILLEURS DE FONDS

Nos projets, nos résultats et notre travail de collaboration sont rendus possibles grâce à nos généreux donateurs. Nous tenons donc à remercier tous nos partenaires financiers pour leur contribution à notre travail et à notre influence collective.

GOUVERNEMENT DU CANADA

Canada

Immigration, Refugees and Citizenship Canada
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Funded in part by the Government of Canada under the Youth Employment and Skills Strategy | Canada

Atlantic Canada Opportunities Agency
Agence de promotion économique du Canada atlantique

GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK

New Nouveau Brunswick

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Ministère de la Santé

Opportunités Nouveau-Brunswick, Division de la croissance démographique

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

AUTRES BAILLEURS DE FONDS ET SUBVENTIONS

Immigrant Services Agency of Nova Scotia

Jeunes en action

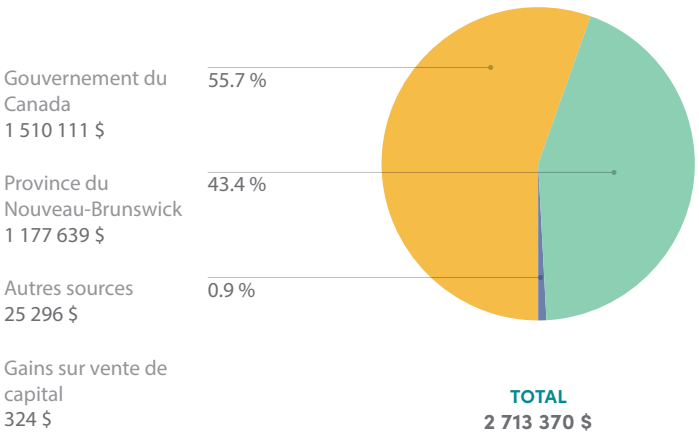
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Equitas

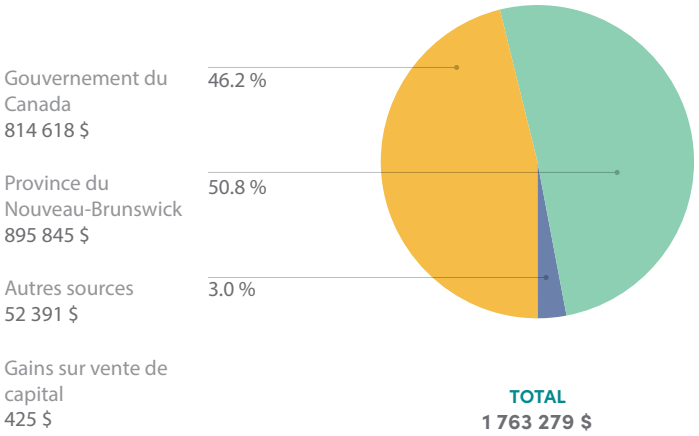
Conseil canadien pour les réfugiés

APERÇU DU FINANCEMENT

REVENU 2021

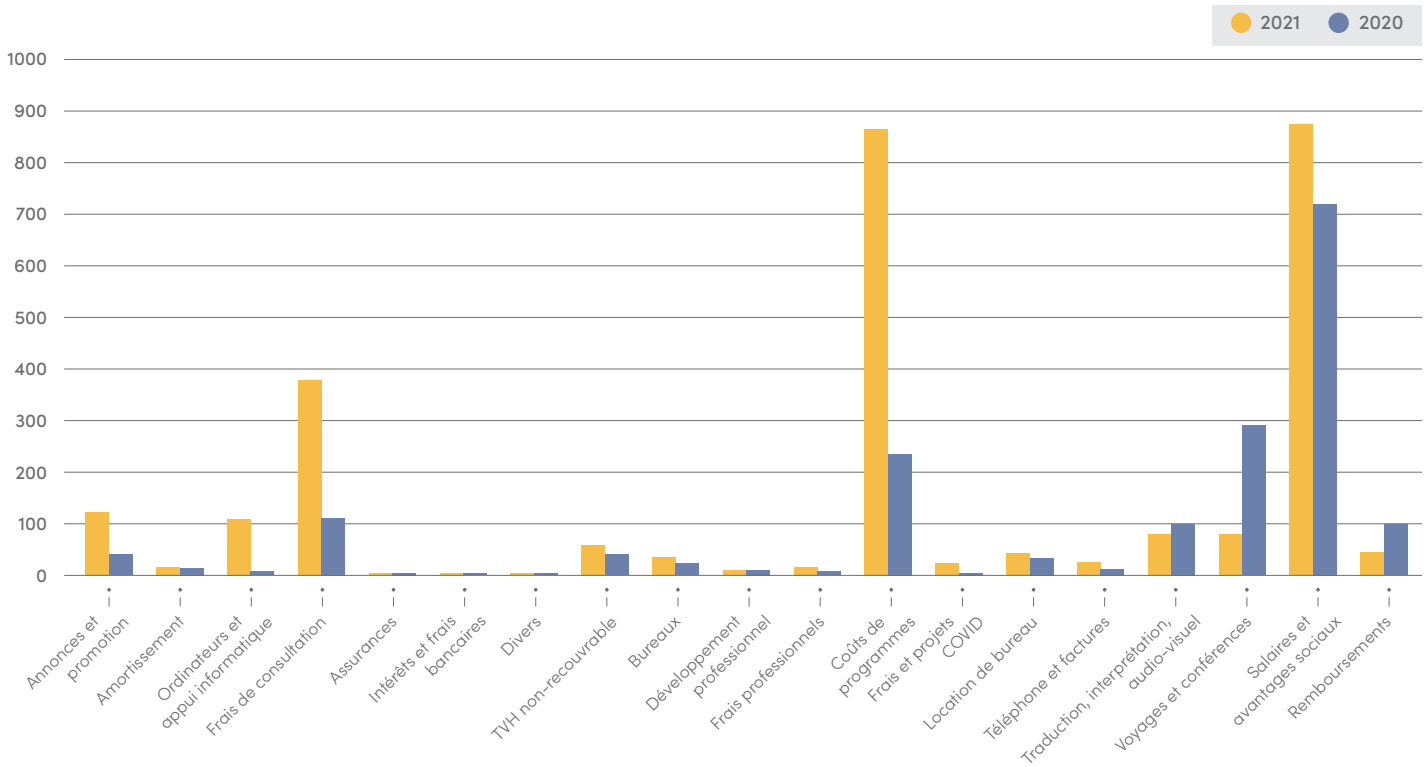


REVENU 2020



DÉPENSES	2021	2020
Annonces et promotion	121 651	37 367
Amortissement	17 082	13 542
Ordinateurs et appui informatique	109 903	7 460
Frais de consultation	379 244	109 667
Assurances	2 846	2 589
Intérêts et frais bancaires	1 240	1 411
Divers	2 398	1 531
TVH non-recouvrable	57 791	40 654
Bureaux	33 454	21 730
Développement professionnel	8 526	8 932
Frais professionnels	14 971	6 395
Coûts de programmes	867 134	337 334
Frais et projets COVID	23 685	1 210
Location de bureau	43 247	33 145
Téléphone et factures	22 975	10 015
Traduction, interprétation, audio-visuel	80 059	100 088
Voyages et conférences	79 656	292 471
Salaires et avantages sociaux	876 295	723 903
Remboursements	(44 510)	-
TOTAL	**2 697 647 $**	**1 749 444 $**
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES DE L'ANNÉE	**15 723 $**	**13 835 $**

DÉPENSES



FRAIS DE PROGRAMMES	2021	2020
Frais engagés directement par les sites :		
Projet Connexion Compétences		329 669
Administration	90 691	
Équipement	3 272	
Salaires et avantages sociaux	377 574	
Participants	25 908	
Autres frais de projets	32 129	
Location de bureaux	37 727	
Voyages	3 468	
Frais généraux	4 773	
Développement professionnel	1 584	
Garde d'enfants	27 562	
Transport de clients	3 266	
Aide à la livraison	5 631	
Frais professionnels et de consultation	25 969	
Publicités	3 031	
TVH non-recouvrable	6 679	
TOTAL	**649 264 $**	**329 669 $**
Participants Connexion Compétences	207 857	-
Honoraires	-	7 665
Participants IEE	10 013	-
TOTAL	**867 134 $**	**337 334 $**

PANDÉMIE

Comme toutes les organisations, la pandémie de COVID-19 a eu de profonds effets sur le CMNB, car nous avons dû passer au télétravail et à un environnement entièrement virtuel.

RÉPONSE À LA PANDÉMIE DE COVID-19

Le rapport d'incidences 2019-2020 du CMNB présente nos réponses à la COVID-19 au cours des premiers mois de 2020. Au début de la pandémie, les nouveaux arrivants se sont retrouvés en plein bouleversement en raison d'une immense confusion liée aux projets de voyage et aux visas de travail, conduisant le CMNB à établir rapidement de nouvelles priorités.

Les exigences relatives à la distanciation physique nous ont contraints à adapter bon nombre de programmes et d'activités (voir les détails plus bas dans les descriptions de programmes). Pour résumer, tous les programmes donnés en personne, comme Imagine NB, Lancement des compétences, Création de lieux de travail et de cultures inclusifs, Nouvelles conversations ainsi que notre conférence annuelle sont tous passés à une prestation en ligne. Nous avons, malgré cette situation, réussi à mener nos programmes et à avoir des cohortes de diplômés pour tous nos principaux programmes.

De plus, au début de la pandémie, le CMNB a mis en place quatre groupes de travail pour pouvoir s'occuper des nouveaux défis auxquels nos membres étaient confrontés en raison de l'évolution rapide des circonstances.

Nous avons, malgré cette situation, réussi à mener nos programmes et à avoir des cohortes de diplômés pour tous nos principaux programmes.

GESTION DE CAS :

La nécessité de fermer les bureaux a eu des conséquences pour toutes les industries, mais en raison des obstacles linguistiques et culturels de nos clients, le secteur de l'immigration a été encore plus touché par l'impossibilité de rencontrer ceux-ci directement. Le groupe de travail chargé de la gestion des cas a donc créé des outils et des guides pour pouvoir mieux évaluer les besoins des clients pendant la pandémie et y répondre, et mis en place un point de service à l'intention du personnel des organismes d'aide à l'établissement aux prises avec des situations complexes pour faciliter la diffusion d'informations, la gestion des cas et les discussions.

COMMUNICATIONS :

Après avoir établi un canal de diffusion à l'intention des nouveaux arrivants dans toute la province, l'équipe a continué à rassembler, résumer et traduire toutes les informations nécessaires aux nouveaux arrivants. Ce canal de diffusion, qui est toujours en place, a été utilisé à un certain nombre de fins, notamment pour mener une campagne incitant les nouveaux arrivants à faire vacciner leur famille et à pouvoir le faire.

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION :

Étant donné que les exigences relatives à la distanciation physique ont entraîné le besoin urgent d'avoir accès à des services d'information en ligne, le groupe de travail chargé des technologies de l'information a veillé à ce que les nouveaux arrivants disposent du matériel et suivent la formation nécessaire pour obtenir l'aide du gouvernement, accéder aux services scolaires et rester en contact les uns avec les autres. Le groupe de travail a également participé à la rédaction et à la mise en place de politiques sur le télétravail, ce qui a abouti à la création par l'équipe d'une base de données de relations clients (BDRC) qui permettra à nos membres de suivre et de coordonner plus efficacement les services à tous les niveaux. Voir les détails de cette initiative très efficace dans la partie du rapport qui s'intitule Acquisition d'un logiciel de gestion de la relation client.

ENFANTS ET JEUNES :

Fermeture soudaine des écoles et des terrains de jeux, absence de contacts physiques avec les amis, parents perdant leur emploi, obligation de rester à la maison, stress extrême : tout cela a eu de profonds effets sur les enfants et les jeunes. Cette situation a été encore plus difficile pour les jeunes nouveaux arrivants ayant déjà des problèmes de langue, d'accès à Internet, d'intégration scolaire, de liens sociaux, de santé mentale et de sentiment d'isolement.

Les groupes de travail ont poursuivi leur collaboration ainsi que la prestation de ressources indispensables aux membres et à la collectivité jusqu'à l'été 2020. Grâce au travail remarquable fait par les membres pour fournir à leur personnel les moyens d'agir, leurs talents, leur dévouement et leur capacité extraordinaire à résoudre des problèmes ont permis d'obtenir des solutions indispensables à un moment critique.

Étant donné que la pandémie continue d'avoir des effets sur nos vies, le CMNB tient à vivement remercier les organismes membres et le personnel des groupes de travail d'avoir fait preuve d'un véritable engagement ainsi que d'un esprit d'innovation et d'une persévérance remarquables pour aider les personnes les plus durement touchées par les changements soudains liés à la pandémie.

PROMOUVOIR

Le CMNB et ses organismes membres travaillent tous ensemble pour raconter nos histoires, assurer la liaison avec les gouvernements et les partenaires stratégiques ainsi que plaider en faveur de changements ayant des **effets positifs pour les nouveaux arrivants.**

Le CMNB remplit le rôle de plateforme pour présenter les expériences de ses organismes membres, qui reflètent les succès et les défis des nouveaux arrivants ainsi que les activités des membres. L'équipe et les organismes membres du CMNB traitent régulièrement certaines des questions les plus difficiles du moment et en profitent pour souligner leur rôle et celui de leurs programmes dans le développement de communautés inclusives.

Le CMNB utilise à la fois les médias sociaux et traditionnels pour promouvoir le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick, accroître la sensibilisation ainsi que promouvoir les valeurs, les contributions et les avantages de l'immigration et de l'inclusion économique, sociale et culturelle.

POLITIQUE SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

Le CMNB possède **un public en ligne de quelque 14 000 personnes** sur Facebook, Twitter, Instagram et LinkedIn. Les sujets se rapportent à l'actualité, à des événements à venir, à des articles d'opinion, à des vidéos, à des bulletins d'information et à des mises à jour sur des projets. Le CMNB s'efforce de créer un équilibre entre actualité, rapports et articles de presse ainsi que contenu original et promotion des réussites et des initiatives des membres.

PORTÉE (AVRIL 2020 – MARS 2021) :

678 182
PERSONNES AVEC FACEBOOK

72 739
IMPRESSIONS SUR TWITTER

3 393
3 393 PERSONNES AVEC INSTAGRAM

NOMBRE TOTAL D'ABONNÉS

9 024
SUR FACEBOOK

547
SUR INSTAGRAM

3 932
SUR TWITTER

528
SUR LINKEDIN

LE CMNB DANS L'ACTUALITÉ

Entre avril 2020 et mars 2021, le CMNB a parlé d'immigration et a été présenté dans **32 articles d'actualité,** dans **13 différents médias.**

PRINCIPAUX TITRES :

Le Conseil multiculturel interroge les Néo-Brunswickois sur le racisme.

Vente d'arbres de Noël pour appuyer les nouveaux-arrivants au Nouveau-Brunswick.

Selon un groupe, certains immigrants devraient pouvoir voter aux élections municipales.

Disponibilité de logement abordable nécessite de l'attention, selon ce groupe multiculturel.

Que signifie la COVID-19 pour l'immigration au N.-B. ?

Délais dans les demandes de visa inquiètent les immigrants

CHAMPIONS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Nous pensons que les personnes qui se sont engagées à créer des lieux de travail inclusifs et qui ont démontré les avantages liés à une main-d'œuvre plus riche devraient être honorées. Le CMNB a donc mis à l'honneur des personnes, des organisations et des jeunes ayant mérité le titre de champion de la diversité culturelle.

Cette reconnaissance fait partie du travail du conseil visant à promouvoir l'immigration comme élément essentiel de l'avenir de la province. Jamais autant de personnes et d'organisations ne s'étaient impliquées. Il s'agit entre autres d'employeurs désireux d'apprendre comment diversifier leurs effectifs, accéder à des talents étrangers et créer des lieux de travail plus inclusifs. Depuis la création du prix en 2016, nous avons honoré **46 employeurs et dirigeants communautaires méritants** venant des quatre coins de la province.

CHAMPIONS DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Le prix contribue au développement d'une communauté diversifiée de champions qui, en parlant de leurs histoires et en ayant des pratiques exemplaires en matière d'intégration des nouveaux arrivants dans la province, peuvent servir d'inspiration et de modèles pour tous les Néo-Brunswickois.

GAGNANTS DU PRIX CHAMPION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE 2020

En 2020, douze (12) prix ont été décernés à des entreprises, grandes et petites, à des particuliers, à de jeunes leaders, à des étudiants étrangers et à des entrepreneurs immigrants qui ont beaucoup fait pour leurs collègues et leur collectivité.

103	12
CANDIDATURES AU TOTAL	GAGNANTS

CATÉGORIE GRANDES ENTREPRISES

Atlantic Charters
Grand Manan, N.-B.

Groupe Savoie
Saint-Quentin, N.-B.

CATÉGORIE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Immigrant Women's Association of New Brunswick
Fredericton, N.-B.

Tim Hortons
Shippagan, N.-B.

CATÉGORIE ENTREPRENEURS IMMIGRANTS

Agunbiade Seun Richards,
Door2Door Delivery Pickup Couriers Saint John, N.-B.

Anne and Francis Herbin,
Grains de folie
Caraquet, N.-B.

CATÉGORIE PARTICULIERS

Mary Ryan
Fredericton, N.-B.

Honorine Ngountchoup
Campbellton, N.-B.

CATÉGORIE ÉTUDIANT ÉTRANGER

Sydona Chandon
Fredericton, N.-B.

Mohamed Bouya Ely Vall
Moncton, N.-B.

CATÉGORIE JEUNES

Omar Morad
Saint John, N.-B.

Amal Kilani
Dieppe, N.-B.

« Je crois en la diversité. Nos clients sont avides de nouveauté, et nous en avons besoin pour nous renouveler et maintenir la dynamique. Les immigrés s'impliquent, et leur inclusion dans notre entreprise nous apporte qualité et stabilité. »

- ANNE HERBIN

« Il est important que tous les étudiants aient les mêmes chances, et ce quel que soit leur statut d'immigration, leur race, leur couleur de peau ou leurs origines. Les étudiants étrangers devraient également se sentir chez eux, car c'est tous ensemble que nous travaillons au même but, qui est de faire du Nouveau-Brunswick un endroit où vivre, élever une famille et améliorer sa situation économique est possible. »

- SYDONA CHANDON

REPRÉSENTATION ET DÉFENSE D'INTÉRÊTS

Plus la voix est forte, plus elle porte. Le CMNB représente et défend les intérêts de ses membres et de ses clients et plaide pour des changements systémiques à l'appui du secteur et des nouveaux arrivants. Afin de renforcer le programme de l'immigration dans la province, le CMNB fait un travail de promotion politique et communautaire.

Nous sommes donc en première ligne pour entendre ce qu'il faut faire pour s'adapter à l'évolution démographique ainsi que pour encourager les ministères, les organisations et les groupes communautaires à mettre en œuvre des changements favorisant l'intégration des nouveaux arrivants. Nous avons donc travaillé pour apporter des changements et des améliorations en lien avec les dossiers suivants.

IMMIGRATION FRANCOPHONE

ACTIVITÉS DANS LE CADRE DE LA SNIF

La Semaine nationale de l'immigration francophone (SNIF) s'est déroulée du 1er au 7 novembre 2020. Le CMNB a publié des informations en ligne liées à l'immigration francophone, y compris des articles sur les réseaux sociaux, des déclarations et des citations de Moncef Lakouas, président du CMNB, ainsi que d'organismes membres francophones, de même que des histoires de réussite d'immigrants francophones au Nouveau-Brunswick. Pour la première fois, le CMNB a diffusé deux films sur Facebook : Zéro tolérance et Chez le barbier, réflexions d'hommes arabes. Ces films ont été obtenus et diffusés gratuitement par l'intermédiaire de l'Office national du film du Canada (ONF).

CHIFFRES

14

publications sur les réseaux sociaux

Pour

49 294

personnes

MISES À JOUR SUR LE RIF

La relation entre le CMNB et le Réseau en immigration francophone du N.-B. (RIF-NB) n'a jamais été aussi forte. Le CMNB continue de s'informer sur les initiatives et collaborations du RIF, et ce dernier continue d'offrir au CMNB des possibilités de partenariat et des informations sur les priorités, besoins et défis liés à l'immigration francophone.

16 réunions avec le RIF d'avril 2020 à mars 2021

Trois comités :

- Comité de planification du Forum RIF-NB (mai 2021)
- Comité de travail projet de sensibilisation sur les services en français
- Comité de veille du Projet d'étude sur l'analyse des capacités d'accueil des régions francophones du Nouveau-Brunswick

COMITÉ SUR L'IMMIGRATION FRANCOPHONE

Après une pause en raison de la pandémie, la participation des membres du conseil d'administration et des organismes francophones d'aide à l'établissement au comité d'immigration francophone a repris.

Le comité, qui a été créé en 2019, permet aux membres d'exprimer leurs préoccupations et leurs idées sur des sujets d'immigration francophone, dont entre autres le financement fédéral et provincial de l'immigration francophone, les objectifs de recrutement d'immigrants francophones, ainsi que l'établissement, l'intégration et la rétention des immigrants francophones au N.-B. et l'immigration vers les centres francophones. Le comité a été créé en raison des défis et des besoins uniques liés à l'immigration francophone dans la province, ainsi que pour déterminer les priorités en matière de défense des intérêts et les mesures stratégiques. Trois réunions ont eu lieu au cours de l'exercice 2020-2021.

AMÉLIORATION DE L'EXPÉRIENCE DES NOUVEAUX ARRIVANTS QUANT À L'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIALE

Pour demander et conserver l'assurance-maladie au Nouveau-Brunswick, les nouveaux arrivants sont confrontés à diverses difficultés. Ces difficultés ont des conséquences sur leur santé, leur bien-être et leur sécurité financière, ainsi que sur l'efficacité même de l'assurance-maladie. Les difficultés en question, ainsi que leurs conséquences, devraient s'accroître à mesure que le Nouveau-Brunswick augmente les cibles d'immigration pour pouvoir atteindre les objectifs de croissance démographique.

Pendant six mois, le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick a collaboré avec All-In, groupe-conseil en matière de conception axée sur la personne, pour organiser une série de groupes de discussion et d'entrevues avec l'équipe du ministère de la Santé qui est chargée de l'assurance-maladie, des organismes d'aide à l'établissement, des nouveaux arrivants et les groupes qui les aident, afin de proposer des options administratives, politiques et législatives visant à réduire les effets des difficultés en question. Le rapport final présente une série d'options visant à tirer parti de trois grands domaines de possibilités pour améliorer l'expérience des nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick et doter l'équipe chargée de l'assurance-maladie les outils dont elle a besoin pour réussir. Ce rapport a été présenté en juin 2021 à trois ministères provinciaux : Santé, Service NB et Opportunités NB.

FAITS SAILLANTS

« Je souhaite que cette entrevue aide certaines personnes au pouvoir à comprendre ce qui se passe et peut-être à décider de nous aider, nous qui arrivons ici et qui n'avons nulle part où aller. »

- PARTICIPANT EN ENTREVUE

54
PERSONNES ONT ÉTÉ CONSULTÉES

RÉPONSE AU LIVRE VERT SUR L'ÉDUCATION

Saisir l'occasion : Préparer les écoles et le système éducatif du Nouveau-Brunswick à accueillir une population croissante d'élèves immigrants aux origines ethniques, culturelles et linguistiques variées.

Grâce à Imagine NB en tant que programme de prestation de services directs et de participation d'acteurs divers, le CMNB partage ses connaissances et préconise les meilleures stratégies, qui reposent sur les forces et les atouts des jeunes nouveaux arrivants, et répond à leurs besoins dans tous les services de la province.

En se basant sur les facteurs expliquant les raisons liées au besoin d'immigration au Nouveau-Brunswick, sur le développement d'une province plus multiculturelle et plus inclusive, ainsi qu'en regardant à travers le prisme des nouveaux arrivants, le CMNB a élaboré une stratégie pour orienter son travail de sensibilisation.

LES TROIS VOIES MENANT À L'INCLUSION SONT :

ACCÈS

Comment les jeunes nouveaux arrivants peuvent-ils trouver les aides dont ils ont besoin et y avoir accès ?

PRESTATION DE SERVICES

Comment les jeunes nouveaux arrivants reçoivent-ils ensuite des services ?

SOCIAL

Comment les jeunes nouveaux arrivants s'intègrent-ils sur le plan social pour réussir, être heureux et rester dans la province ?

Le CMNB a ainsi présenté des recommandations et diverses approches pour favoriser l'inclusion de jeunes aux origines ethniques, culturelles et linguistiques variées.

Ce travail reflète directement les efforts faits par le CMNB au fil des ans pour recueillir les commentaires et les conseils de jeunes de diverses cultures, d'experts participant au travail de comités ainsi qu'auprès de nombreux travailleurs de première ligne des organismes membres.

Le réponse au livre vert 2021 a été présentée en mai 2021 au ministre et aux sous-ministres du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Le CMNB recommande de mettre en œuvre des stratégies pour les systèmes du Nouveau-Brunswick, en particulier en raison du nombre croissant d'élèves et d'étudiants immigrants aux origines ethnoculturelles et linguistiques variées.

> Les décisions que doit prendre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance sont à la fois importantes et difficiles. Il s'agit notamment de choisir entre la gestion de fermetures d'écoles ou la gestion de l'augmentation des inscriptions dans les écoles du Nouveau-Brunswick. Ces deux décisions comporteront des défis particuliers et nécessiteront d'apporter des changements pour adapter le système éducatif à une nouvelle réalité. Nous espérons que grâce à ce processus, les suggestions du CMNB se révèleront utiles pour savoir quelle direction prendre, et que le CMNB continuera de contribuer à l'expression du secteur de l'établissement et multiculturel pour faire du Nouveau-Brunswick une province plus multiculturelle et plus inclusive pour tous.

TRAVAIL DU COMITÉ SUR LES PROGRAMMES SCOLAIRES

Comme il est indiqué dans le Rapport d'incidences 2019-2020, le CMNB a créé un comité spécial en juin 2020 en guise de réponse à une consultation visant à fournir des recommandations sur ce qui devrait être enseigné dans les écoles publiques au sujet de l'immigration au Nouveau-Brunswick. Le comité était composé de représentants issus du personnel du CMNB, d'organismes membres ainsi que d'experts, c'est-à-dire des historiens et des professeurs ainsi que des dirigeants locaux.

LES RÉUNIONS, QUI SE SONT DÉROULÉES EN PERSONNE ET VIRTUELLEMENT, VISAIENT À RÉPONDRE AUX TROIS QUESTIONS SUIVANTES :

1

Qu'est-ce que le CMNB recommande d'enseigner au sujet de l'immigration au Nouveau-Brunswick de la maternelle à la 12e année ?

2

Quelles sont les façons les plus efficaces, pour les enfants et les adolescents des écoles du Nouveau-Brunswick, d'apprendre des choses sur l'immigration ?

3

Quelles sont les pratiques prometteuses liées à la collaboration avec les éducateurs du Nouveau-Brunswick relativement à l'enseignement de la diversité au sein de la population du Nouveau-Brunswick ?

Des jeunes de toute la province ont été invités à répondre à ces questions afin que leurs points de vue puissent être pris en compte dans les recommandations. Cette initiative a abouti à un rapport contenant diverses recommandations, notamment sur des modifications à apporter au programme scolaire et sur le perfectionnement des enseignants.

LOGEMENT

De nombreuses municipalités du Nouveau-Brunswick sont confrontées à une pénurie de logements locatifs sûrs, de bonne qualité et abordables pour les ménages à revenu faible et moyen. Contrairement aux centres urbains, où l'on construit des logements, les collectivités plus petites et rurales disposent de ressources très limitées pour résoudre le problème. Selon le récent examen de 90 jours de la situation du logement locatif, les taux d'occupation sont à un niveau record et les prix des logements continuent d'augmenter. On remarque de plus un décalage entre le type de logement demandé et ce qu'offre actuellement le marché, le coût élevé de la construction de nouveaux logements et les incitations limitées pour construire des logements abordables. L'offre de logements abordables est dans de nombreux cas insuffisante, et l'accès à un logement abordable adéquat est particulièrement difficile pour les nouveaux immigrants, les personnes ayant des problèmes de santé et celles dont les besoins sociaux sont complexes. Dans certaines localités, des entreprises désireuses de se développer se trouvaient ralenties par la difficulté des employés à trouver un logement au loyer raisonnable. Les coûts du logement sont de moins en moins en phase avec l'économie locale, et la pandémie de COVID-19 a accentué le problème.

Construire des logements est toujours compliqué, mais en raison des petites marges liées à la construction de logements locatifs abordables, des problèmes de planification et d'admissibilité, des risques et des questions de temps liés aux investissements préalables, de la complexité des financements immobiliers ainsi que de la disponibilité des outils locaux, régionaux et pancanadiens, construire des logements locatifs abordables pour les Néo-Brunswickois à revenu faible à modéré des collectivités rurales et de petite taille est particulièrement difficile. La mise en place d'une entité provinciale à but non lucratif pour aider les collectivités ainsi que les municipalités, chefs d'entreprise, organismes à but non lucratif et autres à construire des logements locatifs devrait être envisagée, voire réalisée dans la mesure du possible.

C'est sous la direction du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick, avec le soutien financier du gouvernement du Nouveau-Brunswick, que New Commons Development a été engagé pour élaborer un cadre stratégique et un plan d'affaires relatifs à la création d'une société du logement à but non lucratif au Nouveau-Brunswick. Un cadre stratégique initial et un modèle d'affaires seront présentés à l'automne 2021, avec le soutien d'un comité directeur composé de représentant des gouvernements fédéral et provincial, des services aux immigrants et du secteur des affaires.

RÉFORME DE LA GOUVERNANCE LOCALE

Alors que le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'efforce de réinventer et d'améliorer la gouvernance locale et la collaboration régionale, le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick recommande de porter une attention particulière aux divers rôles que les administrations municipales peuvent jouer pour attirer, accueillir et intégrer les nouveaux arrivants et les immigrants. Le CMNB recommande l'élaboration de stratégies spécifiques pour attirer et retenir les nouveaux arrivants dans les régions rurales et celles à minorité francophone, et pour qu'ils puissent pleinement participer à la vie en société et s'épanouir grâce à un soutien communautaire important.

Les recommandations ci-dessous reposent sur des dizaines d'années d'expérience liée à l'établissement des nouveaux arrivants ainsi que sur les avis des 17 organismes membres du CMNB. Le CMNB a mené de très nombreuses initiatives visant à faire tomber les obstacles à l'intégration et à promouvoir la mise en place de politiques équitables et inclusives, en particulier pour l'accès à l'emploi, l'éducation inclusive et la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. En 2018 et en 2021, le CMNB a mené deux tournées provinciales - Nouvelles conversations - visant à sensibiliser aux avantages de l'immigration et à souligner à quel point il est urgent que les institutions publiques et les collectivités élaborent des plans de croissance démographique et intègrent à leur travail la question de l'immigration.

Bien que le livre vert sur la réforme de la gouvernance locale contienne de nombreux éléments intéressants, le CMNB est particulièrement heureux de la recommandation selon laquelle les municipalités devraient jouer un rôle plus important dans les questions d'immigration au Nouveau-Brunswick. Notre réponse cible principalement cet aspect, puisque celui-ci concerne le travail de notre secteur.

APRÈS UN EXAMEN APPROFONDI, ET SELON LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE NOS DERNIÈRES CONSULTATIONS ET INITIATIVES, LES RECOMMANDATIONS DU CMNB SONT LES SUIVANTES :

S'appuyer sur les experts du secteur et mobiliser les organismes locaux d'aide à l'établissement

Identifier des champions municipaux pour l'établissement et l'inclusion des nouveaux arrivants

Élaborer, réaffirmer et élargir les plans de croissance communautaire

DROITS DE VOTE POUR LES RÉSIDENTS PERMANENTS AUX ÉLECTIONS MUNICIPALES

Le CMNB a officiellement émis en décembre 2020, au ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux, une demande de modification de la Loi sur les élections municipales et a continué à défendre cette cause auprès de partenaires provinciaux comme entre autres l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) et Dialogue NB.

Ginette Gautreau, alors directrice générale par intérim du CMNB, et Nicole Nader, responsable des relations avec les intervenants, ont pu rencontrer le ministre Allain en janvier 2021 pour discuter du rôle des municipalités en matière d'immigration, de l'importance d'inclure l'immigration comme thème et priorité locale dans le processus de réforme de la gouvernance locale ainsi que de l'importance de modifier la Loi sur les élections municipales pour permettre aux résidents permanents de voter.

> Le Nouveau-Brunswick entend occuper une place de premier plan pour attirer et retenir les nouveaux arrivants, et nous pensons qu'agir en faveur de l'inclusion des nouveaux arrivants est essentiel à ce but. Je peux vous dire que cette nouvelle se répandrait rapidement dans tout le Canada et dans le monde entier. Jamais l'immigration n'a été aussi importante pour la future vitalité économique, sociale et culturelle du Nouveau-Brunswick. Ce changement serait historique et signalerait l'action audacieuse que le gouvernement Higgs est prêt à mener pour faire de la province un véritable chef de file en matière d'immigration et d'inclusion.
>
> **– MONCEF LAKOUAS, PRÉSIDENT DU CMNB**

REPRÉSENTATION AU SEIN DE COMITÉS

Outre sa représentation dans **nombre de consultations, conférences et événements provinciaux et nationaux,** le personnel du CMNB représente le Conseil et le secteur au sein d'un certain nombre de comités, réseaux et conseils nationaux, provinciaux et locaux, dont les suivants :

REPRÉSENTATION NATIONALE :

- Membre du Conseil national de l'établissement et de l'intégration
- Membre du groupe de référence d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada sur le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique
- Membre du groupe de travail sur l'immigration et l'établissement du Conseil canadien pour les réfugiés
- Membre du Réseau des jeunes du Conseil canadien pour les réfugiés
- Membre de l'équipe du projet national de l'OCASI sur les femmes sans statut, réfugiées et immigrantes
- Membre de la commission de santé mentale du réseau national des immigrants, des réfugiés et des groupes ethnoculturels ou racialisés
- Communauté de pratique pour l'engagement des jeunes, par le Conseil canadien pour les réfugiés

REPRÉSENTATION RÉGIONALE :

- Membre affilié de l'Association des agences au service des immigrants de la région atlantique
- Comité des partenaires de l'Atlantique sur le Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique

REPRÉSENTATION PROVINCIALE :

- Coprésident du Comité d'intégration à long terme du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Comité consultatif économique ministériel
  - Président du sous-comité sur la croissance démographique
- Comité directeur provincial sur l'éducation inclusive
- Membre du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
- Membre de la table ronde provinciale sur la prévention et la réduction du crime, ministère de la Sécurité publique, gouvernement du N.-B.
- Membre du comité du Conseil sur les accords de transfert du Nouveau-Brunswick
- Membre du comité sur la reconnaissance des acquis
- Membre du Réseau en immigration francophone
- Membre de l'équipe de recherche sur la violence familiale subie par les immigrantes et les femmes des minorités visibles du Centre Muriel McQueen Fergusson
- Membre de l'initiative des jeunes champions du Nouveau-Brunswick
- Membre du projet pilote « General Education Development for Newcomers »
- Membre du réseau « Elle est active NB »
- Membre du comité de la formation au perfectionnement professionnel – compétences interculturelles, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance
- Membre du groupe de travail du ministère de la Justice et de la Sécurité publique (Gouvernement du Nouveau-Brunswick) sur les violences sexuelles envers les enfants

FAST

Rural Settlement Network
Le Réseau d'établissement rural
Staff Retreat
Séminaire des employés
August 26th 2021 - 26 août 2021
Caraquet, N.-B.
MEMBER AGENCIES
NEW BRUNSWICK

SOUTENIR

En tant que réseau, le CMNB et ses organismes membres créent des programmes, des services et des initiatives et mobilisent des ressources pour **tirer parti de l'expérience collective en matière d'établissement, de rétention et de développement communautaire.** Nous travaillons en collaboration pour renforcer notre capacité collective, faire connaître notre rôle et notre influence, ainsi que veiller à l'utilisation optimale de nos ressources.

Créer des programmes et des initiatives faisant progresser l'innovation au sein du secteur ainsi que promouvoir notre travail ne constitue que le début. Le CMNB collabore en effet avec ses membres, le gouvernement, les associations ethnoculturelles et un large éventail d'intervenants pour changer les choses.

Alors que les organismes d'aide à l'établissement travaillent sans relâche pour servir directement le nombre toujours croissant de nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick, nous recherchons constamment des moyens d'aider nos membres par l'innovation afin qu'ils puissent renforcer leurs capacités. Qu'il s'agisse de projets menés dans plusieurs endroits, d'activités de formation et d'apprentissage ou du développement de ressources, nous travaillons avec nos membres en vue d'offrir aux nouveaux arrivants des services toujours meilleurs.

REHAUSSER NOTRE ORGANISATION

Le CMNB est convaincu qu'il ne peut pas aider les autres à en faire plus s'il ne s'efforce pas constamment lui-même d'atteindre l'excellence. Nous avons donc effectué une analyse approfondie de nos objectifs stratégiques et de notre fonctionnement interne afin d'avoir une vision claire de notre rôle, de notre avenir et de notre feuille de route.

Nous avons de plus travaillé à l'amélioration de la gouvernance et de la direction de notre conseil d'administration en procédant à un examen rigoureux de nos statuts, de notre constitution et de notre structure de gouvernance. Le CMNB travaille de plus au renforcement de ses politiques de ressources humaines, de cybersécurité et de télétravail ainsi que ses ressources Web. Nous effectuerons également en 2021 un examen stratégique complet et nous aurons les discussions difficiles, mais nécessaires, que nous devons avoir en tant qu'organisation et secteur à croissance rapide. Ces exercices inciteront notre conseil d'administration, nos organismes membres et notre personnel à réfléchir aux objectifs centraux et à la mission du CMNB, à notre structure d'adhésion ainsi qu'à la vision que nous avons pour un secteur plus fort ; les résultats prendront vie au cours de l'année à venir.

PARTENARIAT ENTRE LIFT ET LE CMNB

Le CMNB a fait partie des dix organisations à vocation sociale ayant été choisies à travers le pays pour participer au projet de LIFT intitulé Meilleur début, plus grand impact, financé en partie par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. L'année 2021 a marqué la fin de ce partenariat particulier, après trois ans de participation,

AU COURS DUQUEL LE CMNB A AMÉLIORÉ SES CAPACITÉS EN LIEN AVEC LES IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES SUIVANTS :

- Création de systèmes et de stratégies efficaces pour se préparer aux changements pendant les périodes de transition ;
- Responsabilisation accrue avec un cadre de mesure plus solide ;
- Plus grande capacité à attirer et à gérer des ressources de financement supplémentaires ;
- Perspicacité améliorée par le renforcement des processus de planification et de la structure de gouvernance ;
- Renforcement des capacités en matière de leadership, d'adaptation, de gestion et de capacité opérationnelle.

Ce partenariat a permis au CMNB de renforcer sa capacité à être plus efficace pour les nouveaux arrivants ainsi que les collectivités de la province. À travers cet exercice, le CMNB a réalisé ce qui suit : mobilisation de ses membres, renforcement de sa capacité stratégique, meilleure harmonisation du travail collectif, augmentation du budget, accroissement de la portée et de l'importance de ses activités, amélioration de son modèle de gouvernance et de ses pratiques opérationnelles. Il est maintenant prêt à tirer pleinement parti des nouveaux outils et des nouvelles approches pour être encore plus efficace. Les avantages de ce partenariat continueront de se faire sentir au cours des années à venir.

ACQUISITION D'UN LOGICIEL DE GESTION DE LA RELATION CLIENT

Le CMNB et ses organismes membres ont procédé à l'automne 2020 à une évaluation des exigences relatives aux systèmes de gestion de la relation client, ainsi que de leurs fournisseurs, afin de déterminer le logiciel le mieux adapté au secteur de l'établissement au Nouveau-Brunswick. Le CMNB a obtenu en mars 2021 un financement pour la mise en œuvre de ce type de système pour lui-même et pour ses organismes membres à l'automne 2021 ; ce travail progresse.

Ce logiciel permettra d'avoir une base de données centrale contenant des renseignements complets pour chaque client dans la province. Le suivi des clients et des nouveaux arrivants constitue actuellement un processus fastidieux qui est effectué manuellement par courrier électronique, documents papier et feuilles de calcul.

L'INSTALLATION DE CE LOGICIEL PERMETTRA CE QUI SUIT :

- **Augmentation de la productivité** – Le logiciel simplifiera les processus, éliminera les tâches ingrates, centralisera les activités de flux de travail et fournira des informations avec ces fonctionnalités : profils clients intégrés, intégration des courriels et des communications, communication sortante de masse (marketing par courriel, texto, etc.), tableaux de bord, gestion des tâches, calendriers et rappels, accès mobile.
- **Améliorer la satisfaction des clients, des employés et des bénévoles** – L'accueil des clients, la prestation de services ainsi que l'engagement au sein des organismes et entre eux faisaient partie des préoccupations fréquentes des parties prenantes du projet. Étant donné que les clients changent souvent de région et utilisent par conséquent les services d'autres organismes d'aide à l'établissement, le besoin de partager des informations confidentielles sur les clients en lien avec des programmes, des services et des interactions, de manière sécurisée sans que « tout soit partout » est une source importante de frustration pour les employés. Grâce à un système des relations clients qui est bien configuré, la confidentialité ainsi que l'accès sécurisé aux informations peuvent profiter à la fois en interne entre les différents programmes ainsi qu'entre les organismes eux-mêmes.
- **Réduction des coûts** – Les membres souhaitent faire baisser les coûts liés à la prestation des services en augmentant l'engagement bénévole, en réduisant les frais généraux, en éliminant les données en double et en améliorant la qualité des données.
- **Financement accru** – Les membres veulent être mieux soutenus lorsqu'ils négocient avec des bailleurs de fonds et mettent en place des programmes de rémunération à l'acte. Les systèmes comme iCARE ne permettent pas actuellement d'être autonome ainsi que d'effectuer des autodéclarations et des analyses de tendances.
- **Réduction des risques** – Les baisses des financements gouvernementaux, par client, la pression exercée par la COVID-19 sur la prestation de services ainsi que l'augmentation du nombre d'immigrants et de réfugiés (400 000 nouveaux arrivants sont attendus annuellement au cours des trois prochaines années) nécessitent la simplification de processus incohérents et inefficaces par la technologie.
- **Accélération des prises de décisions** – Les rapports en temps réel permettent aux organisations d'obtenir des analyses et des rapports sur demande, avec des graphiques, des tableaux et des outils de présentation personnalisables. Ces informations constituent un excellent moyen d'encourager l'utilisation des données pour les prises de décisions.

REHAUSSER L'ÉCONOMIE

Les nouveaux arrivants enrichissent tous les aspects de nos collectivités, et l'une de leurs contributions les plus importantes est de faire avancer l'économie du Nouveau-Brunswick.

Le CMNB a travaillé à un certain nombre d'initiatives visant à améliorer la reconnaissance des titres de compétences des nouveaux arrivants, à former des partenariats économiques essentiels et à relier les entreprises à une nouvelle source d'employés qualifiés et dévoués.

Afin de se concentrer sur les domaines essentiels à l'économie directe ou de répondre aux besoins critiques en matière d'emploi dans des secteurs vitaux, nos initiatives liées à l'emploi reposent sur la préparation et la collaboration.

PRÉPARATION

Veiller à ce que les nouveaux arrivants possèdent les compétences nécessaires au marché du travail au Canada

Rien n'est plus dommage que d'avoir des candidats idéaux pour des postes cruciaux qui ne peuvent cependant pas les obtenir en raison d'une lacune dans la reconnaissance de leurs titres de compétences, leurs compétences linguistiques ou leur expérience de travail au Canada. Le CMNB participe donc à divers programmes visant à éliminer ces obstacles :

NAVIGATEURS DE L'INITIATIVE BON DÉPART POUR L'EMPLOI

Le CMNB a créé de nouveaux postes afin d'aider les nouveaux arrivants à pouvoir trouver les services d'aide dont ils ont besoin, ce qui est parfois compliqué. Les navigateurs de l'initiative Bon départ pour l'emploi rencontrent individuellement les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi afin que ceux-ci puissent accéder aux services dont ils ont besoin.

TÉMOIGNAGE

Client ayant rencontré un navigateur de l'initiative Bon départ pour l'emploi :

H. possédait plus de 10 ans d'expérience comme ingénieur logiciel/AQ. Il a suivi une séance de préparation aux entrevues, et on lui a conseillé de négocier le salaire selon l'échelle en place à Fredericton ; il a fini par décrocher le poste. Entre la date d'arrivée et l'obtention du poste, deux semaines seulement se sont écoulées.

ÉLARGISSEMENT DU PROGRAMME LANCEMENT DES COMPÉTENCES

LANCEMENT DES COMPÉTENCES
APPRENDRE · EXPLORER · RÉUSSIR

Le programme Lancement des compétences, qui a énormément de succès, a déjà beaucoup fait pour mettre en contact des entreprises avec des talents venant de l'étranger. Ce programme cible les grands secteurs économiques de la province qui ont du mal à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, comme la santé et les services sociaux, le secteur de l'accueil et les services à la clientèle, l'entreposage et la logistique, ainsi que la construction et les métiers.

Nous mettons en relation des employeurs locaux avec de nouveaux demandeurs d'emploi pour que les entreprises obtiennent le personnel dont elles ont besoin et que les nouveaux arrivants puissent explorer leurs options de carrière, acquérir une expérience de travail à l'échelle locale, suivre des formations sur la sécurité au travail et comprendre les environnements de travail et d'éducation au Canada.

Le programme initial était axé sur les jeunes et géré en collaboration avec chaque organisme participant (Association multiculturelle de Fredericton, Association multiculturelle de la région du Grand Moncton et lCentre Newcomer Connections du YMCA de Saint John), mais nous l'avons élargi à d'autres tranches d'âge et régions. Le nouveau programme s'adresse aux nouveaux arrivants de tous âges et est maintenant offert dans de petits centres et des régions rurales clés de la province.

CHIFFRES

96
PARTICIPANTS DE PLUS DE 40 PAYS

10
COHORTES (JEUNES ET ADULTES)

64%
DES PARTICIPANTS SONT DES FEMMES

TÉMOIGNAGES

– **MARIAM** *participe au programme à Saint John et travaille comme interprète pour le programme F.A.C.E. de l'Anglophone School District South.*

« Je suis reconnaissante pour l'aide fournie par la collectivité, l'école, le personnel du YMCA et surtout le programme Lancement des compétences, qui m'ont aidée à acquérir beaucoup d'expérience et à devenir forte ».

ALEX, qui participe au programme à Fredericton, a reçu une offre de la Craig Auto Clinic et a été accepté au NBCC pour cet automne dans le programme de mécanicien pour véhicules automobiles.

L'EMPLOYEUR A PARTAGÉ :

« Le programme Lancement des compétences a non seulement aidé Alex à réaliser son rêve de devenir mécanicien, mais également à acquérir de précieuses compétences (multitâche, souplesse, compétences relationnelles, etc.), ce qui lui a permis de changer sa vie. »

RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES EN SOINS INFIRMIERS

Étant donné que la province recherche de plus en plus de professionnels de la santé formés, nous avons tenu compte des conclusions du groupe de travail de l'année dernière et donc fait un travail de coordination avec le ministère de la Santé pour financer des programmes de transition pour les infirmières formées à l'étranger (IFE). Un nouveau programme de subventions et de prêts lié à l'accréditation des IFE a été créé et offert par l'intermédiaire du CMNB.

FONDS DE PRÊTS DE CARRIÈRE AUX IMMIGRANTS DE L'ATLANTIQUE

Le Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique (FPCIA) est conçu pour permettre aux nouveaux arrivants d'obtenir les fonds nécessaires à leur perfectionnement et à leur certification pour le marché du travail au Canada. Nous avons cette année donné plusieurs séances d'information et accru le travail de promotion en ligne pour atteindre près de 500 nouveaux arrivants, employeurs et établissements postsecondaires.

Malgré les besoins importants, le nombre initial de demandeurs était étonnamment faible. La personne chargée de coordonner le programme au sein du CMNB a élaboré une stratégie collective de promotion du programme, qui est détaillée dans la stratégie provinciale, en consultation avec les fournisseurs de services du N.-B. ; l'Immigrant Serving Agency of Nova Scotia (ISANS) a approuvé la stratégie de promotion, et celle-ci a été mise en œuvre. Le CMNB a recueilli autant de commentaires que possible sur le programme et le processus, qui ont permis de déterminer et de confirmer les obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants pour obtenir des fonds.

En ce qui nous concerne, nous avons acquis une bien meilleure compréhension du marché. Nous avons en effet déterminé qu'un certain nombre de facteurs, comme la disponibilité de subventions et de bourses, l'appréhension liée à l'augmentation de l'endettement, ainsi que les restrictions découlant de la pandémie, dissuadaient les étudiants de s'endetter. Le programme est donc en cours de révision pour accroître le nombre de demandeurs en veillant à ce qu'il réponde aux besoins du marché.

COLLABORATION :

Créer un cadre de coopération entre les nombreuses organisations et agences gouvernementales qui aident les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail

S'y retrouver dans les divers organismes d'aide peut être déroutant pour les immigrants. Il est également difficile de comprendre les nombreuses démarches liées à la reconnaissance des titres de compétences avant de pouvoir travailler dans un domaine. Le CMNB discute donc avec des organismes de professions réglementées, des collèges communautaires, des agences nationales et provinciales d'évaluation des diplômes, des syndicats et d'autres organisations communautaires pour éliminer les obstacles par une approche collective.

Il a ainsi formé des partenariats avec des bailleurs de fonds comme Travail NB, l'APECA, le MEPFT, IRCC et EDSC, par l'intermédiaire de l'ISANS et d'autres organismes. Il collabore également avec ses organismes membres pour simplifier et harmoniser ses services et programmes en vue d'obtenir de meilleurs résultats pour les nouveaux arrivants.

Le CMNB a commencé à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires de Travail NB grâce à des réunions stratégiques. Au cours de la dernière année, le CMNB et Travail NB ont donné en ligne trois séances intersectorielles bilingues, auxquelles 75 personnes ont participé. Nous continuons à développer ensemble nos capacités et à fournir les services essentiels suivants :

Services préalables à l'arrivée et à l'emploi

Accompagnement vers la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger

Informations sur les services provinciaux de préparation à l'emploi

S'assurer que les employeurs peuvent attirer, embaucher et retenir des talents étrangers

FORMATION INTERCULTURELLE

La capacité des nouveaux arrivants et des Néo-Brunswickois à se comprendre et à s'accepter est inhérente à l'intégration. Le programme du CMNB intitulé Créer des lieux de travail et des communautés inclusifs (CLTCI) a donc été mis en place pour répondre à ce besoin en permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour surmonter les obstacles culturels.

ÉVOLUTION DES FORMATIONS

En raison des restrictions liées à la pandémie, il a fallu s'adapter pour pouvoir offrir les formations de façon virtuelle. Apprendre à utiliser des plateformes comme Zoom et Teams ainsi qu'à créer des séances pour le travail en groupe et des environnements virtuels interactifs est devenu pour les animateurs des compétences essentielles. Ces compétences vont caractériser la façon dont nous pouvons diversifier notre offre et permettre à ceux qui vivent dans des régions éloignées ou dont les organismes ont plusieurs bureaux de se réunir afin d'apprendre à favoriser l'inclusion des nouveaux arrivants à tous les niveaux.

FORMER LE FORMATEUR

Afin d'accroître la portée des programmes, le rôle du CMNB ne consiste pas à les fournir lui-même, mais à former les formateurs au sein de ses organismes membres, renforçant ainsi la capacité régionale de répondre aux demandes locales. Des séances de formation des formateurs ont donc été offertes en personne, en septembre 2020 (en anglais) et en octobre 2020 (en français), en tenant compte des exigences relatives à la distanciation sociale, ce qui a permis de former 23 nouveaux animateurs ; sept autres animateurs ont pu améliorer leurs compétences, ce qu'ils n'avaient pas pu faire avant en raison de la pandémie.

COLLABORATIONS SPÉCIALES

Nous avons, au cours de l'année, formé des partenariats de collaboration afin de pouvoir offrir des séances à certains clients, comme CBC, puisque ce réseau souhaite intégrer à ses équipes des journalistes formés à l'étranger. Les autres séances sur mesure étaient destinées au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, à Opportunités NB et à Carrefour pour femmes. Nous sommes impatients d'augmenter le nombre de participants.

CHIFFRES

16
SÉANCES

374
PARTICIPANTS

INITIATIVES JEUNESSE

Travailler avec et pour les jeunes dans le cadre du programme du CMNB sur le leadership des jeunes, Imagine NB

imagineNB
EMPOWERING YOUTH LEADERS
AUTONOMISER LES JEUNES LEADERS

Nous savons que les jeunes veulent imaginer le Nouveau-Brunswick d'une façon totalement nouvelle.

Ils veulent de la diversité dans les postes de direction, ils veulent changer les choses, ils veulent avoir des possibilités d'accès égales aux opportunités, ils veulent des liens et des réseaux communautaires, et ils veulent mettre fin à la discrimination, au racisme et à l'intimidation.

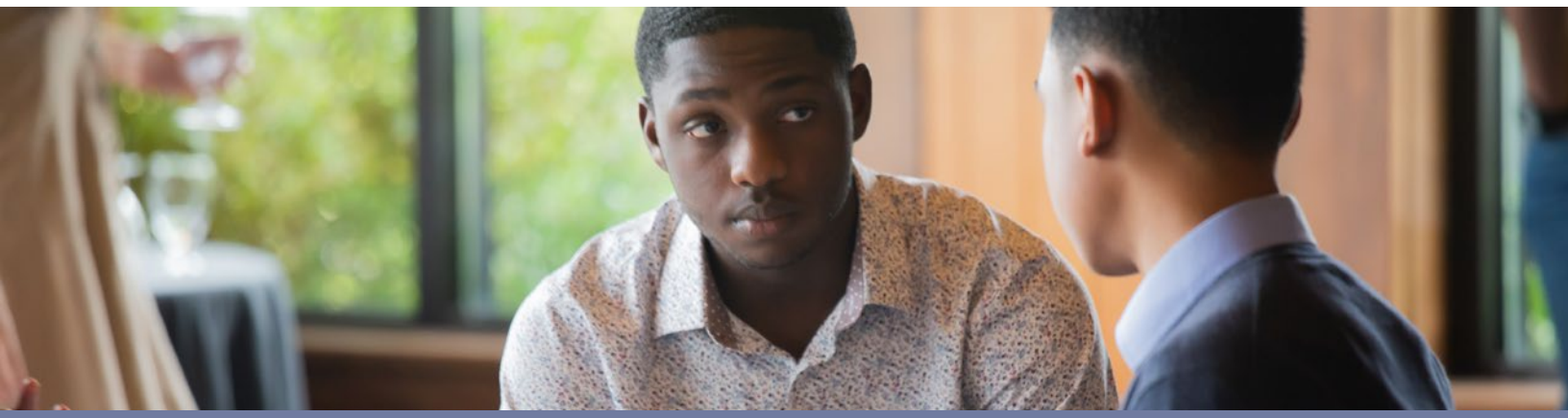
Afin d'avoir des collectivités plus inclusives, les jeunes doivent pouvoir participer à ce changement. Le programme Imagine NB, qui a été créé spécifiquement pour les jeunes, offre à ces derniers la possibilité d'incarner eux-mêmes les changements qu'ils veulent voir.

En favorisant un sentiment d'appartenance au Nouveau-Brunswick, Imagine NB incite les participants à rester et à exceller là où ils vivent.

En 2020, la deuxième cohorte du programme a pu s'appuyer sur les réalisations liées au programme au cours des années précédentes. Ce programme intensif provincial bilingue a réuni **32 jeunes Canadiens et immigrants** de partout dans la province afin de pouvoir créer le lieu qu'ils veulent pour leur avenir et les autres.

Ces jeunes ont participé à plus de **20 accélérateurs de leadership virtuels et en personne.** Ils ont ainsi eu la possibilité d'améliorer d'importantes compétences pour le 21e siècle, comme la communication, le travail d'équipe, la création d'un budget, le réseautage, la pensée critique, la gestion de projet, la défense des droits, la conscience de soi et l'empathie, tout en développant une nouvelle appréciation pour des thèmes importants comme le bien-être mental, la gouvernance au Canada, l'entrepreneuriat, la lutte contre le racisme, ainsi que leur place au sein du multiculturalisme au Nouveau-Brunswick.

Outre le club de lecture virtuel sur la lutte contre le racisme, aider les enseignants à créer des communautés scolaires plus inclusives et plus représentatives grâce au projet Capacity for Courage, ainsi que la participation au premier Rapport sur l'état de la jeunesse du Canada, des membres de la première cohorte ont assuré un encadrement. Neuf membres de la première cohorte continuent de participer au programme Imagine NB au sein du comité consultatif ainsi que comme animateurs et amis.



IMPACT

30/32 = 93 %

des participants ont amélioré leur confiance en eux-mêmes et leurs compétences et comprennent mieux maintenant comment devenir des leaders au Nouveau-Brunswick.

22

projets communautaires entièrement dirigés par des jeunes pour apporter des changements positifs dans 13 localités du Nouveau-Brunswick.

21

écoles du Nouveau-Brunswick représentées et influencées par les délégués d'Imagine NB.

AUTRES CHIFFRES :

24

nationalités représentées ;

8

retraites d'accélérateur de leadership ;

32

jeunes rencontrant plus de **50** personnes-ressources et mentors communautaires.

FAITS SAILLANTS DU PROJET

- Qu'il s'agisse entre autres de prendre soin de personnes âgées, de sensibiliser des camarades d'école et des enseignants à l'inclusion, ou de relever des défis liés à la santé mentale chez les adolescents, les délégués d'Imagine NB ont été actifs et stimulés de la meilleure façon possible tout en gérant leurs propres projets communautaires. Pour en savoir plus sur la résilience des jeunes d'Imagine NB et leur créativité pour changer les choses, regardez cette vidéo.
- Le partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance visant à reconnaître le programme Imagine NB comme apprentissage en vue d'obtenir des crédits d'études pour tous les élèves des écoles du secteur anglophone constitue une étape importante.
- Imagine NB a été présenté par Jeunes en Action et Service jeunesse Canada (SJC). Le programme a été célébré pour sa capacité d'adaptation pendant la pandémie grâce à une participation virtuelle efficace, pour son approche multilatérale et multidimensionnelle en matière de participation communautaire, et pour être le partenaire de recommandation le plus important au Nouveau-Brunswick et dans les dix premiers à l'échelle nationale.

LE VISAGE HUMAIN

Les jeunes de la deuxième cohorte représentent diverses expériences de résilience et d'espoir et nous inspirent à poursuivre notre travail. Nous allons mettre ici en vedette l'incroyable Wassou Hubert Styve.

Originaire du Cameroun, Hubert est arrivé au Nouveau-Brunswick en février 2020, en pleine pandémie. Il n'a donc pas eu la possibilité de créer des liens, de comprendre la culture au Nouveau-Brunswick et au Canada ainsi que de s'impliquer. Imagine NB a eu le privilège de compter Hubert parmi ses délégués, en raison de son regard, de sa perspicacité, de son énergie et de son désir d'appartenance. Grâce à Imagine NB, Hubert a pu développer un réseau d'amis ainsi que trouver des mentors et un espace où développer un sentiment d'appartenance.

CITATION D'HUBERT :

« Je suis une personne très ouverte, mais j'ai vraiment eu du mal à trouver des amis ici. Grâce au programme Imagine NB cependant, j'ai pu m'ouvrir davantage et comprendre comment les choses fonctionnent ici. Beaucoup de choses ont changé depuis mon intégration au programme Imagine NB, principalement parce que j'ai eu de nombreuses possibilités de leadership. Pendant ma participation, la responsable de programme, Arianne, nous a offert, à mes camarades et à moi, de nombreuses occasions d'animer des réunions et de nous exprimer, notamment grâce au projet communautaire. Je me suis beaucoup développé, notamment sur le plan professionnel. J'ai appris à contrôler mon stress grâce à l'apprentissage et aux retraites virtuelles du programme Imagine NB. »

RÉSEAU D'ÉTABLISSEMENT RURAL

CRÉER DES LIENS. COORDONNER. BÂTIR. RETENIR.

Rural Settlement Network
Le Réseau d'établissement rural

Les petits centres et les communautés francophones rurales traversent des moments difficiles, car leur population est en déclin et de nombreuses entreprises clés envisagent de s'installer ailleurs par manque de main-d'œuvre. Attirer les nouveaux arrivants est donc une priorité pour de nombreuses municipalités ; cependant, s'établir dans un nouvel endroit est extrêmement difficile, même dans les grands centres qui possèdent de nombreux services gouvernementaux et organismes d'aide à l'établissement. Il est donc plus difficile, pour les personnes ayant choisi de s'établir dans une région rurale, d'accéder aux services d'aide nécessaires.

Pour répondre à ces besoins, le CMNB a reçu des fonds d'IRCC pour créer le Réseau d'établissement rural (RER), qui rassemble divers organismes existants et nouveaux. Cette initiative a été élargie à la région du **Grand Sussex, la région du Grand Miramichi, Chipman et la région Grand Lake, Campbellton et Restigouche, la Péninsule acadienne, Saint-Quentin et Kedgwick, et le comté de Kent.** Malgré la pandémie, ces régions ont offert **1 394 services aux clients,** comme des services d'établissement de base, des informations et des services d'orientation, des groupes de conversation, des services d'aide préalables à l'emploi ainsi que des possibilités de réseautage.

LA COLLABORATION ENTRE ORGANISMES EST ESSENTIELLE

Mettre en commun les ressources et collaborer à des projets est au cœur du succès du RER. Qu'il s'agisse de créer des lignes directrices pour la mise en place des cercles de conversation toujours très appréciés ou des visites au Village historique acadien, le travail en équipe est ce qui caractérise ces partenaires dispersés.

LA COMMUNAUTÉ D'ABORD

Il est vital que les nouveaux arrivants se sentent chez eux, mais plus une ville est petite, plus cela est vrai. Que ce soit grâce à des balades en vélo ou à une orientation dans les rues d'un village, le RER veille à ce que les familles obtiennent des informations liées par exemple à des possibilités de bénévolat, des fêtes locales et des occasions de nouer des liens pour renforcer leur sentiment d'appartenance.

APPRENDRE LES BASES

Dans les petites collectivités, le manque de services rend le besoin de services d'aide à l'établissement encore plus nécessaire. Dès qu'une famille a trouvé ses marques, elle assiste à une séance d'orientation sur divers aspects, p. ex. ouvrir un compte en banque, obtenir un permis de conduire, acheter une première maison, et même sur le hockey ! Les habitants des localités ont également la possibilité de découvrir d'autres cultures.

SUSCITER LE CHANGEMENT

Le RER a changé la façon dont fonctionne le CMNB grâce à une collaboration régulière, intentionnelle et ciblée. Les membres du RER ont créé ensemble des ressources sectorielles essentielles, se sont aidés lors des transitions de personnel, ont renforcé leurs capacités et leurs activités et ont amélioré l'apprentissage entre pairs.

INITIATIVES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

En matière de lutte contre le racisme, le CMNB joue au Nouveau-Brunswick un rôle croissant. Grâce à notre **sondage sur le racisme,** dont les résultats ont été publiés en novembre 2020, nous avons attiré l'attention du public sur le problème du racisme au Nouveau-Brunswick et ses effets néfastes sur le bien-être social et économique. Ce sondage a été très révélateur pour nombre de personnes qui ne croyaient pas à la prévalence du racisme au sein des collectivités de la province. Le rapport rassemble soigneusement les données du sondage et contient des recommandations à l'intention de la population, du gouvernement et du secteur public sur la façon de lutter contre le racisme.

En raison de ce travail, plusieurs organismes ont communiqué avec nous pour obtenir des conseils sur la façon de mener des sondages similaires. Notre principale recommandation, c'est-à-dire investir dans la recherche sur le racisme et créer une stratégie de lutte contre le racisme, s'est concrétisée par l'annonce de la nomination d'un commissaire au racisme systémique.

Le CMNB fournit également un soutien important à ses organismes membres et partenaires qui mènent un travail de lutte contre le racisme. Nous avons siégé à de nombreux comités et participé à beaucoup de réunions et de consultations du gouvernement et du secteur public sur la façon de lutter contre le racisme dans divers contextes. Nous avons offert une formation à des entreprises et nous nous sommes associés à l'Association multiculturelle de Fredericton pour offrir à 5751 élèves de 19 écoles 82 séances dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs.

Nous avons créé une formation pilote sur la lutte contre le racisme qui sera donnée à nos organismes membres. Cette formation permettra aux collectivités de la province d'être plus accueillantes et inclusives.

Un travail a également été effectué au sein même du CMNB pour rendre celui-ci plus inclusif. Nous avons en effet revu la politique sur les ressources humaines et effectué une vérification générale liée au racisme, ce qui améliorera l'environnement de travail pour tous les employés.

CHIFFRES

PLUS DE

900

RÉSIDENTS PARTICIPANT À L'ENQUÊTE SUR LE RACISME DU CMNB

PARTICIPATION À

15

ENTREVUES MÉDIATIQUES SUR LE RACISME AU N.-B.

ACADÉMIE DU SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

Le CMNB a récemment conclu une entente de financement de trois ans avec IRCC pour créer, coordonner et mettre en place une Académie du secteur de l'établissement (ASE). Ce projet fait appel à certains types d'outils et de plateformes, comme un logiciel de gestion de l'apprentissage et une communauté en ligne pour améliorer le partage des connaissances. Il permet d'enrichir les connaissances des organismes d'aide à l'établissement et de mobiliser les ressources et l'expérience de divers intervenants. Cela permettra aux organismes membres d'avoir des pratiques et des services plus cohérents et mieux coordonnés ainsi que de renforcer les relations intersectorielles pour l'inclusion communautaire.

Les principales activités en cours sont les suivantes : création d'un cours d'orientation sur le travail lié à l'établissement au Nouveau-Brunswick, mise en place d'un modèle et d'une plateforme d'encadrement et de mentorat par les pairs, création d'un cadre et d'un plan stratégique de participation communautaire pour la collaboration avec des partenaires non traditionnels dans diverse secteurs, comme la sécurité publique, la violence familiale et conjugale, la santé et le logement.

COLLECTE DE FONDS POUR UN ARBRE DE NOËL : DÉCEMBRE 2020

Fin novembre 2020, le CMNB s'est vu offrir, de façon totalement inattendue, 3 200 arbres de Noël d'IKEA Canada en raison de la fermeture de trois magasins en Ontario à cause de la pandémie. Ce don a été fait par l'intermédiaire du Furniture Bank Network, qui s'associe à IKEA Canada pour favoriser la réutilisation d'articles indésirables pour appuyer des objectifs sociaux à travers le Canada.

Cette initiative a aidé des organismes de Fredericton, Moncton et Saint John à recueillir des fonds pour répondre à des besoins urgents liés à la pandémie. L'argent recueilli a servi de fonds de secours d'urgence en lien avec la COVID pour les clients vulnérables, les fonds de bourses de l'Association multiculturelle de Fredericton et du Centre des nouveaux arrivants de Saint John, ainsi que pour la campagne Strong Communities du YMCA de Saint John.

CHIFFRE

Au total, **26 414 $** ont été recueillis pour les organismes d'aide à l'établissement du CMNB.

CRÉER DES LIENS

L'intégration des nouveaux arrivants est une voie à double sens. **Nos organismes membres fournissent un ensemble de services aux clients,** mais il faut que les collectivités possèdent les compétences et les attitudes nécessaires à la pleine intégration des nouveaux arrivants.

ENGAGEMENT DES ORGANISMES MEMBRES DU CMNB

30
PARTICIPANTS

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES MEMBRES

MODULE DE SENSIBILISATION À LA RÉCONCILIATION AUTOCHTONE AVEC LA JOINT ECONOMIC INITIATIVE (JEDI)

Trente personnes de huit organismes d'aide à l'établissement ont suivi une formation virtuelle en quatre parties dispensée par JEDI, qui comprenait un exercice des couvertures par KAIROS. Les participants ont reçu une trousse de ressources et ont lu l'Appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada afin de déterminer leur engagement quant à d'autres mesures possibles de réconciliation.

5

FORMATION SUR LA GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les **conseils d'administration de cinq organismes membres du CMNB** ont pris part à une formation virtuelle en deux parties sur la gouvernance, organisée par LearnSphere.

37
PARTICIPANTS

INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS

Trente-sept participants venant de tous les organismes membres du CMNB ont appris les rudiments liés à la création d'indicateurs de rendement clés pendant un atelier virtuel de deux heures organisé par LearnSphere.

VIRAGE

VIRAGE

Le CMNB a profité de la pandémie pour faire progresser les discussions sur la relance économique du Nouveau-Brunswick ainsi que retracer la voie vers le développement socio-économique. Il a une nouvelle fois offert aux partenaires provinciaux l'initiative virtuelle appelée *Virage*.

La COVID-19 a permis aux Néo-Brunswickois de réfléchir à la façon de bâtir une économie et des collectivités fortes et résilientes dans les années à venir, ainsi que d'en discuter.

Huit thèmes ont été abordés, c'est-à-dire les réalités fiscales, la collaboration régionale, l'économie du N.-B., la démographie, le marché du travail, l'entrepreneuriat, les secteurs stratégiques et l'économie sociale ; **et plus de 16 webinaires et 16 balados complémentaires ont été offerts en partenariat avec Growing Pains d'Unsettled Media, le balado de David Campbell, Codiac 93.5 et l'Association des radios communautaires acadiennes du Nouveau-Brunswick.**

L'initiative *Virage* constitue le début d'un débat important sur ce que les gens considèrent comme étant la clé de la prospérité future du Nouveau-Brunswick. Certains participants ont indiqué qu'avoir une croissance économique modérée à forte au N.-B. devait être la priorité, alors que d'autres ont dit que le N.-B. devait cibler les problèmes sociaux, les défis environnementaux et l'amélioration du filet de protection sociale. Il est devenu de plus en plus clair, au fil des discussions, qu'un retour à une croissance économique annuelle modérée permettrait à la province de s'attaquer aux défis sociaux et communautaires les plus urgents.

CHIFFRES :

Près de **800 personnes** ont participé aux discussions en direct, et des centaines ont regardé la conférence ou téléchargé les balados.

TOURNÉE *NOUVELLES CONVERSATIONS 2.0*

Fort du succès de la tournée Nouvelles conversations en 2018, le CMNB ainsi que ses partenaires et ses intervenants provinciaux ont effectué une seconde tournée, Nouvelles conversations 2.0, mais de façon virtuelle en raison de la pandémie.

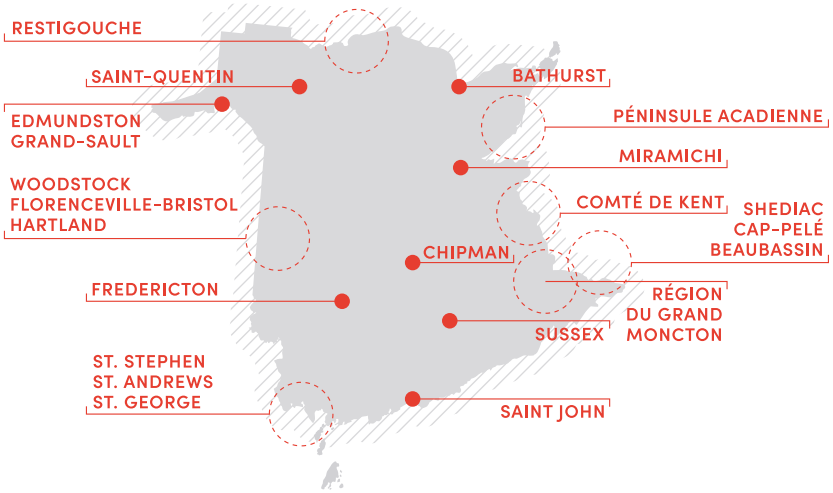
Outre la présentation de données récentes sur les remplacements dans le marché du travail et la poursuite du travail de sensibilisation à l'immigration, cette série en ligne a permis de mener les discussions plus loin à travers les objectifs suivants :

1. Informer les participants sur l'importance de l'immigration pour les finances publiques de la province, compte tenu surtout des effets de la pandémie ;

2. Souligner les effets de l'immigration future sur le système d'éducation public ;

3. Souligner l'importance des gouvernements locaux quant à l'immigration à l'échelle locale.

Pendant la tournée virtuelle, 15 régions de la province ont eu l'occasion de réfléchir aux progrès réalisés depuis 2018 ainsi qu'au travail restant à faire pour que les nouveaux arrivants obtiennent le soutien dont ils ont besoin à leur arrivée au Nouveau-Brunswick.



DEPUIS 2018, PLUSIEURS COMITÉS ONT ÉTÉ FORMÉS, ET DES STRATÉGIES D'IMMIGRATION ONT ÉTÉ ÉLABORÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :

Moncton et Fredericton ont par exemple élaboré leur propre stratégie d'immigration.

Les intervenants de la région de Miramichi, c'est-à-dire la municipalité, la chambre de commerce et l'organisme d'aide à l'établissement local, ont élaboré une stratégie de croissance démographique et officiellement lancé leur partenariat, appelé *Growing Miramichi.*

À la suite de l'événement dans la région Chaleur en 2018, les intervenants ont également mis sur pied un comité de croissance démographique pour la région.

Pendant la tournée Nouvelles conversations 2.0, les municipalités ont endossé leur rôle de leadership à l'échelle locale et soutenu l'initiative. Elles attendaient avec impatience de recevoir des données mises à jour pendant chaque séance afin de pouvoir mieux comprendre leur situation ainsi que disposer d'informations et de recommandations pour orienter leurs prises de décisions en vue de rendre leurs collectivités plus accueillantes et retenir les nouveaux arrivants.

Les témoignages d'employeurs ont permis de diffuser des messages sur l'importance de l'immigration pour la compétitivité des employeurs et la main-d'œuvre ainsi que la dynamisation des collectivités. De nouveaux arrivants ont parlé de leurs défis, d'enseignements et de réussites, ainsi que d'exprimer leur gratitude pour l'aide dont ils ont bénéficié pendant leur établissement.

Les séances ont mis en lumière les obstacles auxquels la province est confrontée pour atteindre ses objectifs en matière d'immigration. Les thèmes étaient liés au logement, au transport, aux services linguistiques et au soutien à l'emploi. La tournée a permis aux partenaires gouvernementaux, au CMNB et à d'autres organisations provinciales de mieux comprendre les défis locaux et le soutien nécessaire en matière d'immigration et de croissance démographique ; elle contribuera de plus au travail de planification futur.

CHIFFRES :

15
RAPPORTS RÉGIONAUX

88
PARTENAIRES À TRAVERS LA PROVINCE

942
PARTICIPANTS PENDANT 15 SÉANCES EN DIRECT

> “Ne pas oublier que les gens qu’on accueille sont des ambassadeurs pour ceux qui sont encore au pays. Il y a beaucoup, beaucoup de bouche à oreille. Alors “oui, on était bien accueilli”, “oui, c’est bien ici”, donc invitent les gens qu’on connait dans nos réseaux qui veulent faire de l’immigration.”
>
> **– MAIRE SOMERS, VILLAGE DE SAINT-QUENTIN**

> “En somme, je vais dire que j’ai eu la chance qu’on m’aide, je me suis faite une famille, je me sens comme chez moi, pourquoi est-ce que je partirais ?”
>
> **– HONORINE NGOUNTCHOUP, NOUVELLE ARRIVANTE**

> “À un moment donné on était vraiment désespéré car dû à ce manque d’effectifs on a perdu des projets très très intéressants puis en plus on a dû fermer une de nos résidences à cause du manque de personnel. Fait donc, je peux vous dire en toute honnêteté que ces nouveaux arrivants nous furent salutaires. En d’autres mots, ils ont été et ils sont toujours notre bouée de sauvetage. On apprécie énormément leur présence. Notre plus grand désir, notre souhait si vous voulez, c’est qu’ils arrivent à se sentir chez eux parmi nous et dans notre belle région.”
>
> **– MARIE-FRANCE MALTAIS, AGENCE RÉSIDENTIELLE RESTIGOUCHE**

INITIATIVE VIRTUELLE
GRANDIR ENSEMBLE

Growing Together

FAVORISER L'ÉQUITÉ SOCIALE

Cette année, les principes et les pratiques exemplaires liés à l'engagement communautaire équitable ont été mis en lumière. Dirigé par Jay Pitter, créateur d'espaces équitables primé, urbaniste et auteur, le discours principal portait sur les forces et les tensions du Nouveau-Brunswick et le potentiel de création de lieux accueillants et de qualité pour apprendre, vivre, travailler et se divertir. À l'aide d'une optique reposant sur l'équité et la création d'espaces, Jay Pitter a animé un atelier pour des responsables d'organismes d'aide à l'établissement de toute la province.

Les participants ont créé ensemble un plan d'action d'engagement communautaire, qui servira à élaborer un plan d'action collectif de haut niveau pour déterminer les principes communs, les objectifs immédiats, les principaux groupes de parties prenantes, les atouts locaux, les rôles et les ressources, les champions communautaires, les interventions d'engagement communautaire tangibles ainsi que les mesures d'évaluation.

FAITS SAILLANTS

DISCOURS PRINCIPAL :

149

PARTICIPANTS

ATELIER :

53

PARTICIPANTS

CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION D'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE COLLECTIF POUR LE CMNB

CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

494 Rue Queen, Bureau 200,
Fredericton, N.-B., E3B1B6
(506) 453-1091 | www.nbmc-cmnb.ca/fr