



2023/2024

Rapport

ANNUEL

MERCI À NOS MEMBRES



District scolaire
francophone Sud
Apprendre. Grandir. Devenir.



SJNC | The Saint John
Newcomers Centre
CNASJ | Le Centre des nouveaux
arrivants de Saint-Jean



Western Regional
Enterprise Network



Charlotte County
Multicultural Association



CAFi

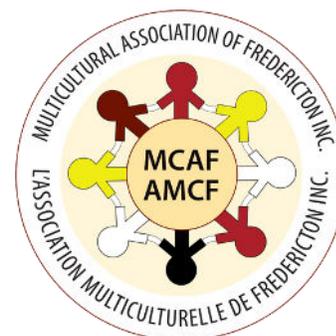
Centre d'accueil et d'accompagnement
francophone des immigrants
du Sud-Est du Nouveau-Brunswick



YMCA of
Greater Halifax/Dartmouth



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



NEW BRUNSWICK
MULTICULTURAL
COUNCIL



CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK





Membres au 31 mars 2024

Rapport de l'exécutif

Alors que nous réfléchissons à l'année écoulée, c'est avec fierté que nous célébrons les nombreuses réalisations qui ont renforcé notre impact. La conférence nationale des petits centres, que nous avons eu le plaisir d'accueillir à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard, a été l'un de nos moments forts. Cet événement a attiré plus de 500 personnes, offrant une plateforme pour favoriser la collaboration, partager les bonnes pratiques et engager un dialogue important sur des questions clés - et nous nous sommes aussi beaucoup amusés!

Tout au long de l'année, nous avons continué à soutenir les organismes membres et les personnes travaillant avec les travailleur-euse-s migrant-e-s, par le biais de l'échange d'informations, de la recherche et de la coordination. Nous avons également achevé un projet de deux ans visant à encourager l'innovation au sein de notre secteur. En offrant des espaces précieux pour les relations entre pairs et des opportunités de développement professionnel pour le personnel de première ligne et les responsables, nous avons renforcé notre capacité collective à servir les personnes nouvellement arrivées.

Notre engagement en faveur de la collaboration régionale et nationale est resté fort. Nous avons organisé un forum sectoriel régional avec nos homologues francophones, contribué à un projet national de renforcement des capacités sur l'analyse comparative entre les sexes plus et représenté notre région au sein de divers organismes nationaux. Ces activités nous ont permis de renforcer notre réseau et notre influence à différents niveaux. En outre, nous nous sommes engagés dans un processus de consultation complet avec les membres, le personnel et le conseil d'administration afin de définir nos valeurs fondamentales et de finaliser un plan stratégique pour les cinq prochaines années. Cet effort de collaboration a permis de créer une feuille de route pour notre avenir, nous donnant les moyens de naviguer dans des paysages en évolution et de répondre à des besoins émergents.

Ces réalisations témoignent du dévouement et du travail assidu d'un grand nombre de personnes - notre personnel, nos membres, nos partenaires et nos sympathisants. À chacun d'entre vous, nous exprimons notre profonde gratitude pour votre engagement et vos contributions constants.

Carolyn Whiteway
Directrice générale

Megan Morris, Jennifer Watts et Paula Knight
Co-présidentes



Carolyn Whiteway



Megan Morris



Jennifer Watts (jusqu'en mars 2024)



Paula Knight (depuis March 2024) p. 5

Mobiliser et soutenir nos membres

Groupes de travail

ARAISA a continué à connecter les organismes membres à travers 3 groupes de travail, facilitant les espaces où le personnel du secteur peut partager des pratiques prometteuses, travailler en réseau et apprendre ensemble :

- Évaluation linguistique basée sur le portfolio - 5 réunions / 8 organismes membres représentés
- Alphabétisation et anglais comme langue additionnelle - 4 réunions / 9 organismes membres représentés
- Hub de communication - 6 réunions / 9 organismes membres représentés dans l'année



Lumière sur les membres

ARAISA a lancé son initiative Lumière sur les membres, conçue pour mettre en valeur le travail incroyable de nos membres, en soulignant leurs réalisations et leurs projets innovants. En 2023-2024, nous avons présenté deux articles intéressants : l'un explorait les parcours de baladodiffusion du Centre des nouveaux arrivants de Saint Jean et du Cape Breton Partnership, et l'autre était un webinaire et un enregistrement axés sur un programme national de préparation avant l'arrivée mené par ISANS.

Sondage annuel des membres

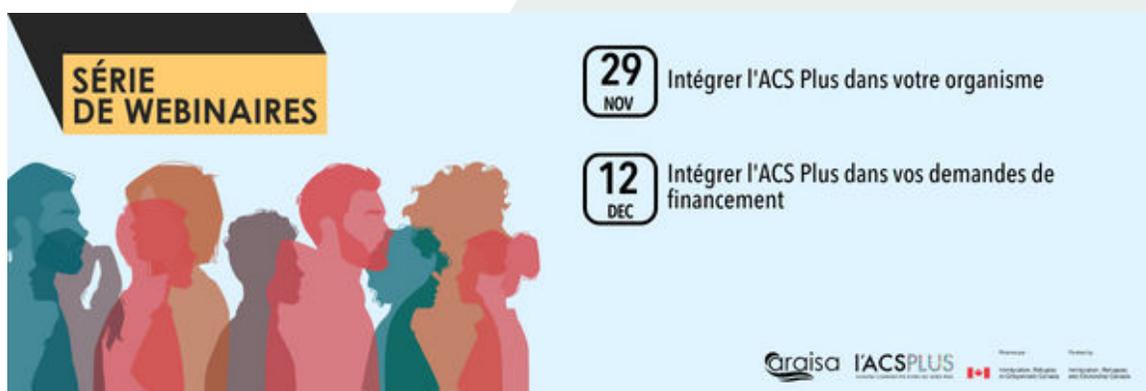
Chaque année, nous nous faisons un devoir de recueillir les commentaires des membres au moyen de notre sondage annuel. Il s'agit d'un moment clé qui nous permet de vérifier dans quelle mesure nous soutenons nos membres et d'explorer les moyens de faire encore mieux. Nous sommes ravis de vous annoncer une excellente nouvelle : 92% des personnes interrogées considèrent que leur adhésion à ARAISA est utile. Pour consulter les résultats complets, [cliquez ici!](#)

Développement professionnel

ARISA s'engage à donner aux organismes membres les moyens d'agir en leur offrant des opportunités intéressantes de développement professionnel et d'amélioration des compétences afin d'améliorer la prestation de services.

■ Série de webinaires ACS Plus

Ces deux webinaires ont donné un aperçu de l'ACS Plus à plus de 100 personnes de la région de l'Atlantique et de l'Ontario. Ils ont également fourni des conseils pour intégrer l'ACS Plus dans les propositions de financement en vue de l'ADP 2024.



■ ACS Plus pour les facilitateur-trice-s : Intégrer l'intersectionnalité dans les sessions de groupe

24 facilitateur-trice-s de la formation en matière de compétence interculturelle du Programme d'immigration atlantique ont participé à ce webinaire, qui a fourni une vue d'ensemble de l'ACS Plus et de l'intersectionnalité, ainsi que des conseils sur l'intégration de ces approches dans la salle de classe.

■ Mener le changement avec un objectif : le rôle du mentorat et du coaching



Cet événement de formation a permis à plus de 23 membres d'équipes de gestion du secteur de s'adapter au changement, de répondre aux nouveaux besoins et de renforcer leur impact. Il s'est concentré sur la construction d'une culture organisationnelle prête au changement en surmontant les résistances et en gérant les conflits. Une enquête menée après l'événement a confirmé que toutes les personnes présentes avaient acquis des connaissances accrues en matière de gestion du changement.

■ Renforcer les capacités du personnel de première ligne sur le lieu de travail



Cette formation de deux jours a été conçue pour et par le personnel de première ligne du secteur de l'établissement et de l'intégration. Avec plus de 70 personnes présentes, l'événement visait à renforcer leurs capacités en élargissant leurs connaissances sur des sujets prioritaires, tels qu'un environnement de travail positif, le travail multitâches, l'esprit critique et les pratiques de soins tenant compte des traumatismes. 96% des personnes participantes ont exprimé leur intention de mettre en œuvre les stratégies apprises lors de l'événement sur leur lieu de travail.

Renforcer notre contribution au secteur



■ Implication du secteur

Au nom de IRCC, ARAISA a organisé deux réunions sectorielles régionales, qui ont rassemblé en moyenne 85 personnes chacune. Ces réunions ont permis à IRCC de partager des informations essentielles tout en donnant aux organismes une plate-forme pour poser des questions et fournir des informations de terrain.

De plus, en collaboration avec la Société nationale de l'Acadie, ARAISA a organisé un forum régional du secteur à Halifax en octobre 2023, auquel près de 200 personnes ont participé sur place et en ligne. Le forum a facilité les discussions sur les réussites et les défis régionaux et a inclus une session de formation sur les compétences en gestion financière menée par IRCC.

■ Représentation du secteur

ARAISA a participé à des consultations, a assuré une représentation au sein d'organismes nationaux, a présenté des exposés lors de conférences et a contribué en tant que membre à plusieurs comités consultatifs, organisations et réseaux. Notamment :

- Conseil National de l'établissement et de l'intégration
- Comité des politiques et des programmes d'établissement et d'intégration
- CISSA-ACSEI
- Voies vers la prospérité
- Comité de pilotage national OHPU
- Comité directeur national pour la réinstallation des réfugiés afghans
- Comité national consultatif Réseau-Etab.org
- Conseil canadien pour les réfugiés
- 26e Congrès Metropolis Canada
- *Enhancing and Embracing Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) in the Canadian Labour Market: The Role of Socioeconomic Research and Public Policy – An International Symposium (MUN)*
- Forum sur l'intersectionnalité du CMNB
- Renforcer les capacités du secteur national dans le cadre de l'ACS Plus

Faits saillants de la recherche

En août 2023, ARAISA a embauché un responsable de la recherche pour aider à soutenir une approche de l'établissement et de l'intégration fondée sur les données dans la région de l'Atlantique. Ce programme de recherche implique une collaboration avec des partenaires universitaires et du secteur, des rapports de recherche, des pratiques prometteuses et d'autres ressources qui peuvent améliorer la recherche et la pratique dans le secteur. En 2023-24, cela comprenait la publication de quatre numéros de « Décortiquer la recherche », une colonne explorant la pratique de la recherche dans le secteur de l'établissement et de l'intégration. ARAISA a également soutenu quatre partenariats de recherche dans des rôles de collaboration ou de conseil.



Congrès national des petits centres

Le Congrès national des petits centres, qui s'est tenue à Charlottetown (Î.-P.-É.) du 30 mai au 1er juin 2023, a connu un succès retentissant. Plus de 500 personnes y ont participé (408 sur place ; 98 en ligne), et l'événement comprenait 30 ateliers, 12 tables rondes et 2 discours principaux. Un rapport a compilé les recommandations des tables rondes en identifiant les changements nécessaires pour mieux servir les personnes immigrantes et réfugiées dans les petits centres.

Innover pour impacter

Trois organismes partenaires ont bénéficié d'une formation continue et d'un accompagnement pour renforcer leurs capacités dans le domaine de la recherche et du développement social et mettre en œuvre leurs projets pilotes visant à renforcer le sentiment d'appartenance des nouveaux-elles arrivant-e-s. Deux organisations partenaires ont fait une présentation conjointe avec ARAISA à Metropolis sur le projet Innover pour impacter (I2). ARAISA a développé un cours en ligne sur les principaux sujets couverts par le projet I2. Ce cours est disponible sur le [site web d'ARAISA](#).



■ Programme d'immigration au Canada atlantique

Cette année, ARAISA a organisé et accueilli avec succès un total de 7 réunions avec des facilitateur-trice-s de formation en matière de compétence interculturelle. En outre, 1 589 certificats d'achèvement de cours en matière de compétences interculturelles ont été délivrés à des employeurs cherchant à obtenir la désignation du PICA. [Consultez le site web pour en savoir plus.](#)

Une réunion hybride bilingue a été organisée à Fredericton, NB, afin de mettre en relation les parties prenantes du PICA. 75 personnes ont participé à cette réunion, qui a porté sur un large éventail de sujets, notamment des mises à jour du PICA des quatre provinces de l'Atlantique, les besoins en matière d'établissement des candidats au PICA et leurs familles, l'impact du PICA sur l'immigration et l'adoption du PICA par les francophones.

■ Mieux ensemble

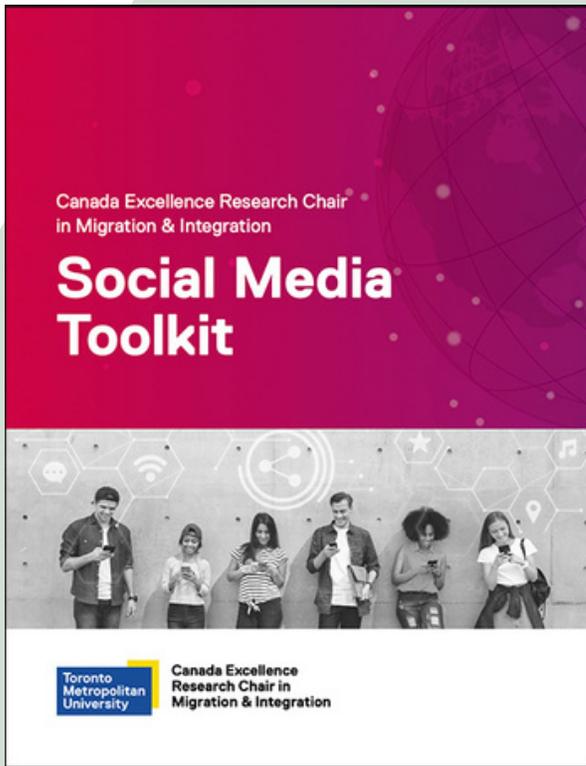
Au cours de cette période, ARAISA a aidé ses six partenaires à fournir une assistance individuelle et des conseils à plus de 600 travailleur-euse-s migrant-e-s en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, et a organisé des séances d'information à l'intention de plus de 2 000 travailleur-e-s migrant-e-s afin de les aider à mieux connaître leurs droits et responsabilités lorsqu'ils-elles travaillent au Canada.



■ Analyse comparative entre les sexes (ACS) plus

ARAISA a commencé à travailler avec six autres organisations cadres du secteur de l'établissement au niveau national sur le projet Amélioration de la capacité d'analyse comparative entre les sexes plus du secteur national. Une évaluation interne de l'état de préparation à l'ACS Plus a été entreprise pour mesurer la capacité de base d'ARAISA en matière d'ACS Plus. Dans le cadre de ce projet, ARAISA a développé des outils et des ressources pour aider les fournisseurs de services à améliorer leur capacité en matière d'ACS Plus. Tout au long de l'année, ARAISA et l'équipe nationale du projet ont fait des présentations lors de nombreux événements, tels que Voies vers la prospérité, le forum sur l'intersectionnalité du CMNB et le symposium de la Memorial University. Dans la région de l'Atlantique, des fonds ont été distribués à un PIP pour un événement communautaire axé sur la diversité et à deux FS financés par IRCC pour participer à la phase pilote du projet. ARAISA a commencé à travailler avec les partenaires pilotes pour tester les outils et les ressources développés par l'équipe nationale.

Projet Pont virtuel



2023-2024 a conclu notre collaboration sur le projet Pont virtuel avec la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration de la Toronto Metropolitan University, qui a étudié la façon dont les nouveaux-elles arrivant-e-s au Canada utilisent les médias sociaux. Un atelier a été organisé sur l'engagement des employeurs et une boîte à outils sur les médias sociaux a été publiée pour aider les FS à prendre des décisions éclairées sur leurs efforts de communication sur les médias sociaux.

Partage d'information

ARAISA a régulièrement diffusé une infolettre hebdomadaire, soit un total de 48 infolettres tout au long de l'année. Il est impressionnant de constater que le taux d'ouverture est en moyenne de 44 %, ce qui indique que près de la moitié des abonnés s'intéressent régulièrement au contenu de l'infolettre. En outre, le taux de clics à l'ouverture était de 35 %, ce qui signifie qu'une grande partie des personnes qui ont ouvert l'infolettre ont trouvé le contenu suffisamment intéressant pour cliquer dessus. Ces taux d'engagement élevés et constants sont la preuve de l'intérêt constant des personnes inscrites pour le contenu partagé par ARAISA.



Consolider notre organisme



■ Augmentation des membres

4 nouveaux membres ont rejoint ARAISA en 2023-2024. Bienvenue à ARAISA!

- Immigrant Migrant Women's Association of Halifax (IMWAH)
- Pictou County Regional Enterprise Network: Pictou County Partnership (LIP)
- Western Regional Enterprise Network (LIP)
- YWCA St. John's

■ Engagement auprès des francophones

Cette année encore, nous nous sommes engagés à proposer notre contenu dans les deux langues officielles. Pour répondre aux besoins de nos membres, nous assurons la disponibilité de l'interprétation simultanée pour la plupart de nos réunions virtuelles, webinaires et événements en direct, ainsi que des courriels, infolettres, rapports et sondages bilingues.

■ Politique EDI

Au cours de l'automne 2023, une évaluation organisationnelle de l'état de préparation à l'ACS Plus a été réalisée au sein d'ARAISA. L'une des principales recommandations de cette évaluation était d'établir une politique formelle en matière d'EDI. La politique d'EDI a été rédigée fin 2023-2024 et a fait l'objet de deux cycles de révision par le conseil d'administration. La politique décrit les engagements d'ARAISA en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, à la fois dans son rôle d'employeur et dans celui d'organisme-cadre au service de ses membres.

■ Nouveau plan stratégique et valeurs

Cette année, ARAISA s'est concentrée sur l'élaboration de son plan stratégique pour 2024-2029, reflétant son engagement en faveur de la croissance et de l'impact. Dans le cadre de ce processus, nous avons identifié et renforcé nos valeurs fondamentales : Collaboration, Responsabilité, Apprentissage continu et Leadership. Ces valeurs et le nouveau plan stratégique guideront les actions et les décisions d'ARAISA au cours des cinq prochaines années, garantissant que nous restons fidèles à notre mission tout en nous adaptant à l'évolution des besoins du secteur.



■ Développement professionnel du personnel

ARAISA s'engage à améliorer la qualité de ses services en mettant l'accent sur le savoir-faire et les talents de son personnel. Nous voulons aider notre personnel à s'épanouir et à développer ses compétences. Voici quelques-unes des formations auxquelles le personnel a participé :

- *Due Diligence in Occupational Health & Safety*
- *Learning the Art of Facilitation, Leading Collaborative Sessions & Building Community Engagement*
- *IONS - The Human Stack Digital Transformation community of practice*
- *Essentials of Collective Impact Workshop Series - Data and Collective Impact Workshop*
- *French as a Second Language*
- *Emergency First Aid & CPR/AED Level C*
- *Adobe Suite Design*
- *Introduction to Community-Based Research*
- *Government Relations and Funding*



Comité bien-être



Le comité bien-être d'ARISA, lancé en avril 2023, s'est employé à organiser diverses activités pour le bien-être du personnel. Il a organisé une fête de fin d'année avec des chants de Noël à la salle Ronald McDonald locale, a fait en sorte que les anniversaires du personnel soient célébrés, a partagé des ressources telles que des activités de pleine conscience, et a organisé un atelier sur la santé mentale sur le lieu de travail par l'Association canadienne pour la santé mentale (division de la Nouvelle-Écosse). Le comité a également suggéré d'inclure des ressources en matière de santé mentale dans l'orientation des personnes nouvellement embauchées afin de favoriser un environnement de travail favorable.

Comité EDI

En avril 2023, ARISA a lancé un comité interne pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) afin d'encourager une culture de l'inclusion et de lutter contre les obstacles à l'équité. Le comité a organisé des ateliers pour le personnel et a élaboré un programme de formation sur la vérité et la réconciliation qui sera mis en œuvre au cours de la prochaine année fiscale. Les objectifs de la commission comprennent la sensibilisation aux questions d'EDI, le partage d'informations pertinentes et la présentation à la direction des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'EDI. Le comité EDI est essentiel pour aligner les efforts d'ARISA en matière de diversité et s'assurer que l'organisation travaille activement à la création d'un environnement plus inclusif.



■ Nouvelle équipe

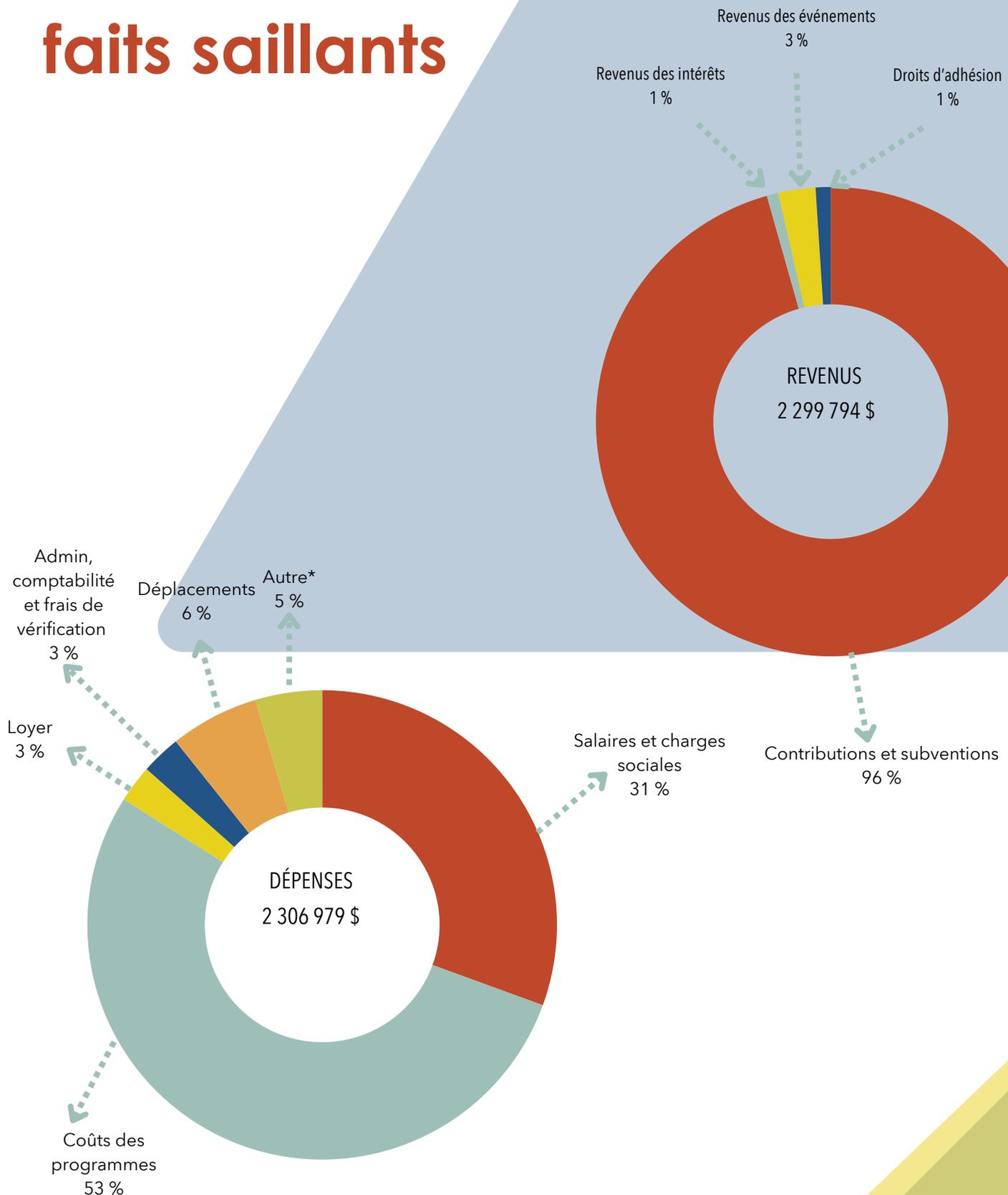


Ce fut une année particulière pour notre équipe, avec de nouveaux visages qui nous ont rejoints et d'autres qui sont partis vers de nouvelles aventures. Nous avons été ravis d'accueillir les nouveaux talents suivants au sein de notre équipe :

- Anthony Caldwell, responsable de projet, Innover pour impacter (jusqu'en mars 2024)
- Florence Lux-Côté, Coordonnatrice, Engagement du secteur
- Gagandeep Kaur, Administratrice des ressources humaines et du bureau
- Jason Chalmers, Responsable de la recherche
- Olivia Finnamore, Coordonnatrice, Soutien à l'établissement dans le cadre du PICA
- Simone Chia, Gestionnaire, Initiatives spéciales
- Stephanie Redden, Responsable de projet, ACS Plus échelle nationale

Leurs compétences uniques et leur énergie positive ont eu un impact considérable sur notre travail.

Finances : faits saillants



[Cliquez ici pour les états financiers complets](#)

*Autre : amortissement, frais de services bancaires et autres, assurance, réunions et événements, frais d'adhésion, bureau et informatique

ARAIISA.CA

info@araisa.ca



Funded by the Government of Canada
Financé par le gouvernement du Canada

