

FORUM RÉGIONAL
DU SECTEUR
RAPPORT



Financé par:

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

FORUM RÉGIONAL DU SECTEUR



Organisé par

Organisé par la Société nationale de l'Acadie (SNA) et l'*Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies* (ARAISA), soit l'*Association des agences au service des immigrants de la région atlantique*, un Forum sectoriel régional s'est tenu à Halifax les 11 et 12 octobre 2023, en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Près de 200 personnes ont participé à l'évènement en personne et en ligne, représentant les organisations francophones et anglophones de la région Atlantique.

Objectifs du forum

- Offrir une opportunité régionale d'échanges sur les réussites, réalisations et défis rencontrés par les organismes, intervenantes et intervenants en immigration du secteur de l'établissement et de l'intégration, en partage avec des représentants d'IRCC.
- Développer des capacités en matière de gestion financière, concernant particulièrement les prévisions, la gestion des écarts entre les prévisions et les résultats de trésorerie, les exigences d'IRCC et la réglementation.

TABLE DES MATIÈRES

Mot de bienvenue

11 OCTOBRE 2023

Lesley Alexander, Assistant Director, Settlements Directrice adjointe pour les programmes d'aide à la réinstallation, et **Maryse O'Neill**, Directrice pour l'établissement et la réinstallation en Atlantique, IRCC souhaitent la bienvenue à tous et à toutes.

FORMATION À LA GESTION FINANCIÈRE

PREMIER PRÉSENTATEUR	04
DEUXIÈME PRÉSENTATEUR	04

PANEL 1

AVEC DES PRATICIEN-NES	05
------------------------	----

PANEL 2 - DES GROUPES SPÉCIFIQUES

FEMMES	09
INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ	11
JEUNESSE	12
RÉFUGIÉ-ES	13
NOUVEAUX-ELLES ARRIVANT-ES LGBTQI+	14

DISCUSSION FORUM OUVERT (EN) 16

RÉINSTALLATION	17
LANGUES	18
EMPLOI	19
LOGEMENT ET TRANSPORT	21
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	22
COLLABORATION, OUTILS ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES	23
ÉQUITÉ	24
ÉTABLISSEMENT	26
ANTIRACISME	27
L'ÉTAT DE SANTÉ DU SECTEUR	28

DISCUSSION FORUM OUVERT (FR) 29

ÉTABLISSEMENT & RÉINSTALLATION	29
LANGUES OFFICIELLES ET ÉQUITÉ	30
LOGEMENT, TRANSPORT, SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	31
EMPLOYABILITÉ	32
COLLABORATION, OUTILS, TRANSFERT DE CONNAISSANCE, MODE DE LIVRAISON DE SERVICE	33



Formation à la gestion financière

PREMIER-ÈRES INTERVENANT-ES (EN/FR) :

Michael Brandt, Directeur, et **Éric Brazeau**, Directeur adjoint, IRCC : S&C Survol financier

DEUXIÈMES INTERVENANT-ES (EN/FR) :

Kathy Condry, Analyste et agente de liaison senior, et **Tammy Atkins**, Gestionnaire, Opérations, IRCC : Prévion de trésorerie et dérapages

Ouverture de session

11 OCTOBRE, 2023

Marlene Companion, Aînée Mi'kmaw : *Bénédictio traditionnelle Mi'kmaw.*

Maryse O'Neill, Directrice de l'intégration, Réseau d'établissement de l'Atlantique, IRCC

Carolyn Whiteway, Directrice générale, ARAISA

Véronique Mallet, Directrice générale, SNA

PANEL 1 AVEC DES PRATICIEN-NES

MODÉRATEUR

Moncef Lakouas

(BGC Moncton)

PANÉLISTES :

Julie-Ann Vincent (Immigrant Services Association of Nova Scotia)

Bernadette Reynolds (Immigrant and Refugee Services Association PEI)

Monica Abdelkader (Association for New Canadians)

Eugenie Parent (La Coopérative d'intégration francophone de l'Î.-P.-É.)

David Lapierre (Réseau Immigration Francophone de T.-N.-L.)

Martine Rioux (Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean)

Kailea Pedley (Cape Breton Partnership)

Chaque panéliste a été invité-e à répondre à trois questions relatives aux espoirs, aux enjeux et aux meilleures pratiques au sein de son organisation :

- 1 Qu'espérez-vous? Dans un monde idéal, à quoi ressemblerait l'établissement dans votre communauté?
- 2 Quels sont les enjeux auxquels vous êtes confronté-es?
- 3 Existe-t-il une pratique prometteuse à partager avec d'autres prestataires de services? Il peut s'agir de quelque chose que vous faites déjà ou que vous aimeriez mettre en place.

1 ESPOIRS

- Créer une communauté dans laquelle les immigrant-es peuvent s'intégrer avec succès. Cela suppose que la communauté reconnaisse les contributions des nouveaux-elles arrivant-es et que ces dernières se sentent à l'aise pour s'installer de manière permanente. Pour que l'établissement et l'intégration des nouveaux-elles arrivant-es soient réussis, il faut reconnaître que chaque immigrant-e est un individu, afin qu'ils puissent accéder aux services nécessaires à leur parcours individuel et atteindre leurs objectifs personnels.
- Une communauté où le statut d'immigrant-e n'a pas d'importance. Les nouveaux-elles arrivant-es devraient pouvoir accéder aux services sans se soucier de leur statut.
- Accueillir les immigrant-es francophones dans toutes les parties de la région, en rendant tous les services disponibles en anglais et en français. Veiller à ce que la langue française soit un élément actif de la vie sociale et publique. C'est notamment le cas à Terre-Neuve-et-Labrador, où l'absence de français est criante. Cela nécessite une plus grande représentation dans les organisations et dans les rôles de direction.
- Poursuivre la collaboration afin de garantir la mise en place de systèmes d'aide aux nouveaux-elles arrivant-es. Cela signifie qu'il n'y a pas de mauvaise manière d'accéder aux services pour la clientèle au moment d'accéder aux services, ce qui est essentiel pour développer un sentiment d'appartenance. Cela signifie qu'il faut fournir aux communautés les outils appropriés, dont des organisations d'établissement

et de non-établissement. Cela signifie également que les organisations doivent comprendre le travail des autres.

- Réduire le temps nécessaire à l'obtention d'un financement, ainsi que les allers-retours liés à la

présentation d'une demande.

- Mettre l'accent sur le bien-être du personnel. Il s'agit notamment d'assurer la stabilité de l'emploi et que le personnel sache qu'il aura un emploi le 1er avril.

2 ENJEUX

se sentent bien accueillies et ne se retrouvent pas isolées.

- Les nouveaux-elles arrivant-es doivent savoir quels services sont disponibles et dans quelles langues. Cela signifie qu'il faut être en mesure d'orienter les nouveaux-elles arrivant-es vers les services anglophones et francophones en conséquence.
- Il reste encore beaucoup à faire sur le plan de la sensibilisation, de la création de partenariats communautaires et de l'implication auprès de la population. Au moment de s'impliquer auprès de la communauté, il est nécessaire d'impliquer les gens et de s'assurer qu'ils restent impliqués.
- La compréhension de l'écosystème des services disponibles dans la région peut contribuer à accroître la sensibilisation.
- Inclusion accrue des étudiant-es internationaux-ales et des travailleur-euses temporaires. En particulier, la communauté doit comprendre la valeur des étudiant-es internationaux-ales.
- Il faut davantage de personnel pour soutenir la mise en œuvre des programmes; cela inclut les rôles qui sont cruciaux pour le bon fonctionnement des services, mais qui ne sont pas directement impliqués dans ces services (par exemple, les coordinateur-trices, la planification). La valeur de ces rôles n'est pas suffisamment reconnue par l'IRCC.
- L'établissement et l'intégration nécessitent la participation de l'ensemble de la communauté (approche globale). L'implication de la communauté permet de s'assurer que les personnes
- Partenariat Cap-Breton est impliqué dans le développement de la collaboration intersectorielle; les organisations partenaires et leur personnel doivent consacrer du temps et des ressources supplémentaires par rapport à leur travail quotidien. Les partenaires doivent travailler en interne afin de prévoir le temps, l'espace et les budgets nécessaires pour que le personnel soit impliqué dans ce travail.
- Il est également nécessaire de renforcer les capacités du personnel, c'est-à-dire de lui fournir des outils et des connaissances pratiques sur la manière de collaborer en vue d'un impact collectif.
- La création d'un environnement accueillant pour les nouveaux-elles arrivant-es ne se résume pas à un simple discours sur l'EDI. Il faut travailler activement à la lutte contre l'oppression et le racisme et incarner ces valeurs. Elle exige également une réflexion critique sur la manière dont nous pouvons faire en sorte que les gens se sentent les bienvenus.
- Les immigrant-es temporaires viennent souvent en famille. Il est important de maintenir leur intérêt pour qu'ils puissent obtenir des RP et rester dans la région.
- Les immigrant-es temporaires disposent d'un délai de deux ans pour demander la RP par l'intermédiaire de leur employeur, il est donc nécessaire d'agir rapidement.
- L'augmentation de la population a créé un besoin accru de services. De nombreux nouveaux-elles arrivant-es s'adressent aux fournisseurs de services anglophones s'ils ne peuvent pas obtenir les services nécessaires auprès d'un organisme francophone. Par exemple, il y a dix mois d'attente pour les services de santé mentale.

PRATIQUES PROMET- TEUSES

- La collaboration avec les partenaires est essentielle à la prestation de services, car elle permet d'expliquer et de promouvoir les activités de chaque fournisseur de services. La

collaboration peut également contribuer à renforcer la communauté et à la fidéliser. La collaboration permet aux fournisseurs de services de partager les pratiques qui fonctionnent et celles qui ne fonctionnent pas.

- La participation à des événements interorganisationnels/de mise en réseau (tels que le Forum régional du secteur) favorise la collaboration.
- Une meilleure promotion des services préalables à l'arrivée peut faciliter l'installation.
- Le CFA-HSJ du N.-B. soutient l'intégration des nouveaux-elles arrivant-es francophones au niveau communautaire, plutôt que par la prestation de services. Il s'agit de développer des outils et des ressources qui sont partagés avec les prestataires de services et d'autres membres de la communauté.
- Le projet pilote « Communauté francophone accueillante » sensibilise les habitant-es de la région à l'importance de l'immigration francophone. Il s'agit de travailler avec les nouveaux-elles arrivant-es dans un environnement communautaire.
- La CIF de l'Î.-P.-É. a réagi à la crise du logement en s'adressant directement aux propriétaires. Grâce à cette action, il a pu trouver des logements pour les nouveaux-elles arrivant-es.

- L'ISANS reconnaît que les immigrant-es ne s'identifient pas à des catégories ou à des cases. Ainsi, une certaine souplesse est offerte dans la prestation de services afin d'identifier les besoins des client-es et de les rencontrer là où iels se trouvent. L'ISANS considère également qu'il est nécessaire de mettre en place des services « enveloppants ».
- Lorsque les client-es peuvent sélectionner les services dont iels ont besoin, le résultat est meilleur pour la rétention et le développement économique.
- Les bénévoles sont essentiel-les aux services fournis par IRSA de l'Î.-P.-É.
- Le festival DiverseCity s'est avéré efficace pour rassembler les gens. À l'avenir, l'IRSA Î.-P.-É. espère étendre l'événement de 6 à 26 communautés.
- L'approche « enveloppante » (un modèle de prestation de services intégrés, ou « l'étreinte chaleureuse ») est un moyen efficace de fournir des services qui couvrent tous les aspects de l'immigration et de l'intégration.
- L'ANC travaille au sein et avec les communautés qui souhaitent accueillir de nouveaux-elles arrivant-es possédant des compétences professionnelles, ainsi que leurs familles, qui peuvent contribuer à la croissance des communautés de T.-N.-L.
- La collaboration entre les fournisseurs de services permet à chaque organisation de participer aux interventions collectives ((par exemple, le transport aérien des Afghan-nes).
- Créer des portefeuilles diversifiés de prestataires dans la région. Whole-COMM, un collectif de 60 universitaires étudiant l'intégration dans les petites et moyennes villes, est un modèle utile.

Résumé des questions et réponses

Q

Les nouveaux-elles arrivant-es ont un accès limité aux services dans les zones rurales. Comment pouvons-nous avoir un bureau d'ISANS dans l'ouest de la Nouvelle-Écosse (ou dans une autre région avec des services limités)?

A: De nouveaux partenariats et de nouvelles collaborations sont essentiels pour les services dans les zones rurales. Trouver de nouveaux moyens de créer et de partager des ressources collectives au sein du secteur.

Q

Existe-t-il des possibilités pour les nouveaux-elles arrivant-es de participer dans les deux langues officielles ? Pourquoi devoir choisir l'une ou l'autre?

A: La langue dominante dans une région limite la capacité à s'engager dans les deux langues. La connaissance de la langue principale (par exemple, l'anglais) est nécessaire pour accéder aux services, tandis que la langue non principale (par exemple, le français) est souvent considérée comme un complément.

A: Le travail de relation est important, mais il demande du temps et des moyens. ARAISA peut jouer un rôle en facilitant la communication et la connexion.

A: Il est important de savoir ce que les immigré-es veulent, ce dont iels ont besoin et ce qu'ils espèrent.



PANEL 2

AVEC DES PRATICIEN-NES SE CONCENTRANT SUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

MODÉRATEUR

Moncef Lakouas

(BGC Moncton)

PANÉLISTES

Ksenia Lazoukova (Immigrant Services Association of Nova Scotia)

Jennifer Fischer (Halifax Regional Municipality)

Kimberly Offspring (YWCA St. John's)

Amira Khedhri (District scolaire francophone Sud)

Marlene Companion, Mi'kmaw Elder

Chaque panéliste a été invitée à répondre à deux questions sur la base de leur expérience professionnelle et personnelle:

1

Quels sont les trois enjeux spécifiques liés à la prestation de services pour les groupes avec lesquels vous travaillez? De quoi avez-vous besoin pour relever ces enjeux?

2

Pouvez-vous nous faire part d'une promesse concrète?

GROUPE 1 - FEMMES

1 ENJEUX

- « Pour la plupart des femmes, l'apprentissage de l'anglais est un défi professionnel, car elles ont un niveau d'anglais faible. Il s'agit donc d'un aspect avec lequel nous jonglons, car, parfois, lorsque les femmes choisissent un cours d'anglais, elles sont mises sur une liste d'attente. Elles se retrouvent dans une situation où elles doivent choisir entre un autre programme et ne pas terminer le cours ou aller au cours d'anglais lorsque celui-ci devient disponible. »
- « Le choc culturel et les différences culturelles entre les femmes que nous soutenons constituent un autre enjeu de taille. Beaucoup d'entre elles sont issues de cultures traditionnelles où le rôle de la femme est considéré comme celui d'une aide familiale. Les femmes restent donc à la maison et s'occupent des enfants, des personnes âgées et des malades. Dans notre groupe de femmes réfugiées, il arrive que les femmes suivent notre programme et qu'à la fin de celui-ci, elles décident qu'elles ne sont pas prêtes pour l'emploi. Dans d'autres situations, les hommes de la famille peuvent soutenir la femme, qu'il s'agisse d'une fille ou d'une épouse, dans sa décision de rester à la maison pour s'occuper des enfants ou pour continuer à apprendre l'anglais et à développer ses compétences afin d'obtenir des emplois plus intéressants, autres que des emplois de débutante. »
- « Un grand nombre de nos clientes éprouvent du chagrin et des traumatismes liés à l'abandon de leur culture d'origine : perte de leur réseau, séparation d'avec leur famille, leurs ami-es, etc. En outre, lors de cette transition par l'immigration, les femmes peuvent perdre confiance en leur identité, voire remettre en question leur identité, personnelle et culturelle. »

PRATIQUES PROMETTEUSES

- « Nous créons et animons des formations prenant en compte des spécificités culturelles. Notre formation est spécialement conçue pour les nouvelles arrivantes. Un volet important est consacré

à la culture et à la communication sur le lieu de travail au Canada. Nous enseignons selon une perspective féministe, c'est-à-dire que nous pensons aux droits des femmes, et nous défendons les femmes qui participent à notre programme. Nous les aidons à comprendre qu'elles ont des droits égaux et qu'elles méritent d'avoir ces emplois intéressants qui sont importants pour elles. Nous enseignons des valeurs, des valeurs canadiennes telles que la diversité, l'équité et l'inclusion. »

- « Nous utilisons bien sûr une approche individualisée, une approche centrée sur la cliente. Travailler individuellement avec chaque cliente, chaque femme, pour voir où en est leur niveau de compétence. Cela comprend le niveau d'anglais, les compétences numériques, la recherche d'emploi et les compétences stratégiques. »
- « Nous nous appuyons fortement sur l'apprentissage social en classe. C'est la composante préférée de nos femmes pour apprendre les unes des autres. Nous travaillons beaucoup en petits et grands groupes pour que les femmes puissent établir des liens significatifs entre elles, développer leur réseau, partager ces histoires importantes de luttes et de réussites et vivre des moments de fierté pour leurs enfants et pour leur carrière. Nous nous appuyons sur la réussite dans tous nos programmes et nous orientons ces femmes pour qu'elles puissent bénéficier d'un soutien global. Nos programmes comprennent des aides à l'établissement, linguistiques, de conseil d'entreprise et des services d'aide à l'emploi. »

- « Adopter une approche de soutien aux femmes tout en prenant en compte leurs traumatismes et leurs forces. Nous soupçonnons la présence de traumatismes et de deuils chez chaque cliente, c'est pourquoi nous soutenons les femmes en tenant compte de leurs forces. Nous regardons ce qu'elles ont et nous travaillons dur pour aider les femmes à développer leur confiance en elles et à se demander ce qui leur reste, car beaucoup d'entre elles se perdent lors du processus d'immigration. Elles commencent à s'ouvrir et à nous dire : « Mon anglais n'est pas assez bon, mes compétences ne sont pas assez bonnes, je ne sais pas qui m'embaucherait. J'ai essayé de chercher du travail, mais personne ne veut m'embaucher. Je ne sais pas ce qui ne va pas chez moi. » Nous travaillons d'arrache-pied pour soutenir les femmes et nous faisons preuve d'une gentillesse, d'une empathie et d'une compassion délibérées. »
- « Dans notre programme, nous avons deux groupes. Nous avons les réfugiées-arrivantes dans un groupe et nous disposons de nouvelles arrivantes professionnelles dans un autre groupe. Notre pratique prometteuse consiste à tendre la main aux femmes du groupe de réfugiées pour briser cette différence. Nous invitons les femmes du groupe des réfugiées à assister à la présentation du portefeuille de compétence créé par les femmes du groupe des professionnelles. Elles participent et ont l'occasion de se mêler les unes aux autres pour créer des liens, apprendre ce qu'est un portefeuille professionnel, comment le présenter et ce qu'il contient. Et si les femmes du groupe des réfugiées ont envie d'en créer un, nous allons plus loin et nous les rencontrons individuellement pour le créer. »

GROUPE 2 - INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ

1 ENJEUX

- « Je travaille pour la municipalité régionale de Halifax, plus précisément pour les parcs et les loisirs. L'un des plus grands défis est notre processus d'inscription. Pour les personnes d'entre vous qui font partie de la MRH ou qui ont participé à notre inscription en ligne, c'est compliqué même si l'anglais est votre première langue et que cela se traduit bien en français, mais pas dans d'autres langues. »
- « Les nouveaux-elles arrivant-es peuvent ne pas avoir accès à d'autres moyens de transport que les transports en commun. Iels ont donc besoin d'un programme qui se déroule dans un seul centre de loisirs. Iels peuvent aussi avoir des familles plus nombreuses avec des enfants d'âges variés et notre programme ne propose pas nécessairement un large éventail d'âges. Même s'iels sont admis-es dans les programmes qu'iels recherchent, il n'est pas toujours possible pour eux-elles de s'y rendre. »
- « Pour une grande partie de notre personnel de première ligne, l'anglais est la première langue. Nous avons recruté quelques employé-es francophones, mais quand je dis employé-es, il s'agit de jeunes du secondaire ou de jeunes universitaires. C'est cette tranche d'âge qui alimente les programmes et les camps. L'anglais est la langue principale. Certain-es membres de notre personnel sont plus diversifiés. Nous avons quelque chose qui s'appelle le soutien à l'inclusion, vous pouvez donc demander un soutien individuel pour participer à notre programme. »
- « Vous pouvez ensuite accéder au programme d'accès abordable, qui est un programme fantastique en fonction d'où vous vous situez sur l'échelle des faibles revenus. Vous pouvez recevoir une couverture de 100 % ou de 50 % pour tous les programmes, pour les adhésions. Malheureusement, à l'heure actuelle, vous avez besoin d'un avis d'évaluation à joindre à votre demande et vous avez besoin d'une copie de votre formulaire d'allocations familiales et les nouveaux-elles immigrant-es ou même les personnes déjà établies n'ont peut-être pas accès à ces éléments. »

2 PRATIQUES PROMET- TEUSES

- « Un accès plus facile et plus rapide aux services de traduction. Nous voulons diversifier notre main-d'œuvre, mais une solution rapide à l'heure actuelle est de pouvoir accéder à des services de traduction. »
- « Un partenariat avec ISANS et avec d'autres agences pour l'emploi et la possibilité de faire de la publicité sur notre marché de manière appropriée. »
- « Enfin, en ce qui concerne les pratiques prometteuses, j'ai la chance et la joie de faire partie d'un groupe de travail avec le Partenariat local pour l'immigration d'Halifax, le groupe de travail sur l'engagement civique. Nous disposons de 22 centres de loisirs et de 3 piscines couvertes. En tant que membres du groupe de travail sur l'engagement civique, nous allons, au cours de l'année prochaine, nous pencher sur la question de savoir comment faire en sorte que la population d'immigrant-es participe activement et régulièrement à nos programmes, de manière systématique, et qu'elle soit en mesure de façonner les services et les programmes municipaux, ainsi que la planification et s'engager à ce niveau. »



GROUPE 3 - JEUNESSE

1 ENJEUX

- « Nous recevons beaucoup de familles dont les parents et enfants sont allophones. C'est difficile d'accompagner un parent qui ne parle pas du tout le français ou l'anglais et nous ne parlons pas cette langue. Nous utilisons donc des moyens de traduction, mais ce n'est pas toujours facile. »
- « Malheureusement, dans nos régions - notre district couvre la moitié de la province alors c'est un territoire très large - c'est quelques fois difficile d'offrir des moyens de transport ou aussi le transport public n'est pas disponible. »
- « La rétention des employé-es est aussi un défi. 34 écoles dans la moitié de la province sont desservies par notre une équipe de 11 travailleurs-euses. Ça nous prend beaucoup de ressources et de flexibilité. »



2 PRATIQUES PROMET- TEUSES

- « Lorsque le programme sera intégré dans le district scolaire francophone, cela facilitera beaucoup le travail des travailleur-euses d'établissement dans l'école parce que ces personnes deviendront des employé-es de l'école. Les écoles savent qui sont ces personnes, pourquoi elles sont là et qu'est-ce qu'elles font. De cette façon, les sont impliquées, puis aident à réaliser la mission des travailleur-euses d'établissement. Avec cette approche, les travailleur-euses d'établissement sont vraiment impliqué-es dans le processus dès le début. Au district francophone au Nouveau-Brunswick, on reçoit à peu près 1000 élèves par année issu-es de l'immigration. C'est quand même un grand nombre, mais avec ce processus que nous avons mis en place, commençant par l'admission et l'inscription des nouvelles familles, les travailleur-euses d'établissement à l'école sont au courant dès qu'il y a une nouvelle famille qui est inscrite, l'école est capable de commencer le processus dès le début et de suivre la famille tout au long de son cheminement dans le système scolaire. »
- « Nous avons aussi créé un document qui s'appelle le 'profil d'accueil' que nous considérons comme une bonne pratique et que nous avons partagé avec d'autres districts. C'est avec ce profil d'accueil que nous demandons aux parents issu-es de l'immigration de remplir l'information sur leurs enfants et sur leurs familles. Nous sommes capables d'identifier les besoins de la famille dès que nous les recevons. Nous sommes aussi capables d'identifier les personnes qui veulent faire du bénévolat dans le système puisé que nous aimerions leur offrir cette opportunité. Nous sommes en mesure d'identifier les personnes qui ont des défis en littéracie numérique. C'est donc un processus qui est bien établi et qui commence dès que la famille nous contacte pour l'inscription et qui continue jusqu'après l'offre de tous les services et soutien d'accompagnement par rapport au système. Nous avons aussi développé un guide sur le système scolaire qui a été traduit dans 11 langues que nous partageons avec les familles. »

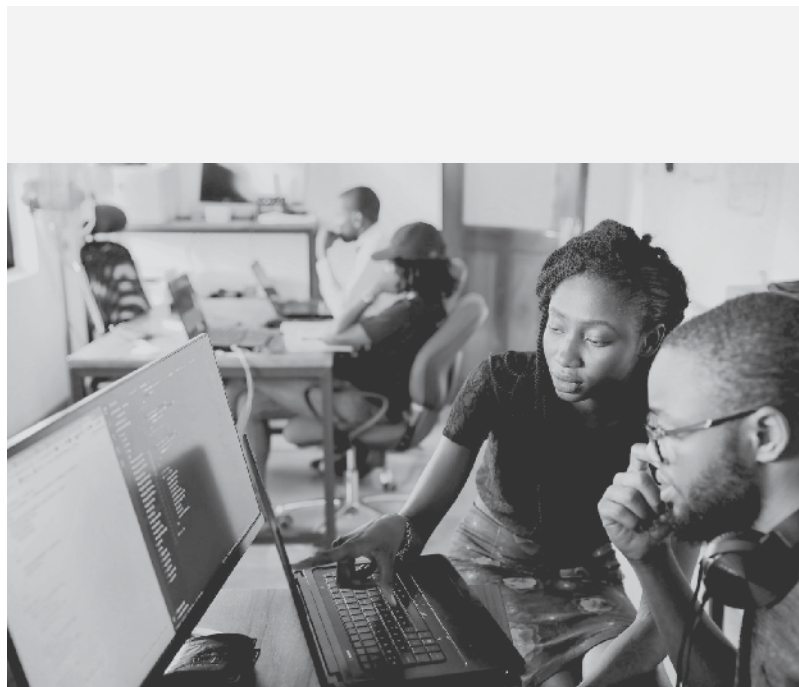
GROUPE 4 - RÉFUGIÉ-ES

1 ENJEUX

- « Les problèmes psychosociaux des personnes ayant des traumatismes surtout pour la clientèle des réfugié-es. Nous avons consulté des partenaires en santé mentale de la région de Bathurst pour identifier les besoins des cas que nous recevons. »
- « Un autre défi : l'éducation. Les enfants des réfugié-es et immigrant-es sont inscrit-es dans les écoles en fonction de leur âge et les écoles ne font pas de test pour savoir leur niveau de connaissances. Nos travailleur-euses accompagnent ces enfants dans les écoles pour les soutenir avec le travail scolaire. En ce moment, les écoles n'ont pas les moyens et ne sont pas équipées pour soutenir cette nouvelle population. »
- « Troisième défi : la langue. Nous avons une clientèle allophone et nous essayons de s'exprimer avec eux avec des gestes, des dessins, mais parfois, ça peut être infantilisant. Ce sont des gens qui n'ont pas 10 ans, ce sont des gens qui ont 45 ou 60 ans, donc nous essayons avec l'aide des bénévoles qui peuvent s'exprimer dans la même langue de faire face à ces défis. »

2 PRATIQUES PROMET- TEUSES

- « Une méthode prometteuse, nous sommes en très bon partenariat avec le CCNB. Nous avons un programme qui s'appelle Lancement des compétences essentielles. C'est un programme à l'employabilité qui dure deux semaines et qui permet aux participant-es de comprendre la culture canadienne du travail. Nous avons eu des réfugié-es francophones qui ont pris ce cours et qui ont aujourd'hui un emploi au Canada. Nous avons créé des partenariats et des jumelages avec les aîné-es francophones du Nouveau-Brunswick, également pour intégrer les nouveaux-elles arrivant-es avec nos aîné-es et pour qu'ils aient accès à la santé psychologique en ligne. »



GROUPE 5 - NOUVEAUX-ELLES ARRIVANT-ES LGBTQI+

1 ENJEUX

- « Les nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+ ne sont pas bien compris-es par le secteur de l'établissement. Les besoins des nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+ diffèrent souvent de ceux de l'ensemble de la population des nouveaux-elles arrivant-es.
- Beaucoup d'entre eux-elles viennent donc de pays où il est peut-être illégal d'être soi-même et où iels ont même été victimes de violences ou de persécutions en raison de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Même après leur arrivée au Canada, des défis subsistent. À titre d'exemple, si un-e nouvel-le arrivant-e LGBTQI+ cherche un logement ou un emploi, iel est non seulement confronté-e aux incroyables difficultés que tout le monde rencontre actuellement, mais iel doit en plus trouver un logement ou un emploi qui soit un espace positif dans lequel iel puisse travailler et vivre. Iels peuvent être confronté-es à une discrimination supplémentaire dans le processus de recherche d'un logement ou d'un emploi. »
- « De nombreux prestataires de services ne savent pas qu'iels servent les nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+. Iels peuvent ou non vous le dire ouvertement ou peut-être vous sentez-vous mal à l'aise d'en parler, quelle que soit la situation, vous servez tous des nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+, que vous en soyez conscient-es ou non. »
 - « Un autre problème que j'ai constaté dans notre programme est que beaucoup de participant-es trouvent que la collecte de données personnelles à des fins de rapports ou de rapports sur le financement peut sembler intrusive et inconfortable. Par exemple, nous collectons des informations telles que les numéros d'immigration ou un nom officiel. Le nom officiel de nombreux-euses nouveaux-elles arrivant-es peut être différent de celui qu'iels présentent dans nos programmes, ce qui peut être une expérience difficile à naviguer. »
 - « Une autre difficulté est celle de l'admissibilité des client-es. Nous constatons un besoin énorme de services pour les nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+, y compris pour les résident-es temporaires. Que la personne qui s'adresse à nous pour demander de l'aide soit un-e résident-e temporaire ou un-e résident-e permanent-e, iels sont tou-tes venu-es au Canada à la recherche d'un endroit qui accepte leur identité. Il convient de noter que l'admissibilité des client-es au niveau fédéral exclut les demandeur-euses d'asile. Certaines de ces personnes demandent l'asile parce qu'elles avaient simplement besoin de quitter la situation dans laquelle elles se trouvaient en raison de persécutions fondées sur leur genre ou leur orientation sexuelle. Ces personnes pourraient utiliser nos services au même titre que n'importe qui d'autre. »



PRATIQUES PROMETTEUSES

- « Certaines solutions consistent à mieux comprendre et servir cette population. Bien sûr, le soutien continu et le financement fédéral pour le travail que nous effectuons est essentiel pour nous assurer que ces besoins continuent d'être satisfaits, car ils sont très complexes. »
- « Nous devons tou-tes partir du principe que les nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+ franchissent nos portes et accèdent aux services, et nous devons donc nous préparer en conséquence. Nous devons cesser que de supposer que tou-tes les nouveaux-elles arrivant-es sont, jusqu'à preuve du contraire, hétérosexuel-les et cisgenres. »
- « Une solution concrète pourrait consister à mettre à jour la fiche d'informations que nous remettons à nos client-es. »
- « Il serait formidable de voir un secteur de l'établissement où nous n'aurions pas à penser au statut d'immigrant-e lorsque nous servons les gens et décidons de la meilleure façon de les aider. De penser au bénéfice collectif que nous pouvons tous recevoir dans notre pays et dans nos communautés en soutenant les résident-es temporaires parce que, d'après ce que j'ai vu, la plupart d'entre elles veulent rester ici. »
- « Dans le secteur de l'établissement, et je suppose dans n'importe quel secteur, les gens peuvent vraiment prendre l'habitude de travailler de façon très indépendante. La recherche montre vraiment que lorsque les organisations et les secteurs collaborent, les résultats sont meilleurs pour les personnes que nous servons. »
- « J'aimerais vous encourager à vous familiariser avec les services mis à la disposition des nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+ dans votre région : existe-t-il des services spécifiquement destinés aux nouveaux-elles arrivant-es LGBTQI+? Si ce n'est pas le cas, existe-t-il des organisations LGBTQI+ auxquelles vous pouvez vous adresser? Quels sont les services existants vers lesquels vous pouvez orienter vos client-es? Orienter les client-es est certainement important, mais établir des relations avec d'autres organisations dans d'autres secteurs est primordial. »
- « La collaboration nous facilite la vie, car nous mettons nos ressources en commun. Mais ce que je remarque vraiment, c'est que lorsque nous travaillons en équipe, les personnes que nous aidons se sentent soutenues par l'ensemble de l'équipe. Il est bon de savoir qu'iels ne sont pas seul-es à relever les défis auxquels iels sont confronté-es et qu'iels peuvent compter sur toute une équipe de personnes qui les soutiennent et pas seulement sur une seule organisation et de pouvoir bénéficier de ce soutien issu de partenariats. Nous travaillons ensemble pour aider les gens en même temps. »

PAROLES DE SAGESSE : Marlene Companion

La paix elle-même vient de la communauté.

Nous devons construire des communautés de cultures et de religions différentes, ainsi que des pratiques cérémonielles.

DISCUSSION FORUM OUVERT



FACILITATEUR, FACILITATRICE

Jason Doiron & Dominique Gaudet, O Strategies, Salle Atlantique

Yannick Mainville, SNA, Salle Lunenburg

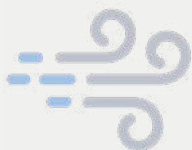
PROCESSUS

Afin de susciter une implication et créer un lien entre les participant-es, l'atelier a été construit en deux parties. Tout d'abord, les participant-e-s ont été guidé-es à travers les thèmes identifiés en suivant la méthodologie de la Rétrospective Sailboat. Le lendemain matin, les participant-e-s ont été invité-es à nommer des idées ou des moyens de s'adapter au contexte actuel.

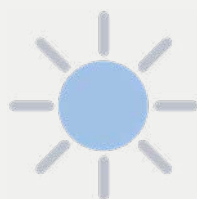
L'exercice de la Rétrospective Sailboat est un outil précieux de la méthodologie agile, souvent utilisé par des équipes afin de prendre du recul sur leur travail. Dans cet exercice, l'équipe visualise son voyage comme un voilier, la destination représentant son objectif et le vent symbolisant les forces motrices, telles que les aspects positifs du projet. D'autre part, les rochers correspondent aux obstacles et difficultés, tandis que les ancres représentent ce qui les retient.

En discutant collectivement de ces éléments, les équipes peuvent identifier ce qui s'est bien passé (le vent), les défis qu'elles devront relever à l'avenir (les rochers) et les facteurs qui entravent leurs progrès (les ancres). Cet exercice encourage une communication ouverte, des retours constructifs et une collaboration entre les membres de l'équipe, ce qui contribue à améliorer les projets futurs et à garantir une avancée plus facile vers leurs objectifs.

Veillez noter que l'aperçu fourni ci-dessous comprend les points de vue exprimés par des individus au sein des groupes de discussion et ne représente pas nécessairement un consensus



VENT



SOLEIL



ANCRE



ROCHERS

RECUEIL DES CONVERSATIONS

SALLE ATLANTIQUE (EN)

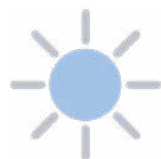
1 - RÉINSTALLATION



- Mobiliser les sources d'emploi dès le début
- Travail de sensibilisation auprès des communautés



- L'aide au revenu doit refléter la réalité et le coût de la vie
- Logement : abordabilité et disponibilité



- Amélioration de la réception des chèques de démarrage pour les RPG
- Améliorations des documents pour les PAR
- Créer une communauté



- Logement
- Augmentation de la migration secondaire
- Augmentation de l'isolement de la clientèle

QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- L'implication des communautés pour créer des liens
- Opportunités de bénévolat pour entrer en contact avec de nouveaux-elles client-es
- Possibilités pour les PAR et les fournisseurs de services de partager leurs expériences sur ce qu'il convient de demander dans l'ADP
- Coordination nationale ou régionale des exigences liées aux PAR (par exemple, contrats hôteliers) ou au moins des directives de négociation
- Partenariats avec les gouvernements provinciaux ou les groupes et gouvernements municipaux
- ADP : Opportunités possibles provenant de nos connaissances des 5 dernières années
- Aperçu de l'aide au revenu en fonction du coût de la vie actuel
 - Possibilités de structurer nos équipes, de définir les rôles des nouvelles fonctions

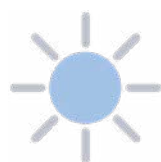
2 - LANGUES



- IA
- Applications
- Soutien technique lors des opportunités virtuelles



- Listes d'attentes
- Il est encore nécessaire de devenir bilingue
- La technologie peut vous faire insister sur les ressources d'apprentissage
- Isolement
- Attente non satisfaite



- Enrichit la communauté
- Plus il y a de langues, mieux c'est
- Crée du positif
- Source de croissance
- Crée des retours positifs
- Renforcer les capacités communautaires

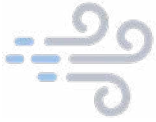


- Difficile de combler les écarts de main-d'œuvre
- Problèmes de sécurité et risques
- Information inexacte

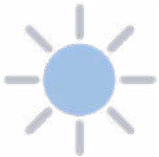
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Définir des priorités
- Flexibilité
- Calendrier des cours
- Commencer les cours immédiatement
- Les employeurs devraient encourager les nouveaux-elles arrivant-es à suivre des cours d'ELS
- Des conversations plus fréquentes avec les décideurs
- Créer une proposition solide justifiant pourquoi votre organisation a besoin de plus de fonds
- Commencer à apprendre les langues au cours de leur première année d'arrivée

3 - EMPLOI



- Avoir trois bailleurs de fonds nous permet d'aller de l'avant et de continuer à aller de l'avant
- Ensemble, nous pouvons faire des découvertes à multiples facettes; mieux pour les organisations et les client-es!
- Vision holistique de la sécurité économique
- Permet aux femmes d'accéder au marché du travail
- Sensibilisation à la VFS : incidence et sécurité, permet aux familles de s'installer
- Financement stable (5 ans)



- Les programmes d'embauche font la différence



- Recherche supplémentaire de bons emplois pour tou-tes, pas seulement pour les nouveaux-elles arrivant-es
- Politiques nationalistes, de droite, qui apportent un programme anti-immigration
- Réponse basée sur le marché et non sur le social — systèmes de soutien — aide au revenu, etc.



- 2 emplois
 - Travail alimentaire
 - Améliorer ses compétences pour obtenir un meilleur emploi
- Expérience limitée au Canada
- Trouver des moyens d'acquérir une expérience professionnelle au Canada
- Les immigrant-es ne connaissent pas tous les programmes (programmes PFSNA)
- Langues
 - Secteur, langue spécifique
 - Technique, région, PICA
- Les employeurs peuvent refuser des personnes en raison d'une absence de main-d'œuvre, d'une impression de manque, de racisme et de peur
- L'équité dès maintenant : des employeurs capables de soutenir/offrir un lieu de travail équitable
- Écarts entre les genres
 - Pénurie de services de garde d'enfants
 - Transports
 - Les salaires bas dans le secteur des soins
- Manque d'harmonisation du financement des programmes provinciaux : bailleurs de fonds multiples, objectifs différents et changeants, résultats des redevances et travail des programmes pour l'emploi
- Reconnaissance des diplômes (manque de reconnaissance)
- Parrainage
- Les entreprises ont peur. Employé-es non accompagné-es
- Trois mois pour obtenir un emploi à temps plein lorsque l'on vient de l'étranger

QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

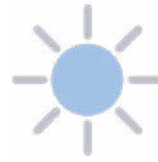
- Sensibiliser les entreprises et les employeurs à la facilité d'utilisation de l'application PICA
- Sensibilisation des employeurs aux avantages des nouveaux-elles arrivant-es et à leurs besoins et désirs
- Le PICA est une opportunité pour les employeurs d'accueillir les nouveaux-elles arrivant-es et de bénéficier d'un soutien
- PICA : partager les programmes avec d'autres fournisseurs de service (déjà existants et nouveaux programmes); les partager avec d'autres provinces
- Développer les stages rémunérés pour permettre aux employeurs de comprendre sans risque la valeur ajoutée des nouveaux-elles arrivant-es
- Réduire la durée de la procédure de demande
- Régularisation pour les sans-papiers et les étudiant-es internationaux-ales
- Titres de compétences, procédure accélérée et partenariats fédéraux et provinciaux
- Répondre aux risques liés au programme de travailleurs-euses temporaires et offrir une voie d'accès à la citoyenneté



4 - LOGEMENT ET TRANSPORT



- Bonnes relations avec les propriétaires
- Coordonnateur-trices de logement comme un poste à temps plein
- Sensibilisation de l'opinion publique/ du gouvernement à la pénurie de logements
- Hébergements/familles d'accueil
- Soutien des bailleurs de fonds et séjours à l'hôtel
- Financement pour des logements
- Soutien communautaire
- Transports : avec la collaboration du gouvernement provincial, covoiturage, création de nouveaux itinéraires



- Soutien communautaire
- Installer les nouveaux-elles arrivant-es dans leur propre logement (depuis les hôtels ou autres solutions temporaires)
- Les voir s'installer dans leur nouvelle communauté
- Transport :
 - Transfert des permis de conduire
 - Apprendre les itinéraires de bus
 - La conduite comme profession



- Le coût du logement
- Manque de main-d'œuvre pour la construction
- Manque de transport
- Taille du logement
- Transport : Changements saisonniers des itinéraires. Peu de ressources en milieu rural. Vol de voiture

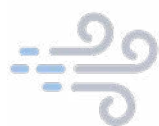


- Manque de logements disponibles et abordables
- Augmentation des loyers
- Voiture : arrivées uniques
- Transport : Les centres de service ont d'énormes retards dans l'émission des permis de conduire et des examens de conduite et manque de solutions dans les zones rurales

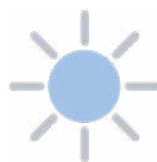
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Hébergement : les fournisseurs de services pourraient passer à un modèle de développement social en créant et en investissant leurs propres logements
- Hébergement : les petites communautés d'accueil comme modèle. Un hébergement de départ avec assistance sur place
- Transports : partenariat avec des concessionnaires locaux pour subventionner des fourgonnettes pour les agences
- Transports : initiatives visant à soutenir l'esprit d'entreprise des nouveaux-elles arrivant-es et des immigré-es en vue de créer une petite société de covoiturage par autobus

5 - SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (AXÉS SUR LA CLIENTÈLE)



- Pharmacies
- Recrutement du personnel de santé formés à l'étranger (PSFE)
- Les prestataires de soins de santé internationaux-ales veulent venir au Canada atlantique
- Santé mentale des prestataires de services internes/direct-es



- Rencontres estivales
- Repas partagé (potluck)
- Réunions communautaires, échanges culturels et nourriture
- Semaine des voisin-es
- PVAME : réfugié-es qualifié-es arrivant en Nouvelle-Écosse en tant qu'ASC (auxiliaires en soins continus) et qui arrivent en tant que RP



- Accès
- Partenaires de recommandation
- Santé mentale des prestataires de services internationaux-ales direct-es
- Traumatismes mentaux/de santé
- Contexte culturel de la santé mentale
- Barrière linguistique dans le secteur des soins de santé
- Besoins complexes
- Partenaires de recommandation
- Manque de ressources
- Longue procédure d'accréditation (médecins)
- Système brisé
- Interprétation
- Temps d'attente



- Rétention
- Effets à long terme, absence de traitement, santé mentale
- La prévention est essentielle
- Les personnes partent en raison de l'impossibilité d'accès ou de longs délais d'attente
- Employeurs : ressources pour le soutien de la santé mentale des employé-es nouvellement arrivé-es
- Les employé-es démissionnent

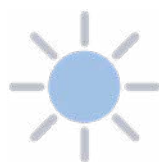
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Renforcer la relation entre les services d'avant et d'après arrivée
- Travailler en étroite collaboration pour répondre aux besoins de chacun-e : employeur/nouvel-le arrivant-e/établissement
- Davantage de sensibilisation/ressources pour la santé mentale

6 - COLLABORATION, OUTILS ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES



- Mise en commun des ressources
- Coordination
- Répertoire des atouts
- Technologie



- Rétention
- Résultats
- Partenariats
- Vision
- Objectif



- Renouvellement des dirigeant-es :
perte de contacts
- Procédures de financement
concurrentielles
- Temps
- Concurrence
- Manque de clarté des règles (par
exemple, parapluies, PLI, RIF, IAS,
ethnoculturelles, etc.)

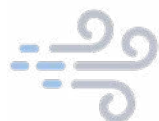


- Gouvernance
- Un plus gros gâteau, des parts plus
petites

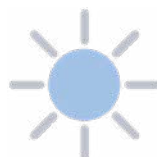
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Explorer de nouvelles méthodologies de partage de l'information
- Financement de développement professionnel sur la gouvernance pour la direction

7 - ÉQUITÉ



- ADP : approches ACS+ / ARAO (anti-raciste et anti-oppression)
- Dans l'ensemble du secteur
- S'engager à s'assurer que les services que nous fournissons répondent aux besoins
- L'accent mis sur ce point est en effet un élément important de la fidélisation des employé-es



- L'équité fait partie de la conversation d'aujourd'hui
- Considérés comme des modèles (secteur)
- En tête du programme/dans nos objectifs
- L'adhésion (ou l'absence d'adhésion) des dirigeant-es
- Travail d'encouragement



- À faire : créer des programmes de formation synchronisés pour l'accueil des nouveaux-elles arrivant-es au sein des organisations
- À faire : créer des rôles dans les organisations qui se concentrent sur ce sujet et offrent l'expertise nécessaire pour guider et innover
- Ressources : temps nécessaire pour appliquer un objectif d'équité
- Ne pas partir du même point que les autres (manque d'encadrement)
- Analyse des politiques : comment analysons-nous le cadre qui nous est déjà présenté?
- Renouvellement du personnel dans le secteur (perte d'expertise)
- Engagement superficiel en faveur de l'EDI (suivi)



- L'immigration — un rôle important dans l'avenir du Canada — n'est pas encore entièrement compris
- Les organisations commencent à travailler sur l'EDI, mais avec des ressources insuffisantes (budget des universités vs budget des fournisseurs de services)
- Nous devrions avoir une longueur d'avance en la matière et être vus comme les expert-es, mais pourquoi? Nous n'avons pas de ressources
- Les comités politiques peuvent être des obstacles (au provincial et fédéral)

QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

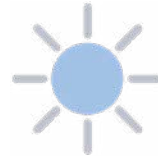
- Opportunité : volonté potentielle (avec financement) de créer des postes uniquement axés sur le travail d'équité dans les organisations (encouragement)
- Formation pour soutenir les agences qui cherchent à inclure l'ACS+, l'approche antiraciste et anti-oppression, etc., dans la programmation de leur proposition
- S'appuyer sur les acteurs du changement au sein de nos organisations pour faire avancer ce travail
- Sensibilisation des forces de l'ordre et d'autres organisations aux questions relatives à l'engagement avec les nouveaux-elles arrivant-es
- Créer des visuels/du matériel marketing pour promouvoir l'intégration des pratiques ACS+, antiracistes et anti-oppression, etc., et pour travailler avec les nouveaux-elles arrivant-es. Sensibiliser la population à ces questions
- Récompenser les entreprises qui font preuve d'un engagement considérable en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Reconnaissance!
- Partager les pratiques. ACS+. Un œil expert pour examiner les propositions, etc., et augmenter les capacités de traitement
- Recueillir les meilleures pratiques et les partager (cela pourrait être mieux)
- Éviter les efforts redondants
- Rétention : Récapituler l'expertise et l'engagement nécessaires à la réalisation de ce travail au sein des organisations. Nous devons rendre les emplois plus attrayants
- Éviter de « cocher des cases ». Il est nécessaire de créer de l'intérêt pour ce travail afin qu'il soit effectué de manière réelle et substantielle
- Créer une culture de l'apprentissage
- Formation intégrée sur l'équité sur le lieu de travail
- Profiter de l'occasion pour y intégrer les pratiques ACS+, antiracisme et anti-oppression, etc. (par exemple, renouvellement du plan stratégique)



8 - ÉTABLISSEMENT



- Flexibilité des budgets
- Réduire le temps nécessaire à l'obtention des autorisations de financement
- Passer moins de temps à faire des rapports
- Davantage de collaboration entre les gouvernements provinciaux et fédéral
- Plus de résultats et moins de sorties



- Un personnel engagé et passionné
- Relations avec les client-es, les organisations et au sein du secteur
- Impact sur la diversité dans notre région (croissance culturelle)



- Contraintes de financement (financière, activité et admissibilité du client-e)
- L'accent n'est pas suffisamment mis sur la jeunesse
- Manque de collaboration entre les organisations
- Les contrats d'équipe de courte durée ont une incidence sur la dotation en personnel, l'embauche et le programme du projet
- Durabilité et efficacité

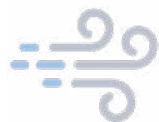


- Santé du secteur
- Inflation — logement
- Changement dans la nature des programmes d'immigration

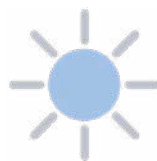
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Fidéliser le personnel en proposant des contrats à long terme
- Sessions de formation spécifiques à la fidélisation du personnel dispensées par un-e professionnel-le des ressources humaines connaissant bien le secteur
- Davantage d'événements de réseautage, au provincial et dans les régions de l'Atlantique (ajouter une organisation aux porte-noms de chacun-e)
- Bulletin d'informations d'ARISA présentant chaque mois une organisation différente. Inclure des photos du personnel

9 - ANTIRACISME



- Passion, collaborations, etc.
- Travail de vérité et de réconciliation
- Avoir des conversations et des discussions sur la lutte contre le racisme
- Partage et échange culturels



- Les gens se sentent accueillis et inclus
- Participation égale
- Travailler en collaboration avec des groupes ethnoculturels
- Espaces sûrs



- Tabou
- Manque de participation important
- Financement

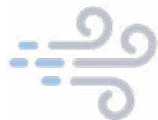


- Les gens ont l'impression de ne pas être à leur place

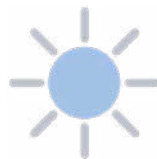
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Des changements de politique sont nécessaires!
- Simplifier les parcours d'immigration, supprimer l'administratif
- Permettre l'accès aux services d'établissement et d'intégration, quel que soit le statut d'immigration
- Davantage de nouveaux-elles arrivant-es racisé-es aux postes de direction, par exemple, le Défi 50/30
- Audit de la diversité sur le lieu de travail (ne pas se contenter de cocher une case)
- Renforcement de nos capacités. Toutes les organisations ethnoculturelles devraient pouvoir disposer d'un espace pour rencontrer et accueillir les nouveaux-elles arrivant-es

10 - L'ÉTAT DE SANTÉ DU SECTEUR



- Financement à long terme (5 ans)
- Volonté de l'IRCC de financer les nouvelles initiatives nécessaires (par exemple HIPPY) en milieu de contrat
- De bons partenariats (au sein du secteur et entre les secteurs)



- La passion et le dévouement de notre personnel
- Répondre aux besoins des clients (quoi qu'il arrive) (dans les limites de notre champ d'action)
- Meilleure connaissance des populations à besoins élevés



- Cycle de financement (pas de report)
- Sécurité de l'emploi (manque de sécurité)
- Rémunération
- Manque de financement de perfectionnement professionnel
- Manque de capacité à prendre du temps pour le perfectionnement professionnel (pas de marge de capacité)
- Pas de temps pour une bonne intégration
- Rotation du personnel (résultant des éléments ci-dessus)



- Nombre et fréquence des nouvelles crises humanitaires
- Épuisement du personnel et du secteur
- Perte de personnes travaillant depuis longtemps dans le secteur (connaissances, histoire de l'organisation du secteur, contexte)

QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Réduction du nombre de quotas en matière d'immigration
- Financement de base/long terme
- Attraction et rétention des talents

RECUEIL DES CONVERSATIONS

SALLE LUNENBURG (FR)

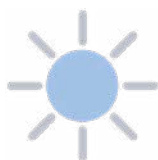
1 - ÉTABLISSEMENT (immigration) & RÉINSTALLATION (réfugié)



- Le nombre de partenaires et d'expertises
- L'engagement des intervenant-es dans le secteur de l'immigration : une mission plutôt qu'un travail
- Le volume de programmes et de partenariats/collaborations entre organismes



- L'insuffisance d'emplois, la pénurie de logement et d'opportunité en région, le transport public limité, ce qui motive le déménagement
- Les communautés « fermées » à l'accueil de nouveaux arrivants
- L'esprit compétitif entre certains fournisseurs de services
- L'admissibilité aux programmes pour les détenteurs du statut de résident temporaire



- Le programme des Travailleurs et Travailleuses d'établissement dans les écoles (TÉE) du District scolaire francophone Sud (DSFS)
- La collaboration entre partenaires, IRCC et les gouvernements provinciaux
- L'appartenance à l'identité et à la nation acadienne
- L'accueil chaleureux en région, la richesse culturelle, la qualité de vie
- Le prix abordable des maisons et logement par rapport à d'autres provinces
- Le bilinguisme et les systèmes scolaires inclusifs

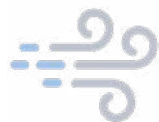


- Les changements politiques ou de politiques
- Le niveau salarial un peu plus bas en Atlantique qu'ailleurs au pays
- Le coût de la vie élevé
- Le manque de logement
- La reconnaissance des acquis
- Tous ces défis qui mettent en jeu la rétention

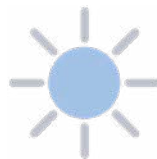
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Tenir les client-es informé-es de leur éligibilité aux services disponibles
- Proposer des solutions aux gouvernements pour palier à la crise du logement
- Sensibiliser les groupes communautaires et les employeurs quant aux recrutements de bénévoles parmi les nouveaux-elles arrivant-es
- Aider les nouveaux-elles arrivant-es à faire du réseautage
- Pour favoriser la rétention :
 - Sensibiliser davantage les communautés d'accueil au vécu des nouveaux-elles arrivant-es et à l'importance de la connexion communautaire
 - Offrir une trousse d'informations après la période initiale d'établissement afin de mieux s'enraciner dans la communauté

2 - LANGUES OFFICIELLES ET ÉQUITÉ



- La diversité culturelle, la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire et la nouvelle Loi sur les langues officielles (LLO) qui inclut dorénavant l'immigration
- Les associations ethnoculturelles



- Les associations ethnoculturelles et les 2 langues officielles



- L'inégalité des chances devant l'emploi pour les unilingues francophones
- L'absence d'approche « pour et par » des services d'établissement
- L'inégalité d'accès aux services en français dans la vie quotidienne (ex. : santé, banques)
- Des cibles en immigration francophone trop faible pour maintenir le niveau démographique
- La méconnaissance de la réalité francophone Atlantique à l'international
- Le niveau de croissance qui n'est pas le même qu'ailleurs au pays



- Les difficultés entourant l'atteinte des cibles francophones (%)
- Le recrutement francophone n'est pas identifié en tant que priorité
- Le développement et le maintien de politiques provinciales et fédérales
- L'insuffisance de visibilité francophone

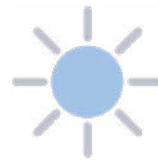
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Le renouvellement de la LLO et le renforcement des communautés francophones
- Le rétablissement et le maintien des cibles d'immigration
- L'égalité entre tous les bénéficiaires des programmes d'IRCC
- La collaboration entre fournisseurs de services francophones et anglophones au sein de groupes de réflexion axés sur la LLO
- L'arrivée d'un plus grand nombre de nouveaux-elles arrivant-es en Atlantique est un moment opportun à saisir pour créer de nouveaux services et développer les ressources
- Le prochain appel de propositions d'IRCC
- Les initiatives en cours pour appuyer la diversité (ex : l'Analyse comparative entre les sexes plus - ACS+)

3 - LOGEMENT, TRANSPORT, SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE



- La reconnaissance des besoins des arrivant-es
- Les qualifications du personnel assigné à la santé et au mieux-être
- Le contexte économique
- L'apport ou les initiatives gouvernementales (ex. : logement abordable)
- L'inspiration provenant d'autres modèles existants dans d'autres provinces



- L'implication des municipalités (ex. : Ville de Dieppe au N.-B. qui donne accès gratuitement au transport en commun aux personnes à faible revenu, ce qui facilite leur déplacement dans les heures hors pointe)
- Partenariats entre organisations communautaires
- L'engagement et l'optimisme des partenaires en immigration
- Le partage des bonnes pratiques entre les centres d'établissement (ex. : moyen de transport alternatif à la demande compte tenu des lignes réduites du réseau)



- Le taux de roulement des employés en raison du salaire offert
- L'étendue des ressources disponibles limite le niveau d'actions et des responsabilités
- Les discussions en silo
- Le niveau d'admissibilité des résidents temporaires aux programmes
- L'accessibilité aux services de santé
- La non-reconnaissance des acquis et des diplômes
- Les arnaques à la location de logement
- La méconnaissance ou la surestimation des moyens et du niveau de responsabilité des centres d'accueil par certains demandeurs



- La perte d'employé-es des centres d'accueil pour raison salariale
- Les déménagements vers d'autres provinces
- Transport : le tarif élevé des assurances automobiles pour les étrangers, les limites ou l'inadéquation du transport en commun par rapport aux besoins, l'achat d'un véhicule par un résident temporaire est subordonné à la durée du permis de travail ou du titre de séjour
- Santé : manque de sensibilisation des personnes nouvellement arrivées face à la santé mentale

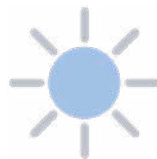
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Accroître la visibilité francophone
- Renforcer l'épanouissement et la rétention des clients en veillant à la collaboration fluide entre partenaires :
 - Sensibiliser davantage les communautés d'accueil
 - Inclure les gouvernements dans la réflexion sur chacun des thèmes (ex. de réflexions : projets de coopérative d'habitation, partage du financement du transport en commun)
 - Favoriser le dialogue entre les gouvernements et les organisations pour la concrétisation des plans d'action
- Inclure concrètement les nouveaux-elles arrivant-es dans la réflexion

4 - EMPLOYABILITÉ



- Un réseau déjà établi (Réseau de développement économique et d'employabilité- RDÉE)
- L'expertise développée auprès des employeurs
- La motivation communautaire au sein des équipes d'employé-es



- La qualité des services personnalisés
- Le taux de satisfaction des employeurs
- La proactivité et la réactivité aux tendances du marché
- Les outils développés



- La non-reconnaissance des acquis affecte le savoir-faire
- Le roulement du personnel agit sur la mémoire collective
- Le cadre actuel de financement influence l'offre de services



- Le niveau salarial en milieu rural
- Le degré de réussite des activités de sensibilisation destinées aux employeurs
- La pénurie de logement
- Les programmes et politiques

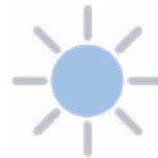
QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- Augmenter les objectifs gouvernementaux d'immigration francophone
- Diffuser plus d'informations sur ce qui nous fait rayonner, pour symboliser la référence dans le domaine
- Communiquer davantage les exemples de réussite des immigrant-es auprès des employeurs (en vue de changer les mentalités)
- Créer un programme Atlantique de développement professionnel du personnel des organismes francophones (pour contribuer à leur rétention et mieux répondre aux besoins de la clientèle)
- Élargir la cible du Programme vacances travail (PVT) pour toucher à un plus grand nombre de pays francophones
- Produire des outils de sensibilisation à l'héritage francophone en milieu rural destinés au recrutement international
- Développer un projet pilote promotionnel de jumelage Atlantique entre les employeurs et les candidat-es internationaux-ales pour les inciter à choisir une destination rurale (ex : adapter le PVT pour faciliter l'accès au statut de résident)
- Concevoir des projets pilotes d'échanges d'informations concertées portant sur la recherche d'un emploi et d'un logement
- Mettre en place des incitatifs de sollicitation en direction des étudiant-es internationaux-ales pour qu'ils prennent racine en milieu francophone

5 - COLLABORATION, OUTILS, TRANSFERT DE CONNAISSANCE, MODE DE LIVRAISON DE SERVICE



- La formation d'un Centre fédéral pour l'immigration francophone à Dieppe (N.-B.)
- Le partage de connaissances en réseau et les échanges entre partenaires
- La disponibilité de financement
- La mission et les valeurs des fournisseurs de service
- La formation et l'accessibilité au numérique



- Le développement d'étude, de recherches et d'expertises est encourageant
- Les bons liens et relations



- L'absence de volonté parmi les acteurs et les intérêts personnels
- Le manque de ressources humaines et financières
- Le roulement du personnel influence le transfert de connaissance
- La formation professionnelle : comment devient-on un agent de développement ?
- La lourdeur administrative et l'étendu des comptes-rendus



- Le niveau d'acceptation de la communauté
- L'étendue du territoire et l'éloignement des communautés entre elles
- Le niveau de développement des communautés linguistiques en milieu minoritaire
- Les priorités politiques changeantes
- Le travail en silo
- Le nombre grandissant d'intervenants et d'idées de projets en croissance

QUE POURRIONS-NOUS AJUSTER OU MODIFIER?

- (Vent) Maintenir l'organisation de rencontres de concertation accompagnées de sessions de travail, dans le but de déposer des projets communs entre acteurs-clés
- (Soleil) Développer des stratégies de marketing dans le but de mettre de l'avant des exemples de partenariats et de projets communs réussis
- (Ancre) Centraliser et uniformiser les formations dédiées aux fournisseurs de service en établissement ; recenser les expertises parmi les partenaires et les experts en livraison de service,
- (Rocher) :
 - Favoriser l'entrepreneuriat chez les nouveaux-elles arrivant-es
 - Faciliter l'adhésion de la communauté : créer des espaces non-formels de rencontres, donner des occasions de s'approprier (ex. : utiliser la nourriture comme moyen pour tisser des liens interculturels)
 - Élargir la collaboration aux structures municipales qui n'interviennent habituellement pas en immigration (ex. : les bibliothèques en milieu rural pour offrir des « journées de services »)
 - Rendre plus accessibles les différents services en immigration en associant les réseaux communautaires

CONTACTEZ-NOUS

Contact:

902-431-3203
info@araisa.ca

Site web:

araisa.ca

Notre adresse:

2132B-6960 Mumford Road
Halifax, NS B3L 4P1

