



LOCAL  
IMMIGRATION  
PARTNERSHIP

PARTENARIAT  
LOCAL EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION

LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION DU  
GRAND MONCTON | 2020-2024

# Rapport sur le Plan d'action 2021-2022

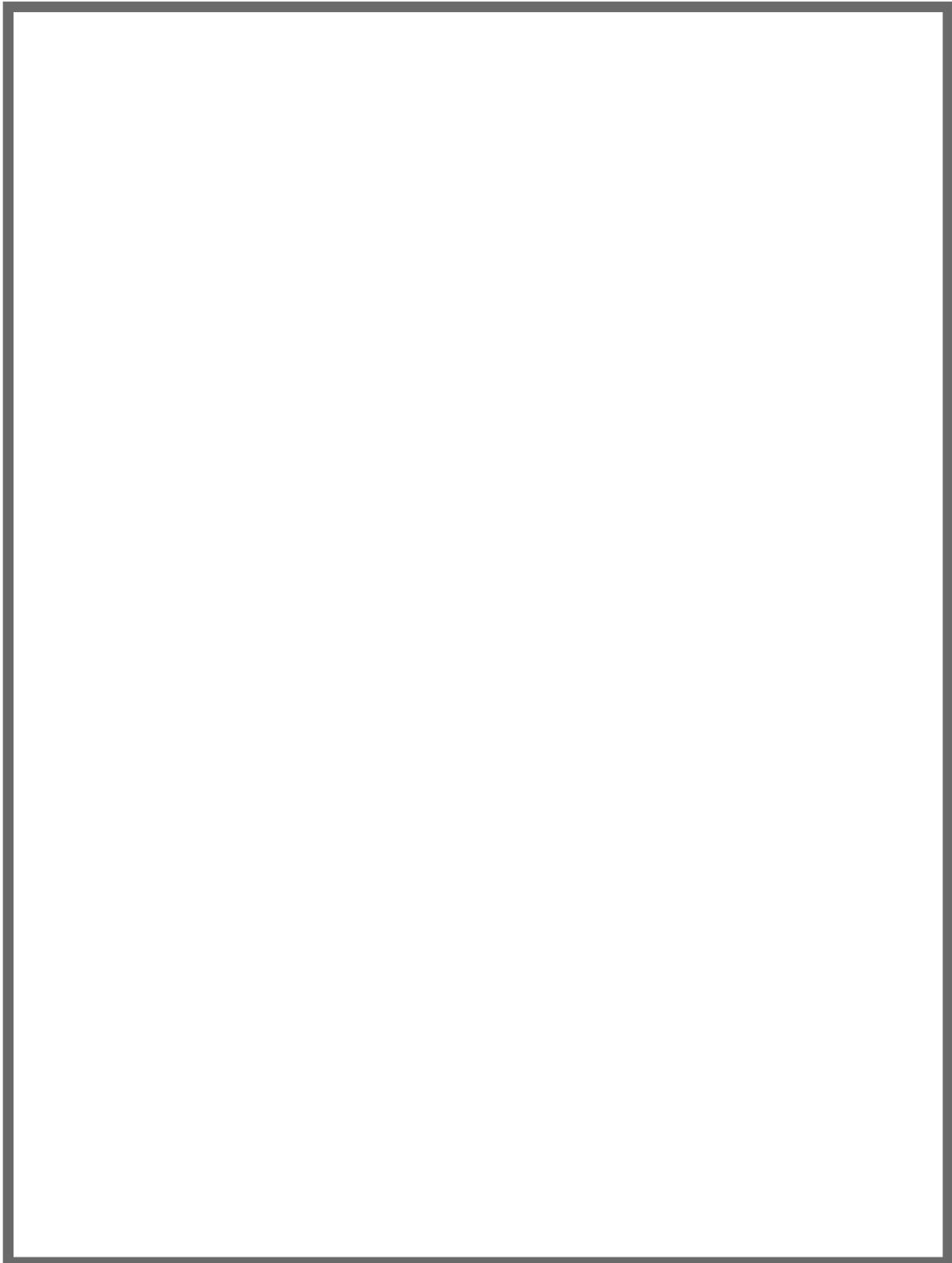
May 2022



**DOCUMENT PRÉPARÉ PAR:**

le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton

# NOTES:

A large, empty rectangular box with a dark gray border, intended for taking notes. The box is positioned below the 'NOTES:' header and occupies most of the page's vertical space.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b>	03
<b>2. Cibles de l'immigration du Grand Moncton</b>	04
• Cible no 1: Nombre de résidents permanents admis chaque année	04
• Cible no 2: Résidents permanents francophones admis	05
• Cible no 3: Étudiants internationaux	06
• Cible no 4: Rétention des immigrants	07
• Répondons-nous à la demande de travailleurs?	08
<b>3. Rapport sur les plans d'action 2021-2022</b>	09
• Objectif no 1: Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, les affaires et le milieu de vie	09
• Objectif no 2: Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques	13
• Objectif no 3: Élargir et améliorer le parcours des immigrants	28
• Objectif no 4: Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public	33
• Objectif no 5: Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et promouvoir l'amélioration des résultats pour la participation à la population active	37
• Objectif no 6: Investir dans l'écosystème de soutien à l'immigration et le renforcer	41
• Objectif no 7: Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton	49
<b>4. Sur la voie de la réalisation des plans d'action de 2022-2023</b>	54

# 1. INTRODUCTION

Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton (PLIGM) est constitué du conseil qui regroupe les intervenants dans le domaine de l'immigration, les immigrants, ainsi que les partenaires dans les milieux d'affaires et dans l'administration municipale. Un rôle important du PLIGM consiste à apporter de l'aide dans la mise en œuvre de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024 et à rendre compte des résultats des plans d'action liés à la Stratégie. La vision de cette stratégie consiste à faire du Grand Moncton l'une des régions les plus attrayantes et inclusives pour les nouveaux arrivants au Canada. Cette stratégie est étayée par trois piliers : 1) attirer les talents dans notre communauté; 2) veiller à ce que les nouveaux arrivants s'enracinent; et 3) étendre la collaboration et la mobilisation de la communauté.

Afin de permettre à la région de réaliser sa vision, la Stratégie d'immigration prévoit sept objectifs :

- Objectif 1** Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, les affaires et le milieu de vie.
- Objectif 2** Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.
- Objectif 3** Élargir et améliorer le parcours des immigrants.
- Objectif 4** Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.
- Objectif 5** Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.
- Objectif 6** Investir dans l'écosystème de soutien à l'immigration et le renforcer.
- Objectif 7** Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

Ces sept objectifs comportent plus de 50 mesures. Ces 50 mesures ont toutes été confiées à quatre groupes de travail :



**le Groupe de travail sur le marché de l'emploi et l'attraction des immigrants**



**le Groupe de travail sur l'établissement et l'inclusion**



**le Groupe de travail sur l'entrepreneuriat**



**le Groupe de travail sur l'attraction des étudiants internationaux et l'intégration professionnelle.**

Le présent rapport fait la synthèse des efforts de ces groupes de travail et des organismes qui sont intervenus en 2021-2022 pour prendre ces mesures.

## 2. CIBLES DE L'IMMIGRATION DU GRAND MONCTON

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2019-2024 fait état de quatre grands objectifs :

- Nombre annuel d'immigrants qui s'installent dans le Grand Moncton : 1 450 en 2018 (chiffres réels); au moins 1 900 en 2020; et 2 700 en 2024; objectif ambitieux de 2 300 en 2020 et de 3 500 en 2024.
- Immigration francophone : 33 % du total.
- Étudiants internationaux : Doubler le nombre d'inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton d'ici 2024 (à partir du scénario de base de 1 500). Il s'agit entre autres des universités et des collèges publics et privés.
- Rétention des immigrants : Taux de rétention sur un an de 85 %. Rétention sur cinq ans : 75 %.

En outre, des indicateurs de rendement ont été mis au point pour différentes mesures afin de permettre de mesurer les progrès accomplis. Le tableau 1 fait la synthèse des cibles et des résultats à la fin de 2021-2022.

### CIBLE 1

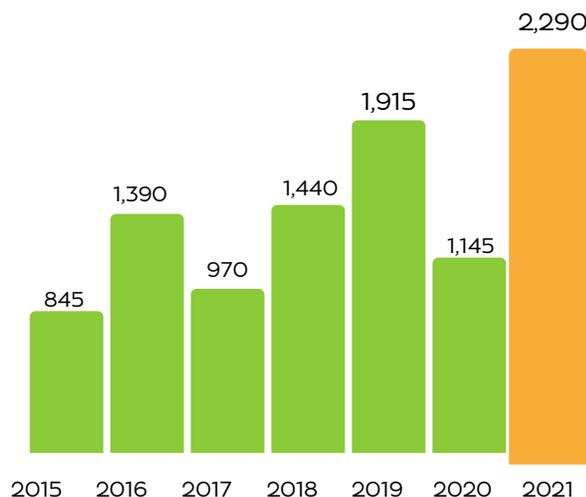
#### Nombre de résidents permanents admis chaque année

Le nombre de résidents permanents (RP) admis en 2021 dépasse nettement la cible de 2 070; il est toutefois inférieur à l'objectif ambitieux de 2 550 RP. En 2021, la RMR de Moncton a pulvérisé un nouveau record, en admettant 20 RP de plus que le précédent sommet atteint en 2019, avant la pandémie de COVID-19. En 2021, dans les deux autres grands centres urbains du Nouveau-Brunswick, ce nombre a été nettement inférieur aux niveaux atteints en 2019.

La collectivité a déjà dépassé la cible de 2 260 RP en 2022-2023. Toutefois, pour atteindre l'objectif ambitieux fixé pour 2022-2023, il faudra augmenter de 23 % le nombre de RP admis dans la prochaine année.

Le tableau 1 fait état des tendances dans l'évolution du nombre de RP admis par année, ainsi que des cibles correspondantes.

#### RP admis par année dans la RMR de Moncton



Source: IRCC

**Tableau 1: Cibles de l'immigration dans le Grand Moncton et résultats**

	Scénario de base 2018-2019	Scénario de base 2018-2019	Année 1 2020-2021	Année 2 2021-2022	Année 3 2022-2023	Année 4 2023-2024	Année 5 2024-2025	Status:
<b>RP admis chaque année <sup>1</sup></b>								
Cible			1,900	2,070	2,260	2,460	2,700	
Cible ambitieuse			2,300	2,550	2,830	3,150	3,500	
Résultats réels <sup>2</sup>	1,450	1,915	1,145	2,290				Exceeds target
<b>RP francophones admis <sup>1</sup></b>								
Cible		33%	33%	33%				
Résultats réels <sup>2</sup>	31%	35%	43%	29%				Off-track
<b>Étudiants internationaux <sup>3</sup></b>								
Cible		1,500	1,725	1,980	2,300	2,620	3,000	
Résultats réels <sup>4</sup>	1,305	1,635	875	2,315				Exceeds target
<b>Rétention des immigrants <sup>5</sup></b>								
Quasi-indice: migration interprovinciale nette	+182	+552	+352	+1,068				On-track

**Sources:**

- Des cibles ont été définies dans le plan pour 2020 (1 900) et 2024 (2 700). Les cibles des années intermédiaires sont établies d'après le taux de croissance à réaliser pour atteindre la cible de 2024. Il en va de même des cibles ambitieuses.
- Nombre de résidents permanents (RP) admis chaque année par IRCC.
- La cible du plan a été fixée pour 2024 (à 3 000); le scénario de base prévoyait 1500 résidents pour 2019. Les cibles des années intermédiaires sont établies d'après le taux de croissance à réaliser pour atteindre la cible de 2024.
- Nombre de permis d'études délivrés chaque année par IRCC
- Migration interprovinciale nette pour la RMR de Moncton. Source : Statistique Canada, tableau 17-10-0136-01.

## CIBLE 2

### Résidents permanents francophones admis

La part des résidents permanents admis qui s'expriment en français a baissé pour s'établir à 29 % en 2021, ce qui est inférieur à la cible de 33 %. En chiffres absolus les 665 RP admis en 2021 sont un peu moins nombreux que le précédent sommet atteint en 2019; toutefois, en pourcentage du total, leur part a fléchi à 29 %. La RMR de Moncton a attiré 67 % de l'ensemble des RP francophones admis au Nouveau-Brunswick en 2021, ce qui cadre avec le niveau atteint dans les quatre années précédentes.

**Sur les trois années réunies — de 2019 à 2021 —, la collectivité est toujours sur la bonne voie, puisqu'elle a admis 34 % des RP francophones.**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>RP francophones admis</b>	160	160	225	450	675	495	665
<b>% du total des RP</b>	19%	12%	23%	31%	35%	43%	29%
<b>Part du total provincial</b>	57%	46%	54%	65%	66%	67%	67%

Source: IRCC

## CIBLE 3

### Étudiants internationaux

La cible fixée pour les étudiants internationaux s'établit à 3 000 par an d'ici 2024. En 2021, il y avait eu 2 315 titulaires du permis d'études dans la région du Grand Moncton, ce qui est un record. Il s'agit d'une hausse de 40 % par rapport au pic précédent atteint en 2019. Ce chiffre représente près de 40 % de tous les étudiants internationaux partout au Nouveau-Brunswick. Il est important de signaler que ce chiffre est établi d'après les permis d'études délivrés et qu'il tient compte des inscriptions dans les établissements d'enseignement intermédiaire et supérieur. La collectivité a déjà dépassé, en 2021-2022, la cible de 2022-2023 et est nettement en voie d'atteindre la cible de 3 000 RP en 2024-2025.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Titulaires du permis d'études</b>	1,000	1,070	1,045	1,305	1,645	875	2,315
<b>Part du total provincial</b>	43%	41%	36%	35%	38%	39%	39%

Source: IRCC

D'après l'information publiée par les établissements d'enseignement postsecondaire, 2 400 étudiants se sont inscrits, dans l'ensemble, au CCNB, au NBCC, à l'UdeM, à l'Université Mount Allison et à l'Université Crandall en 2021-2022.

## Inscriptions des étudiants internationaux par établissement



#### Université de Moncton – Campus de Moncton

786 étudiants internationaux inscrits pendant l'année universitaire 2021-2022, ce qui représente une hausse par rapport à 762 l'an dernier.



#### CCNB - Dieppe

220 étudiants inscrits pendant l'année universitaire 2021-2022, ce qui représente une légère baisse par rapport à 250 en 2020-2021.



#### NBCC - Moncton

623 étudiants inscrits pendant l'année universitaire 2021-2022.



#### Université Mount Allison

272 étudiants inscrits pendant l'année universitaire 2021-2022.



#### Université Crandall

499 étudiants inscrits pendant l'année universitaire 2021-2022.

**Total des cinq institutions: 2,400**



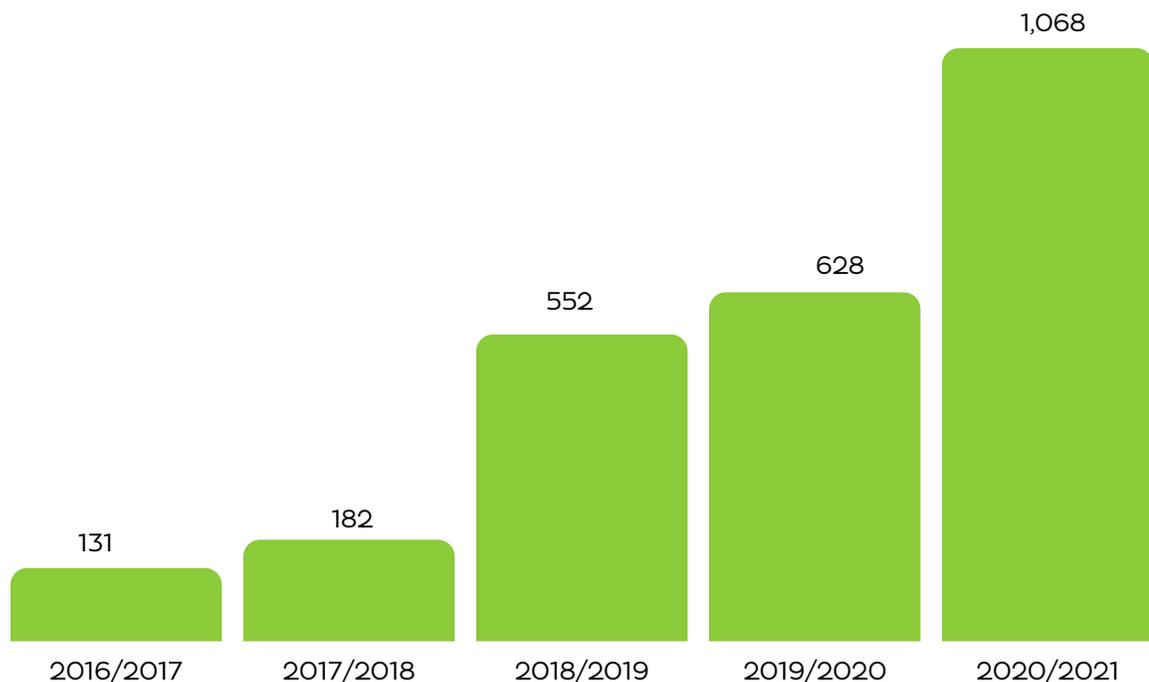
## CIBLE 4

### Rétention des immigrants

Le gouvernement provincial est en train de mettre au point les statistiques sur la rétention des immigrants en faisant appel aux chiffres sur les cartes d'assurance-maladie délivrées par province. Il s'agira d'une approche plus ponctuelle dans l'évaluation de la rétention des immigrants dans la collectivité. D'ici là, le taux de migration interprovinciale nette est un quasi-indice valable pour savoir si une grande partie de la population de la RMR de Moncton s'installe dans d'autres provinces. En fait, depuis que les chiffres de l'immigration augmentent dans la RMR de Moncton, la migration interprovinciale positive nette s'accroît elle aussi. En 2018, 182 immigrants de plus se sont installés dans la RMR de Moncton par rapport à ceux qui sont partis (pour s'installer dans d'autres provinces). En 2019, ce chiffre a augmenté pour s'inscrire à 552, et en 2020, il s'est établi à 628. Puisque la collectivité a atteint en 2021 un niveau record pour ce qui est du nombre de RP admis, la migration interprovinciale nette s'est hissée à 1 068 résidents (figure 2). Il est important de noter que ces statistiques portent sur l'année qui se termine le 30 juin.

Statistique Canada suit effectivement la migration des immigrants au Canada en faisant appel aux données sur la production des déclarations de revenus. Parmi les immigrants qui sont arrivés en 2019 dans la région de Moncton-Richibucto et qui ont déposé leurs déclarations de revenus dans l'année suivante, 76,1% habitaient toujours dans la région. Il s'agit du taux de rétention le plus élevé parmi les cinq régions économiques du Nouveau-Brunswick. (Source : Tableau 43-10-0024-01 de Statistique Canada.) Parmi ceux qui sont arrivés en 2018, 71,8 % habitaient toujours dans la collectivité, et parmi ceux qui sont arrivés en 2017, 57,1% habitaient toujours dans cette collectivité.

**Figure 2: Migration interprovinciale nette dans la RMR de Moncton**

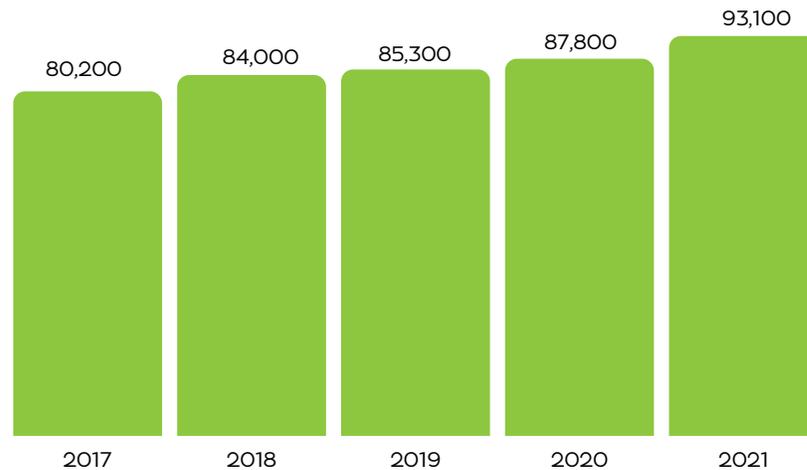


Source: Statistique Canada, tableau 14-10-0385-01.

## Répondons-nous à la demande de travailleurs?

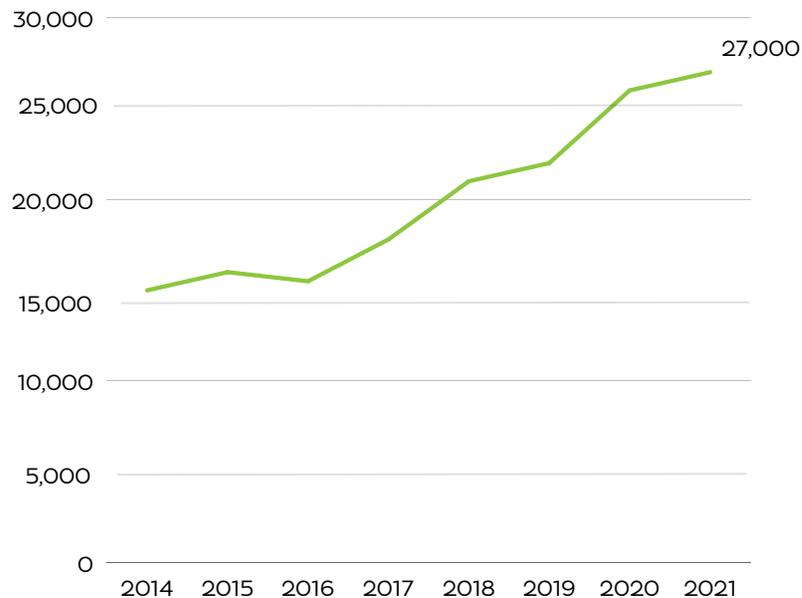
Depuis le lancement de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton, la RMR de Moncton se classe au 3<sup>e</sup> rang parmi les 35 RMR partout au Canada pour la croissance du nombre de travailleurs dans la population active (+9 100). Bien que nous ne sachions pas dans quelle mesure cette hausse est attribuable à la population des nouveaux arrivants, le nombre d'immigrants qui font partie de la population active dans l'ensemble de la province a augmenté de 5 700 (soit de +27 %) malgré la pandémie. Il est probable qu'une forte part de la croissance nette de la population active dans la RMR de Moncton soit attribuable à l'immigration et aux étudiants internationaux. Les données du Recensement de la population de 2021 sur la participation des immigrants dans la population active seront publiées d'ici la fin de 2022, et la Corporation 3+ publiera un rapport complet sur la population active des immigrants dans le Grand Moncton.

**Figure 3: La croissance de la population active par année dans la RMR de Moncton**



Source: Statistique Canada, tableau 14-10-0385-01.

**Figure 4: Les immigrants reçus dans la population active du Nouveau-Brunswick, par année (en milliers)**



Source: Statistique Canada, tableau 14-10-0083-01.

# 3. RAPPORT SUR LES PLANS D'ACTION 2021-2022

## Légende

### Les groupes de travail

-  Entrepreneuriat
-  Établissement et inclusion
-  Marché de l'emploi et attraction des immigrants
-  Attraction des étudiants internationaux et intégration professionnelle
-  Mesures non attribuées aux quatre groupes de travail

## Légende

### Statut des mesures

-  Achevé
-  En cours
-  Délai fragilisé
-  À suivre attentivement
-  Non lancé

## OBJECTIF 1

**Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, les affaires et le milieu de vie.**

### Synthèse des activités de 2021-2022

En 2021-2022, même si la COVID-19 a continué de percuter cet objectif, les progrès ont été considérables. La nouvelle équipe du Grand Moncton a fait appel à un expert-conseil afin de commencer à mettre au point une nouvelle stratégie de marketing et de communication importante, qui vise à encourager les immigrants à s'installer ici pour travailler, étudier et vivre. L'infolettre mensuelle qu'elle publie sur l'immigration permet à la Ville de Moncton de continuer de rejoindre plus de 3 000 immigrants, partenaires et intervenants dans le domaine de l'immigration. La Ville a organisé cinq salons de l'emploi dans les grands pôles d'emploi, soit la santé, l'éducation, la finance, l'assurance, le service à la clientèle, l'activité manufacturière et le tourisme. Ces salons ont attiré 40 employés et plus de 1 300 candidats. Près de 60 postes ont été pourvus. Destination Canada est toujours un outil important pour atteindre les immigrants prospectifs. Pendant la durée de trois jours des salons, plus de 2 000 immigrants ont visité le kiosque d'Immigration Grand Moncton. Dans l'ensemble, on a mené un travail considérable afin de mieux promouvoir la collectivité auprès de ceux et celles qui songent à s'installer au Canada pour étudier, travailler et vivre.

# Mesure 1

## Raconter l'histoire du Grand Moncton : Mettre en œuvre une campagne pour promouvoir la vie professionnelle, les études et la qualité de vie dans cette région.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Harmoniser les efforts d'attraction des IDE et des immigrants.	Lancer la campagne Développer l'image de marque Promotion en ligne – harmonisation avec les activités du GNB		Corporation 3+/trois collectivités	<p>La nouvelle « Équipe du Grand Moncton » mène les efforts consacrés à attirer et à développer les industries de la région. Le cadrage de ces efforts avec les efforts consacrés à l'attraction fait actuellement partie du mandat.</p> <p>La Corporation 3+ a missionné m5 pour encadrer la mise au point d'une stratégie de marketing et de communication dans le cadre des activités du PMTS dans la population active. Les travaux ont commencé au troisième trimestre et ont porté sur une proposition de valorisation pour la région.</p> <p>La campagne Raconter l'histoire du Grand Moncton relève de la compétence du Groupe de travail sur l'attraction de la main-d'œuvre dans le cadre du PMTS; à l'heure actuelle, on recommande de la mener dans le cadre de la stratégie de marketing et de communication de m5 et lorsqu'on aura terminé la proposition de valorisation, les témoignages justificatifs et la campagne, ainsi que tous les autres éléments importants à traiter. On vise actuellement le quatrième trimestre de 2022.</p>
					<p>En 2021-2022, les réseaux sociaux sont devenus un outil plus important pour promouvoir l'attraction des immigrants. Immigration Grand Moncton a lancé sa campagne sur les réseaux sociaux (de concert avec le Groupe de travail sur l'établissement et l'inclusion). On a publié 30 billets qui ont été vus plus de 6 000 fois.</p> 
	Produire des pistes grâce aux services préalables à l'arrivée.	Mettre au point le programme de production des pistes		Trois collectivités	Il n'y a pas eu de progrès dans cette initiative en 2021-2022. Nous avons soumis une proposition à TravailNB et à l'APECA. L'initiative a été reportée à 2022-2023.
	Produire des pistes grâce aux services préalables à l'arrivée. Promouvoir les services existants (webinaires). Reproduire les témoignages dans l'infolettre (3000+). Tenir quatre séminaires par an sur l'immigration pour la collectivité des immigrants afin de promouvoir les courants d'immigration actuels: IRCC et Immigration ONB	Nombre d'employeurs inscrits  Nombre de demandeurs d'emploi inscrits		Trois collectivités, Immigration ONB et IRCC/CCGM	<p>Immigration Grand Moncton et la Chambre de commerce pour le Grand Moncton ont noué un partenariat pour organiser en juin trois webinaires, qui ont attiré plus de 600 participants. Ces webinaires ont essentiellement porté sur l'emploi, l'entrepreneuriat et l'établissement des immigrants.</p> <p>Immigration a organisé deux séances d'information sur les différents volets de l'immigration.</p> <p>En partenariat avec le SETSN, TravailNB continue d'offrir chaque mois des séances d'information à tous les nouveaux arrivants.</p> <p>Nous avons lancé en février 2022 l'exposé virtuel sur les Parcours de l'immigration, qui prévoit des exposés d'IRCC et d'Immigration ONB sur les parcours de l'immigration et les services de soutien. Objectif : Donner aux résidents de l'information sur le parcours de l'immigration et sur l'aide à apporter pour répondre aux questions sur l'immigration. Ce projet est mené par la Ville de Moncton en partenariat avec Riverview et Dieppe.</p> <p>Immigration ONB est un partenaire important : cet organisme participe et apporte son concours à toutes les activités (soit le salon de l'établissement sur le thème « Installez-vous pour de bon », la présentation d'exposés, les salons de l'emploi et les autres activités régionales dans les cas nécessaires).</p>



Mieux faire connaître les occasions qu'ont les jeunes de mieux participer et de s'intégrer dans la région du Grand Moncton.

Nombre de jeunes qui participent



TravailNB

Le PMTS prévoit différentes initiatives pour étayer ce projet, dont la mise sur pied du Bureau des conférenciers, la participation d'un plus grand nombre de jeunes dans les conseils d'administration de la collectivité locale et une campagne sur les réseaux sociaux. Dans tous les cas, on permet aux nouveaux immigrants et aux étudiants internationaux de s'exprimer. Cette initiative est appelée à s'étendre en 2022-2023



Tenir des salons de l'emploi virtuels consacrés aux industries cibles.

Nombre de salons de l'emploi virtuels  
Nombre de participants  
Nombre d'emplois jumelés



TravailNB et Ville de Moncton

La Ville de Moncton a tenu cinq salons de l'emploi dans le Grand Moncton, ce qui a permis de pourvoir 60 postes dans les grands pôles d'emploi : santé, éducation, finance, assurance, service à la clientèle, activité manufacturière et tourisme. Quarante employeurs ont participé aux salons de l'emploi virtuels. Dans l'ensemble, 1 300 candidats ont assisté aux cinq événements, et on a comptabilisé un total global de 2 816 messages clavardés dans les kiosques virtuels.



Participer à cinq ou six missions d'attraction par an avec Destination Canada, entre autres.

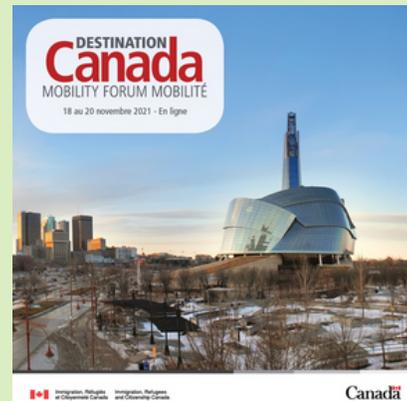
Nombre de missions  
Nombre d'interactions avec les immigrants prospectifs



Hola, TravailNB et trois collectivités

Il y a eu cinq grands événements virtuels en 2021-2022:

1. In-TAC : webinaire en ligne (1 000 participants).
2. Destination Canada : 13 000 participants pendant trois jours. Nombre total de visites du kiosque : 2 046.
3. Salon de l'emploi virtuel In-TAC : événement de deux jours, les 5 et 6 octobre; 1 461 visites.
4. In-TAC - 23 et 24 avril : 884 visites au total.
5. Salon de l'emploi virtuel du CTC : 500 visites.



Hola a contacté 18 ambassades et développe un calendrier de présentations avec les consulats et les ambassades des pays d'Amérique latine. Nous avons confirmé la participation de 5 consulats et ambassades et attendons la confirmation des autres. La première présentation aura lieu le 1er août. Un sommet des missions diplomatiques d'Amérique latine est actuellement en préparation.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	<p>Consulter les associations ethnoculturelles.</p> <p>Miser sur les ambassadeurs et les ambassadrices, sur la famille et sur les amis.</p>	<p>Nouvelle campagne en 2020</p> <p>On a tenu deux séances d'information sur les courants d'immigration.</p>		Travail NB et trois collectivités	Premiers contacts et lancement des invitations aux réunions de mise au point. Le PLIGM a adressé 13 invitations aux associations ethnoculturelles. Quatre réunions avaient eu lieu en mars 2022 avec l'Association Marocaine du Grand Moncton, la Greater Moncton Chinese Cultural Association, l'Association Congolaise du Congo Kinshasa du Nouveau-Brunswick et la Kerala Association (communauté malaise).

## Mesure 2

### Promouvoir le Grand Moncton auprès des immigrants francophones.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Promouvoir le Grand Moncton auprès des immigrants francophones.	<p>Accroître le nombre d'immigrants francophones.</p> <p>Destination Canada</p> <p>Nombre d'employeurs du Grand Moncton</p> <p>Nombre de postes pourvus</p>		RDEE, Immigration ONB/trois collectivités	<p>Destination Canada mène la principale initiative de rayonnement; toutefois, la rétention des étudiants internationaux est aussi un moyen important d'attirer et de fidéliser les immigrants francophones.</p> <p>En 2021-2022, nous avons consacré plus d'efforts à la rétention des étudiants internationaux, notamment en présentant des exposés sur les différents volets de l'immigration, sur l'aide à apporter aux étudiants internationaux dans l'apprentissage expérientiel et sur l'extension des services linguistiques destinés aux étudiants internationaux francophones.</p>

 Marché de l'emploi attraction des immigrants

 Encours

### Comité de veille sur l'immigration francophone

Le Comité de veille sur l'immigration francophone a été mis sur pied pour s'assurer que l'immigration francophone et la volonté de bilinguisme du Grand Moncton cadrent avec les efforts d'attraction et de rétention des immigrants de la collectivité. Ce comité prend connaissance des plans d'action et des baromètres du rendement des groupes de travail pour s'assurer que l'on tient compte des perspectives de l'immigration francophone; il surveille les données sur l'attraction et la rétention des immigrants francophones; il promeut l'immigration francophone pendant la Semaine nationale de l'immigration francophone et durant tout le reste de l'année; il s'assure que le CAFi a les ressources nécessaires

pour répondre aux besoins des immigrants francophones; il donne de l'information sur les demandes de financement afin d'optimiser les ressources offertes aux immigrants francophones; enfin, il s'assure que les immigrants francophones ont accès à de l'aide dans leur intégration.



## Faits saillants des activités du Comité en 2021-2022

Changement dans la composition du Comité : les membres ont décidé de ne pas atteindre le quorum quand certains d'entre eux sont absents, d'autant plus que le Comité est constitué d'à peine cinq membres. Mohamed Yessaad, coordonnateur du PLI, avait proposé de prévoir éventuellement de déléguer deux membres de chaque groupe de travail, plutôt qu'un seul. Les membres ont décidé de proposer d'apporter les changements nécessaires à la prochaine réunion du Conseil du PLI. Ce dernier a approuvé en septembre 2021 la modification proposée.

Exposé du RIFNB : Le RIFNB est un mécanisme de consultation qui réunit les acteurs de l'immigration francophone pour débattre des enjeux, des constatations et des mises à jour à l'échelle nationale, régionale et provinciale. Le RIFNB joue un rôle dans la promotion et le rayonnement des services offerts en français à l'intention des nouveaux arrivants francophones, dans la promotion internationale de l'« art de vivre en français au Nouveau-Brunswick », du rayonnement parmi les acteurs de l'immigration dans les services francophones « par et pour » les nouveaux arrivants, ainsi que dans l'éveil de la conscience collective aux avantages de l'immigration francophone. Après l'exposé, les membres du Comité ont discuté de la possibilité d'accroître éventuellement les liens de partenariat avec le RIFNB compte tenu de tous les services qu'offre ce réseau.

## OBJECTIF 2

### Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques

#### Synthèse des activités de 2021-2022

En 2021-2022, nous avons étendu les efforts consacrés à l'amélioration de l'information donnée sur le marché du travail pour éclairer les efforts d'attraction des immigrants. La Corporation 3+ a préparé plus de prévisions de la demande de travailleurs par secteur pour la région du Sud-Est du Nouveau-Brunswick. Nous avons fait appel aux associations professionnelles afin de mieux analyser les besoins de leurs employeurs. Les efforts consacrés par le Nouveau-Brunswick à l'enrichissement de l'apprentissage expérientiel visent aussi à intégrer dans la population active un plus grand nombre de nouveaux arrivants. Deux sondages importants permettent de rejoindre chaque année les employeurs et les immigrants et de mieux faire cadrer l'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail. Essentiellement, dans le sondage mené en 2021-2022 auprès des nouveaux arrivants, 64 % des non-étudiants ont fait savoir qu'ils avaient un emploi adapté à leurs études et à leur expérience, contre 54 % dans le sondage de l'an dernier. Ce cadrage est essentiel pour la rétention à long terme des immigrants dans notre région.

## Mesure 3

Mettre au point un plan ciblé pour la collecte de l'information sur le marché du travail. Travailler en collaboration avec les associations professionnelles, de préférence celles qui se consacrent à des secteurs précis.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mettre au point un plan sur les moyens de réunir l'information sur l'IMT auprès de l'industrie locale.	On a mis au point un plan.		Corporation 3+ / Groupe de travail sur l'IMT	<p>Pour le plan de travail de l'IMT du PMTS, la Corporation 3+ a établi les profils de la demande à court terme du marché du travail pour cinq secteurs régionaux prioritaires. Ces profils ont été largement diffusés et communiqués dans les webinaires.</p> <p>Prochaines étapes : Revoir, au quatrième trimestre, cinq prévisions à long terme de la demande du marché du travail dans les secteurs prioritaires et définir les prochaines étapes dans le cadre du plan de travail de l'IMT 2022 du PMTSE en cours.</p> <p>On a établi, par l'entremise du Groupe de travail sur l'IMT, le sondage annuel des employeurs, qui apporte un bon éclairage sur les employeurs et sur l'embauche des immigrants.</p> <p>On a établi et analysé l'enquête sur les inscriptions aux études postsecondaires, qui a permis d'établir les prévisions de la demande dans le domaine de l'IMT.</p>
	Encourager les employeurs et les associations professionnelles à s'adresser à TravailNB.	Nombre d'associations professionnelles collaborant avec TravailNB		TravailNB/trois collectivités et Corporation 3+	<p>TravailNB collabore avec plusieurs associations et le ministère de l'EPFT se concertent avec les associations professionnelles dans la mise au point des plans de perfectionnement des travailleurs pour l'ensemble de la province. Il s'agit entre autres du secteur des technologies de l'information, du secteur des centres d'appels téléphoniques, des secteurs des pêches et de l'aquaculture, de l'activité manufacturière et du secteur du tourisme.</p> <p>La Corporation 3+ participe, avec plusieurs associations, et travaille avec des associations professionnelles à l'échelle régionale à la production des profils de croissance régionaux par secteur et des prévisions de la demande du marché du travail d'après les secteurs prioritaires régionaux.</p>

## Mesure 4

Préparer de meilleures prévisions de la demande sur le marché du travail en mettant l'accent sur les secteurs en forte croissance.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	A) Collaborer avec TravailNB et ONB pour diffuser les profils des industries qui ont un fort potentiel de croissance. ONB doit diffuser les profils des professions potentielles de forte croissance. Profils sectoriels	Le Comité du PLI et de l'IMT doit revoir les profils et faire des recommandations.		Corporation 3+ / TravailNB et Immigration ONB	<p>On a mis au point cinq profils sectoriels pour étayer les prévisions de la demande du marché du travail dans les secteurs prioritaires à court terme pour les efforts d'attraction des travailleurs. L'équipe du Grand Moncton met actuellement au point les profils sectoriels pour l'investissement extérieur direct en s'assurant qu'ils cadrent avec les industries prioritaires.</p> <p>Prochaines étapes : Déterminer les moyens de continuer d'affiner les profils sectoriels pour les activités parallèles de marketing à l'intention des différents auditoires.</p>

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	B) Accroître la présence des étudiants dans les établissements de travail de la localité.	Mener une analyse des perspectives d'emploi de la localité. Nombre de connexions avec les établissements de travail		TravailNB	On a consacré plus d'efforts à la participation des étudiants internationaux aux activités d'apprentissage expérientiel en 2021-2022. On a lancé le programme d'emploi et d'apprentissage expérientiel dans le cadre du Programme de rétention des étudiants internationaux. Ce programme, offert en ligne, s'étend sur une durée de 12 semaines. La classe comprend 19 étudiants internationaux francophones. Il y a deux cours d'anglais par semaine (AMGM). Il y a un cours par semaine sur les compétences essentielles au travail (CET). Tous les cours sont offerts en anglais afin d'aider les étudiants à apprendre cette langue.

## Mesure 5

### Donner plus d'importance aux efforts d'attraction des immigrants dans certains secteurs (construction, tourisme, automobile et centres de services aux entreprises, entre autres).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	A) Mettre au point les profils des professions cibles. La Corporation 3+ doit créer et diffuser la campagne sur l'attraction des IDE.	Nombre de participants Nombre de meneurs des efforts d'attraction des investissements		Corporation 3+/trois collectivités	<p>Nous avons fait appel à un expert-conseil afin de créer huit (8) fiches d'information qui serviront de profils sectoriels dans les efforts d'attraction des entreprises dans la région du Grand Moncton. Un profil a été entièrement mis au point et étudié.</p> <p>Nous avons fait appel à Peach Marketing pour mettre au point une vidéo consacrée à l'attraction des investisseurs. ONB, les trois collectivités et la Corporation 3+ font partie de ce groupe de travail. Le texte et le scénario ont été finalisés et seront mis en production; la première version provisoire est prévue pour février 2022.</p> <p>La Corporation 3+ a mené la campagne sur les IDE, qui bat son plein. On met actuellement au point les profils sectoriels; la vidéo sur l'attraction des investisseurs a été tournée. En 2022-2023, nous avons travaillé en étroite collaboration afin de faire cadrer cette campagne avec les efforts d'attraction des entrepreneurs immigrants.</p>
	B) Travailler de concert avec les associations sectorielles.	Recenser les associations professionnelles. Leur adresser deux fois par an la liste principale des salons de l'emploi.		TravailNB et Immigration ONB/Groupe de travail sur le marché de l'emploi et l'attraction des immigrants	Comme nous l'avons vu ci-dessus, TravailNB consulte ces associations et apporte de l'aide dans l'élaboration des plans sectoriels de développement de la population active.

## Mesure 6

### Recueillir plus d'information sur l'immigration secondaire grâce à la planification avant l'arrivée des immigrants et en faisant appel à d'autres moyens (pour l'emploi des conjoints et l'éducation, entre autres).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Programme Bon départ à l'emploi de l'AMGM	Nombre de nouveaux arrivants qui ont un plan		AMGM	<p>L'équipe du programme Bon départ à l'emploi de l'AMGM se réunit avec les clients à l'étape des services offerts l'arrivée ou à l'étape de l'arrivée et sert de guichet unique, en indiquant les ressources et les services les mieux adaptés dans la RGM. L'équipe consulte les employeurs et assure le lien entre eux et les clients si leurs profils sont complémentaires. Ces services portent sur tous les volets de l'immigration; toutefois, les clients doivent réunir les documents officiels qui leur permettent de travailler au Canada. Cette année, 39 conjoints ou conjointes de demandeurs principaux ont prêté leur concours:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>deux conjoints dans le cadre du PPICA;</li> <li>un conjoint dans le cadre du PRPG;</li> <li>un conjoint d'un demandeur d'asile;</li> <li>un conjoint dans le cadre du PCP;</li> <li>34 conjoints d'étudiants internationaux qui ont tous un permis de travail ouvert.</li> </ul> <p>En 2022-2023, on mènera un projet de services offerts avant l'arrivée avec la Ville de Moncton.</p>

## Mesure 7

### Mettre au point un programme pour mieux harmoniser les candidatures des réfugiés et les offres d'emploi.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Réunir de meilleures données sur le nombre de chômeurs et sur les déficits de compétences.	Nombre de réfugiés employés Nombre de réfugiés bénéficiaires de l'aide sociale qui trouvent des emplois		Ministère du Développement social TravailNB	TravailNB, le ministère du Développement social et leurs clients font des commentaires sur les cas dans lesquels il y aurait une bonne complémentarité pour leurs clients afin d'acquérir de l'expérience professionnelle dans leur domaine de prédilection. Ce travail est mené chaque année en faisant appel au programme Connexions travail et au programme Aptitudes à l'emploi.

## Mesure 8

### Mieux cibler les missions de recrutement

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Travailler en collaboration avec Immigration ONB pour faire fructifier le financement offert par le gouvernement fédéral.  Fortifier la proposition de valorisation.	Nombre de missions de recrutement		Travail NB/ Immigration ONB et trois collectivités	Comme nous l'avons vu ci-dessus, nous avons mené en 2021-2022 plusieurs missions de recrutement en virtuel. Le secteur des TI est celui qui a le plus monopolisé l'attention durant l'année. On a toutefois aussi priorisé la santé et d'autres secteurs.
	Se pencher sur la création d'une mission nationale et internationale pour l'attraction des immigrants dans le Grand Moncton et dans le Sud-Est.	Nombre de postes pourvus		Travail NB/ Immigration ONB	Une mission pour l'attraction des immigrants dans le Sud-Est s'est déroulée en février.

## Mesure 9

### Donner la priorité à l'attraction d'une nouvelle génération d'entrepreneurs ambitieux, notamment en ciblant les perspectives dans les secteurs de croissance.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mieux définir les secteurs à cibler.  Finaliser les secteurs ciblés et travailler en collaboration avec ONB afin de promouvoir ces secteurs auprès des entrepreneurs potentiels.	Secteurs définis		Corporation 3+	On a défini les secteurs en 2021-2022. L'équipe du PMTS travaille actuellement à des infographies d'une page ou deux pour Immigration ONB afin de nous permettre d'en faire la promotion auprès des entrepreneurs immigrants.  Toutefois, la plupart des entrepreneurs immigrants de la région ne font pas partie des secteurs « ciblés » pour les IDE. Ils sont propriétaires de restaurants, de cabinets d'experts-conseils et de commerces de détail, entre autres. En 2022-2023, on discutera de l'élaboration des documents de promotion ciblant les perspectives locales dans l'entrepreneuriat.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Miser sur les visites exploratoires: explorer le potentiel des missions d'attraction des entrepreneurs immigrants.	45 visites exploratoires; 5 participants par séance.		Corporation 3+	Immigration ONB délègue des entrepreneurs prospectifs pour les visites exploratoires. En 2021-2022, à cause de la COVID-19, la Corporation 3+ a mené une visite exploratoire en ligne, ce qu'elle fait généralement individuellement avec les entrepreneurs intéressés. On a mené en 2021 49 visites exploratoires.
	Améliorer l'information sur le processus destiné aux entrepreneurs immigrants (en prévoyant entre autres des camps de formation).	Nombre de séances organisées sur le processus  Nombre de séances d'information organisées pour les universités et les collèges de la région		3+ / ONB	On a consacré beaucoup de travail à cette initiative en 2021-2022.  On a organisé trois séances avec les étudiants internationaux de l'Université Crandall, de l'Université de Moncton et de l'Université Mount Allison.
	Enrichir les perspectives de formation, notamment pour les secteurs précis dans lesquels il faut le faire.	À réaliser au besoin		Corporation 3+ / membres du Groupe de travail	Il est nécessaire de mettre au point la formation au-delà du BIMP, en étoffant le contenu en ligne (par exemple les modules de formation), afin de permettre à un plus grand nombre d'avoir accès aux services.  La Corporation 3+ prévoit d'étoffer le contenu en 2022 — en organisant des ateliers chaque semaine et chaque trimestre et des classes de maître chaque mois — en veillant à ce qu'une partie du contenu soit accessible dans des modules (enregistrés) offerts sur demande.
	Site Web sur l'immigration à enrichir pour les entrepreneurs et pour optimiser les moteurs de recherche.	Utilisation du site Web Recommandations adressées à la Corporation 3+		Trois collectivités	Le Groupe de travail sur l'IMT a un plan destiné à mieux promouvoir le site Web auprès des entrepreneurs en 2022-2023. Tous les acteurs locaux de l'immigration (courtiers professionnels, comptables et CCGM, entre autres) devraient promouvoir le site Web.
	Amélioration de la communication: Entrepreneurs immigrants Services offerts avant l'arrivée à l'intention des chefs d'entreprises	Plan en place		ONB/Membres du Groupe de travail	Le site Web d'Immigration Grand Moncton prévoit désormais une section sous le titre Avant votre arrivée. En 2022-2023, cette section s'étendra aux entrepreneurs.

Groupes de travail	Initiatives	Measures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Sonder les étudiants internationaux et les entrepreneurs immigrants (partie 2 du sondage annuel)  Se pencher sur la possibilité de mener un sondage distinct auprès des entrepreneurs immigrants, au lieu de les sonder dans le cadre du sondage annuel.	Sondage mis en œuvre		PLIGM	Nous avons ajouté, dans le Sondage auprès des nouveaux arrivants du PLI en 2022, une section consacrée aux chefs d'entreprises. Voici les faits saillants du sondage de 2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 54 propriétaires d'entreprises ont à leur service 589 employés (ce qui représente une hausse par rapport à seulement 58 employés l'an dernier).</li> <li>• 4 entreprises ont à leur service 50 employés ou plus.</li> <li>• 53% ont travaillé en collaboration avec la Corporation 3+.</li> <li>• 72 % font savoir que la COVID-19 a toujours des répercussions sur leur chiffre d'affaires. Dans 28 % des cas, le chiffre d'affaires est revenu au niveau de 2019 ou a augmenté.</li> <li>• Les grands défis en 2022: gérer les répercussions de la COVID-19; assurer la croissance des entreprises et avoir accès au financement. Le recrutement du personnel n'est pas un enjeu prioritaire.</li> </ul>



## Mesure 10

### Améliorer la liste des entreprises à vendre ou des candidats dans la planification de la relève.

Groupes de travail	Initiatives	Measures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Feuille de route et formation des entrepreneurs qui souhaitent acheter une entreprise locale				
	A. Feuille de route	Promotion de la feuille de route.		PLIGM	En 2020, nous avons établi la feuille de route du PLI à l'intention des entrepreneurs immigrants qui souhaitent acheter une entreprise locale.
	B. Formation	Nombre de séances		CCGM, RDEE du Nouveau-Brunswick	Voir Résumé ci-dessous.

# RELÈVE DE L'ENTREPRISE ET ENTREPRENEURS IMMIGRANTS

## RDÉE NB et relève

En date du 25 janvier 2022, il y avait, sur la plateforme du Carrefour Relève PME :

- 71 entreprises enregistrées depuis le lancement, en septembre 2020;
- 12 entreprises vendues ou qui se sont désistées;
- 59 entreprises qu'on peut actuellement acheter;
- 36 experts dans la cession d'entreprises enregistrés;
- 36 acheteurs potentiels enregistrés à l'heure actuelle;
- 41 paires d'acheteurs-vendeurs constituées.



**RDÉE NB**

Il y avait essentiellement, dans le Grand Moncton et dans la région du Sud-Est, 16 entreprises à vendre; une a été vendue dans le Sud-Est du Nouveau-Brunswick. Il y a neuf jumelages au total. Quinze acheteurs résidant dans le Grand Moncton et on a relevé 14 jumelages.

## Immigration Grand Moncton et relève:

- Nous avons ajouté le logo et le lien du Carrefour Relève PME dans la page consacrée à l'entrepreneuriat sur les sites Web d'Immigration Grand Moncton.
- On a monté un kiosque virtuel pour le RDÉE NB et pour le Carrefour Relève PME à l'occasion du salon consacré à l'établissement des nouveaux arrivants et des étudiants internationaux (février 2021)/un candidat acheteur et six candidats travailleurs.
- Nous avons reçu trois contacts pour le recrutement des entreprises à vendre.

**PLIGM et relève:** Publication périodique des annonces de recrutement du Carrefour se rapportant à la relève des PME sur les comptes du PLI dans les réseaux sociaux/inscription d'un acheteur immigrant/cinq jumelages avec des entreprises

## Corporation 3+ et relève

- Deux séances de formation virtuelles de 75 minutes présentées par Mario Cyr en mai 2021 et en février 2022 à l'intention des acheteurs immigrants; 15 étudiants ou plus
- Deux contacts avec les acheteurs immigrants hors du territoire/deux inscriptions
- Un contact avec un acheteur immigrant du territoire/une inscription/un jumelage avec une entreprise
- Deux contacts avec des entreprises à vendre/deux inscriptions



## CCGM et relève



**THE CHAMBER  
OF COMMERCE**  
for Greater Moncton

**LA CHAMBRE  
DE COMMERCE**  
pour le Grand Moncton

- La CCGM se consacre à un programme de relève d'entreprises qui sera lancé au deuxième trimestre de 2021 et qui comprendra une introduction à la plateforme du RDÉE, une nouvelle trousse d'outils pour réussir de la CBDC, ainsi que des conférenciers têtes d'affiche, qui parleront de l'achat et de la vente des entreprises.
- Un accord de partenariat conclu pour le recrutement des entreprises à vendre (octobre 2021).
- Deux annonces publicitaires dans l'infolettre adressée aux membres par courriel (le 8 décembre 2021 et le 10 janvier 2022).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Organiser une séance de réseautage avec les courtiers d'entreprises, les banques et les cabinets comptables, entre autres, de concert avec le Salon de l'emploi des nouveaux arrivants.	Une séance par an		CCGM	Nous n'avons pas pu tenir d'événements en présentiel durant la pandémie. La CCGM prévoit de reprendre les séances en présentiel plus tard au printemps. Dans le cadre de la nouvelle série sur la relève des entreprises, qui sera lancée avec l'événement évoqué ci-dessus, la CCGM enchaînera avec d'autres événements, dont un forum de réseautage pour les principaux acteurs de l'immigration.
	Rédiger et promouvoir les témoignages de réussite.	Nombre de témoignages rédigés		CCGM	Nous mettons désormais au point, chaque année, de nouveaux témoignages. En 2021-2022, on a dénombré 11 entreprises menées par des immigrants sur les réseaux sociaux et sur le site Web de la Chambre.

## Mesure 11

### Rédiger la proposition de valorisation ou l'analyse de rentabilité pour l'investissement des entrepreneurs dans certains secteurs de croissance (comme les TI et le tourisme, entre autres).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Documents destinés à promouvoir les investissements des entrepreneurs dans certains secteurs (comme les technologies)	Propositions de valorisation rédigées (4 ou 5 en 2021)		Initiative provinciale menée par la Corporation 3+ et Immigration ONB	On est en train de mettre au point la proposition de valorisation pour l'attraction des entrepreneurs. Ce projet (mené par PMTS) ciblera des secteurs précis et sera déployé en 2022-2023. Il est important de rappeler qu'Immigration ONB mène les efforts d'attraction des entrepreneurs immigrants.

## Les Essentiels en affaires pour immigrants (EAI): cours de la Corporation 3+



Economic  
Development  
Corporation

Corporation  
développement  
économique

Au total, 16 entreprises ont ouvert leurs portes en 2021. Elles ont créé 22 emplois à temps plein et 11 emplois à temps partiel.

En 2021, nous avons fait la promotion de 11 entreprises dirigées par des chefs d'entreprises immigrants. Il y a eu 49 visites exploratoires.

Mesure 2021						Total depuis le début de l'année
Mesure	Cible	T1	T2	T3	T4	
<b>Développement de l'entrepreneuriat et des entreprises en démarrage</b>						
<b>Impact d'après les facteurs suivants:</b>						
Nombre d'entreprises créées à l'issue du cours EAI	15	5	0	6	5	16
Nombre d'entreprises créées dans le cadre du Programme de prêt Impact	20	5	1	3	6	15
Nombre d'emplois à temps plein créés	30	10	5	10	18	43
Nombre d'emplois à temps partiel créés	20	6	4	3	6	19
Nombre total de demandeurs du Programme de prêt Impact	30	6	1	4	7	18
Total des recommandations adressées au Comité dans le cadre du Programme de prêt Impact	20	8	1	4	6	19
Nombre total de demandes approuvées dans le cadre du Programme de prêt Impact	20	5	1	4	5	15
Nombre total de prêts approuvés pour l'expansion dans le cadre du Programme de prêt Impact	5	0	0	0	2	2
Valeur totale des prêts approuvés dans le cadre du Programme de prêt Impact	\$250K	\$85K	\$5K	\$80k	\$110K	\$280K
<b>Répercussions économiques</b>						
<b>Cible</b>						
Répercussions économiques des entreprises en démarrage financées par la Corporation 3+	\$2,287,500	\$991,250	\$533,750	\$876,875	\$1,601,250	\$4,003,125
<b>Répercussions en fonction des activités</b>						
<b>Cible</b>						
Nombre de séances de consultation individuelle offertes aux entreprises	350	207	217	159	136	719
Nombre de cours de formation offerts dans l'entrepreneuriat	15	5	5	6	4	20
Nombre de participants aux cours de formation dans l'entrepreneuriat	60	29	35	26	33	123
Nombre de personnes qui ont participé aux visites exploratoires de la Corporation 3+	20	0	23	17	9	49
Nombre de demandes de renseignements sur les services offerts	1000	250	162	214	256	882

## Mesure 12

### Encourager les PME à embaucher des immigrants

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	 <p>Leur faire parvenir la liste des principaux salons de l'emploi tous les six mois.</p> <p>Inviter les PME à participer aux salons de l'emploi internationaux.</p>	<p>Augmentation du nombre d'immigrants embauchés par les PME</p> <p>Participation des PME aux salons de l'emploi</p>		<p>TravailNB, Ville de Moncton, SETSN/trois collectivités, Corporation 3+ et CCGM</p>	<p>Le bureau de TravailNB fait la promotion de ses salons de l'emploi et de ses initiatives de recrutement auprès des PME et des associations professionnelles dans l'ensemble de la région. Cet organisme est intervenu auprès d'un plus grand nombre d'étudiants internationaux en 2021-2022. L'essentiel des efforts de jumelage d'emplois de TravailNB est consacré aux PME.</p> <p>Pour mieux analyser les activités d'embauche des nouveaux arrivants dans les PME en 2022-2023 dans le formulaire d'inscription pour les salons de l'emploi des nouveaux arrivants et des étudiants internationaux, nous ajouterons dans le sondage une question sur la taille des entreprises.</p> <p>La reprise des événements en présentiel permettra aux petites entreprises de participer aux événements, y compris celles qui n'ont peut-être pas les moyens technologiques de créer un kiosque virtuel pour les événements en ligne.</p>

## Mesure 13

### Déployer une trousse d'outils pour le recrutement et l'intégration des immigrants et en faire largement la promotion parmi les PME dans l'ensemble de la collectivité.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mettre au point la trousse d'outils	Trousse d'outils en place Se pencher sur la possibilité de nouer un partenariat avec WES.		Ville de Moncton/partenaires fondationnels	<p>En 2021-2022, on a consacré à cette initiative des efforts considérables. On a réalisé beaucoup de travail pour mettre au point et promouvoir la trousse d'outils.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>On a mis sur pied le groupe de travail des partenaires fondationnels, qui comprend les villes de Moncton, de Riverview et de Dieppe, ainsi que des représentants d'Engage Matters, d'Immigration ONB, de la Chambre de commerce, de la Corporation 3+, de l'AMGM, du CAFi et de WES. On tient chaque mois des réunions et des séances de planification. On a créé un calendrier et un schéma critique.</li> <li>On a mené six entrevues auprès des utilisateurs dans les PME.</li> <li>On a mené une séance de consultation des employeurs, qui a réuni plus de 100 participants (PME, gouvernements et organismes à but non lucratif).</li> </ul> <p>En 2022-2023, le groupe lancera la trousse d'outils de l'employeur sur le site Web d'Immigration Grand Moncton.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>On a tenu un événement pour lancer la trousse d'outils de l'employeur.</li> <li>On fait un suivi du nombre de PME qui se sert de cette trousse.</li> <li>Objectif: 50 employeurs utilisent la trousse d'outils.</li> </ul>



## Mesure 14

### Mettre au point un programme d'accompagnement, dans lequel les grands employeurs pourraient mentorer les PME dans l'intégration des employés immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Élaborer un programme de communautés de praticiens dans laquelle les employeurs peuvent avoir des échanges.	Nombre de PME consultées		CCGM	<p>En 2021-2022, on a commencé à mettre sur pied une communauté de praticiens (règles de l'art) pour les employeurs et on a lancé les efforts de recrutement et de rétention des talents immigrants. Il y a beaucoup plus de travail à faire en 2022-2023 : il faudra entre autres mettre au point deux trousse d'outils différentes –, dont une sera élaborée par la CCGM et par la Corporation 3+ dans le cadre de l'une des initiatives du PMTS, et l'autre qui sera mise au point dans le cadre du projet de WES.</p> <p>La CCGM et la Corporation 3+ se situent aux premières étapes de la planification d'un important événement sur le thème du travail à l'automne 2022; on lancera alors deux trousse d'outils, et on franchira les premières étapes dans la mise sur pied d'une communauté de praticiens exemplaires.</p> <p>L'équipe du Bureau des ressources humaines de la Ville de Moncton a participé à la mise sur pied du Groupe des ressources de la DEI des Ressources humaines de la région de l'Atlantique. On tient des réunions une fois par mois depuis le printemps et l'hiver 2021. Ce groupe est constitué de professionnels des RH qui travaillent aux initiatives de DEI et comprend les représentants du secteur public et du secteur privé, dont l'APECA, le GNB et J.D. Irving.</p>

## Mesure 15

### Améliorer l'intégration de la main-d'œuvre professionnelle.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Assurer la liaison entre les compétences et les possibilités.  Services d'orientation professionnelle de TravailNB pour les travailleurs formés à l'étranger (TFE).	Nombre de participants Nombre de participants qui trouvent des emplois durables grâce à l'intervention de la formation		TravailNB	TravailNB mène les efforts auprès des travailleurs formés à l'étranger. En 2021-2022, les efforts du secteur ont entre autres porté sur la technologie de l'information (TI), le transport (camionnage), les métiers spécialisés, la comptabilité et la tenue de livres.

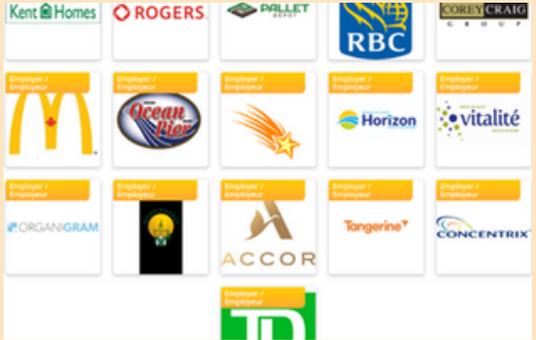
## Mesure 16

### Miser sur le programme Prêt pour l'avenir NB afin d'accroître considérablement les perspectives d'apprentissage expérientiel pour les étudiants internationaux et les nouveaux immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Étudiants internationaux participants à l'apprentissage par l'expérience  Lien d'avenir de la CCGM – programme d'apprentissage expérientiel	Nombre d'étudiants internationaux qui participent au programme Prêt pour l'avenir NB		Établissements dans l'enseignement postsecondaire	<p><b>Université de Moncton:</b> Nombre de stages professionnels pour des étudiants internationaux auprès du Bureau de l'apprentissage expérientiel : 24 stages. Présentation du Bureau de l'apprentissage expérientiel: le 27 septembre 2021; 8 étudiants.</p> <p>**En raison de la COVID-19 et parce qu'il faut offrir les cours en visioconférence, il est très difficile de réunir de l'information fidèle et représentative sur la participation des étudiants internationaux aux activités d'apprentissage expérientiel.</p> <p><b>CCNB:</b> On commence à peine à promouvoir Avenir NB auprès des étudiants de ce collège, qui s'est fixé une cible de 70 % des étudiants internationaux dans la population active trois ans après la diplomation.</p> <p><b>CCGM:</b> Elle participera à la consultation en 2022-2023, lorsqu'elle aura embauché le coordinateur ou la coordinatrice du programme Lien d'avenir de l'apprentissage expérientiel.</p>

# Mesure 17

## Rehausser l'importance consacrée aux liens entre les immigrants et les employeurs : Encourager les employeurs et le gouvernement à consulter les professionnels internationaux qui sont déjà installés ici et qui recherchent un emploi.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Assurer la liaison entre les immigrants, surtout les professionnels internationaux, et les employeurs.	Nombre d'emplois pourvus		Ville de Moncton/ SETSN	<p>En 2021-2022, on a pourvu 61 postes connus, directement grâce à cette initiative. (Il se pourrait qu'il y en ait plus.) Rien que pour le Salon de l'emploi du 29 octobre, on a pourvu 18 postes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Total de 12 événements entre le 1er avril 2021 et le 14 février 2022</li> <li>Total de 3 037 candidats. De ce total, 2 515 ont participé au processus d'inscription.</li> <li>Il y a eu un total global de 2 816 messages clavardés (en tenant compte des candidats qui ont participé à différentes séances de clavardage dans le même événement).</li> <li>Les salons de l'emploi se tiennent actuellement en virtuel, sur la plateforme Brazen.</li> </ul>
					 
	S'assurer que les étudiants francophones suivent une formation en anglais. Mesure intimement liée à la mesure 41 (liens avec le Groupe de travail sur l'établissement et l'inclusion)	Nombre d'étudiants suivant une formation en anglais		TravailNB	<p>On a renégocié, pour 2022-2023, le programme du projet pilote Formation linguistique mixte en ligne (FLMEL), ce qui permettra d'assurer la formation nécessaire des nouveaux arrivants afin de répondre aux besoins des clients dans l'apprentissage du français et de l'anglais.</p>

## Mesure 18

### Mieux participer aux efforts d'attraction des immigrants et mieux orienter ces efforts.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Consulter les partenaires gouvernementaux. Mener des missions régionales d'attraction avec les employeurs.	Nombre de missions régionales auxquelles participent les partenaires		TravailNB et Immigration ONB/trois collectivités	Les partenaires ont collaboré à cinq salons de l'emploi des nouveaux arrivants et des étudiants internationaux et à cinq salons de l'emploi des étudiants nationaux et internationaux.

 Marché de l'emploi et attraction des immigrants

 Encours

## LISTE DES ÉVÉNEMENTS AUXQUELS A PARTICIPÉ TRAVAILNB L'AN DERNIER



Du 15 au 29 mars	Santé	TravailNB - événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau
Du 17 au 19 mars	CTI	TravailNB - événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Échelle provinciale (NBCC/CCNB)  Toronto Montréal Ottawa-Gatineau
Les 7 et 8 avril	Généralités	ROUTES (salon des nouveaux arrivants)  En virtuel	Salon de l'emploi national ciblant les nouveaux arrivants au Canada	Échelle nationale et internationale
Les 21 et 22 avril	Généralités	Expo In-TAC  En virtuel	Il s'agit du plus grand salon de l'emploi virtuel au Canada (candidats canadiens et internationaux)	Échelle nationale et internationale
Du 19 au 26 mai	Activité manufacturière Foresterie Métiers du bâtiment	TravailNB - événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau Calgary Edmonton

Du 19 au 26 mai	Centres d'appels, vente au détail et restauration	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau Calgary Edmonton
Juin	Santé	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau Calgary Edmonton
Juin	CTI	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Échelle provinciale (NBCC/CCNB)  Toronto Montréal Ottawa-Gatineau
Septembre	Santé	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau Calgary Edmonton
	CTI	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Échelle provinciale (NBCC/CCNB)  Toronto Montréal Ottawa-Gatineau
Les 14 et 15 octobre	Généralités	Foire nationale de l'emploi de Montréal	Salon de l'emploi en présentiel à Montréal – il attirait les plus grosses foules au Canada.	Montréal
Les 27 et 28 octobre	Généralités	Ecarrières	Salon de l'emploi en présentiel à Montréal	Montréal
Novembre	Santé	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Toronto Montréal Ottawa-Gatineau Calgary Edmonton
Novembre	CTI	TravailNB – événement ciblé	Événement Connecteur d'emploi organisé et géré par TravailNB Plateforme fournie par VidCruiter	Échelle provinciale (NBCC/CCNB)  Toronto Montréal Ottawa-Gatineau

## OBJECTIF 3

# Élargir et améliorer le parcours des immigrants.

### Synthèse des activités de 2021-2022

On a consacré, dans le cadre du plan d'action 2021-2022, certains efforts à l'élargissement et à l'amélioration du parcours des immigrants. La COVID-19 a eu un profond retentissement sur le nombre d'immigrants qui se sont établis dans le Grand Moncton. Par rapport à d'autres régions du Nouveau-Brunswick, la région de Moncton attire la plus forte part d'immigrants qui s'installent dans la région grâce au programme des travailleurs qualifiés et aux membres des familles parrainées. Comme nous l'avons vu ci-dessus, le nombre d'étudiants internationaux qui ont mené la transition avec la population active grâce au permis de travail post diplôme a augmenté de 72 % sur un an pour atteindre 885 étudiants en 2020.

On mène actuellement des efforts pour attirer un plus grand nombre d'étudiants internationaux qui participent à l'apprentissage expérientiel et pour consulter les petites et moyennes entreprises afin de les encourager à embaucher des diplômés internationaux. Le programme Étudier pour m'établir au Canada Atlantique réunit des taux de rétention élevés (plus de 90 %) dans la région du Grand Moncton. (Or, la participation est modeste : 20 personnes y ont pris part en 2020-2021.) Le PRÉI (Programme de rétention des étudiants internationaux) a été mis sur pied pour offrir aux étudiants ou aux diplômés internationaux francophones les outils dont ils ont besoin pour travailler et s'établir dans le Grand Moncton; ce programme réunit 139 diplômés depuis 2017 et 2018; 110 diplômés sont employés.

## Mesure 19

### Le PLIGM approfondit la question et recommande des initiatives potentielles.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Commander une recherche sur ce thème.  Rapport annuel sur l'attraction des immigrants par circuit  Sondage annuel du PLI  Examen des nouvelles données du Recensement	La recherche est terminée et diffusée.		PLIGM, trois collectivités et Corporation 3+	On a établi le rapport du Sondage annuel du PLI 2022. Plus de 500 réponses ont été apportées à ce sondage, soit le double du sondage de 2021.  Notre population de nouveaux arrivants augmente non seulement de par sa taille, mais aussi en diversité, et est impatiente de nous aider à la servir du mieux que nous le pouvons. Plus de 80 pays étaient représentés dans ce sondage de 2022, contre 50 en 2021!  Les trois collectivités ont commandé un rapport annuel sur l'immigration. Le rapport de 2021 a été établi et transmis aux membres du PLI pour les besoins de la planification et pour permettre de suivre les progrès accomplis dans l'immigration.  La Corporation 3+ a commencé à rendre compte des nouvelles données du Recensement de 2021. Elle mènera en 2022-2023 un examen rigoureux de l'immigration d'après le Recensement.



# Mesure 20

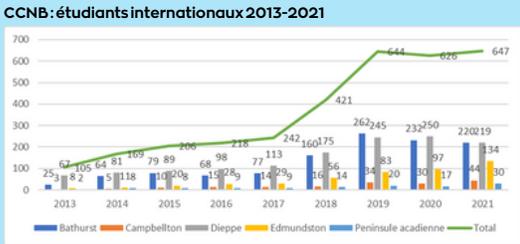
Travailler en collaboration avec les partenaires sectoriels pour déterminer les parcours les mieux adaptés aux besoins précis des secteurs (par exemple le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou PTET).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Consulter les associations professionnelles dans le cadre d'un dialogue.	Nombre de séances organisées avec des associations sectorielles et des entreprises		Immigration ONB	Immigration ONB travaille de concert avec les associations professionnelles pour communiquer à leurs membres des options offertes dans l'immigration.

# Mesure 21

Viser à augmenter considérablement le nombre d'inscriptions dans les universités et les collèges du Grand Moncton dans le cadre des études postsecondaires, en invitant les étudiants à suivre des cours qui cadrent avec les emplois offerts.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mener une analyse complète des étudiants internationaux à l'heure actuelle par domaine d'études. Être attentif aux lacunes. (Groupe de travail sur l'IMT; liens établis)	Recherche terminée		Corporation 3+ et établissements postsecondaires	<p>Les Établissements postsecondaires publient plus de données sur leurs étudiants internationaux et leurs diplômés. La Corporation 3+ mènera en 2022-2023 une consultation sur l'inscription plus détaillée par programme, lorsqu'on aura embauché le coordonnateur ou la coordonnatrice du programme Connecteur.</p> <p>Campus de Moncton de l'UdeM: 786 étudiants inscrits en 2021-2022                      CCNB de Dieppe: 220                      NBCC de Moncton: 623                      Université Crandall: 499</p>
	Encourager les étudiants à faire appel au programme Prêt pour l'avenir et jumeler les emplois.  Programme Étudier pour m'y établir  PRÉI du CAFI  Programme Connecteur de la Corporation 3+; jumelage des employeurs avec les étudiants internationaux pour améliorer la rétention.	<p>Nombre d'étudiants participants</p> <p>Nombre de placements professionnels</p> <p>Nombre d'étudiants internationaux participant au programme Connecteur</p>		<p>PRÉI du CAFI, programme Étudier pour m'y établir, établissements d'enseignement secondaire et TravailNB (jumelage des emplois)</p>	<p>Le programme Connecteur de la Corporation 3+ ne sera lancé qu'au deuxième trimestre de 2022. Le coordonnateur ou la coordonnatrice de ce programme sera chargé(e) d'assurer la liaison entre les diplômés locaux et internationaux et les immigrants prêts à travailler et avec les dirigeants des collectivités et des entreprises.</p> <p>Le programme Étudier pour m'y établir se déroulera en 2022-2023. Ce programme donne lieu à un projet pilote de trois ans, que l'APECA a cofinancé avec Immigration ONB, qui souhaite lancer un programme comparable en 2022-2023. Six étudiants du NBCC Moncton se sont inscrits, en 2021-2022, au programme Étudier pour m'y établir.</p> <p>Université Mount Allison : L'université MtA a pu faire financer un total de 50 stages dans le cadre d'Avenir NB en 2020-2021; huit de ces stages ont été confiés à des étudiants internationaux. En 2021-2022, leur nombre a augmenté (147 stages au total et environ 20% d'étudiants internationaux).</p>



# Examen détaillé: PRÉI (Programme de rétention des étudiants internationaux)

Lancé en 2017, le Programme de rétention des étudiants internationaux (PRÉI) a servi 223 participants. Il continue d'apporter les outils nécessaires aux étudiants internationaux, aux diplômés ou aux autres étudiants francophones pour leur permettre d'améliorer leurs compétences professionnelles ou de décrocher un emploi et de s'installer au Nouveau-Brunswick. Ce programme aide aussi les employeurs locaux dans le recrutement des employés.

Entre avril 2021 et janvier 2022, le PRÉI a servi 55 étudiants internationaux francophones. En raison de la COVID-19, ce programme s'est déroulé en virtuel; on a tenu des réunions en présentiel pour le lancement et la cérémonie de remise des diplômes, dans la mesure du possible. On a donné, à raison de sept heures par semaine, des cours de formation en anglais et une formation sur les compétences professionnelles essentielles, en plus d'offrir de l'information et des activités de réseautage animées par des partenaires locaux (CAFi, TravailNB, AMGM et SUN LIFE). Le PRÉI a été adapté à la pandémie et s'est déroulé en virtuel pour atteindre son objectif dans la formation et la rétention des étudiants internationaux francophones.

On a mené des initiatives en lançant en particulier le projet de recherche sur le parcours professionnel envisageable dans le domaine disciplinaire des participants. Ce projet est réalisé et présenté de vive voix en anglais par chaque étudiant. La progression linguistique constatée dans les résultats de l'évaluation à la fin de la formation est identique et parfois meilleure qu'en présentiel.

Le PRÉI est consacré au niveau intermédiaire de la population étudiante participante. Le CAFi souhaiterait pouvoir étendre les services qu'il offre, d'une part à la population qui se situe au niveau débutant dans l'apprentissage de la langue afin de la préparer à avoir accès au PRÉI actuel et d'autre part à la population qui se situe au niveau intermédiaire et avancé dans l'apprentissage linguistique, afin de répondre encore mieux aux attentes des employeurs et aux besoins linguistiques. Enfin, le public parle de plus en plus du PRÉI dans la formation offerte à destination pour les étudiants internationaux francophones dans le Grand Moncton. Ce programme regroupe trois cohortes par exercice financier.

**PRÉI**  
Programme de rétention des étudiants internationaux

Vous êtes un(e) diplômé(e) international(e) d'un établissement postsecondaire francophone du Grand Moncton?

Obtenez une formation gratuite, financée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick et appuyée par divers partenaires, pour améliorer votre anglais et votre intégration professionnelle.

**COMPOSANTES DU PRÉI**

- Programme des Compétences essentielles au travail
- Orientation professionnelle
- Formation linguistique en anglais
- Activités de réseautage
- Visites d'entreprises
- Mise en relation avec des professionnels
- Accompagnement individuel en recherche d'emploi

**POUR EN SAVOIR PLUS ET VOUS INSCRIRE, CONTACTEZ:**

mathias.mawoussi@cafi-nb.org | Mathias Cafi  
(506) 382-7494 poste 8 | www.linkedin.com/company/preinb

CAFi | Brunswick | Travail Working NB | MAGMA | A.M.G.M.  
ONB | MONCTON | Dieppe



# Université de Moncton

Nombre d'étudiants qui ont participé au PRÉi : 33 (de mai 2021 à mars 2022)



## CCNB

En 2021, 21 étudiants du CCNB (campus de Dieppe) ont participé au PRÉi.

En collaboration avec TravailNB, le CCNB a offert en anglais un projet pilote de formation des étudiants internationaux. En mai 2021, 52 étudiants du campus de Dieppe du CCNB avaient répondu à un sondage et fait savoir qu'ils souhaitaient suivre un cours en anglais (pour des raisons professionnelles).

Les étudiants du CCNB continuent de participer aux salons de l'emploi. Toutefois, puisque toutes les activités se déroulent en virtuel, nous ne connaissons pas le nombre de ceux qui s'y inscrivent et qui y participent.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Lancer une campagne: recenser les propriétaires d'entreprises qui ont embauché des étudiants internationaux. Liens avec le Sous-comité sur la consultation des employeurs	Campagne déployée pour encourager les PME à embaucher des diplômés internationaux. Embauche d'étudiants internationaux dans les PME		PLIGM/ Établissements postsecondaires, TravailNB, CCGM et Ville de Moncton	Mars 2022 - Mise sur pied d'un comité directeur représentant les institutions d'enseignement postsecondaire locales. Séance de remue-méninges de lancement afin de prendre des décisions sur le contenu et sur les thèmes de 10 à 12 messages à publier sur les réseaux sociaux.

## Mesure 22

### Enrichir les perspectives d'apprentissage expérientiel pour les immigrants et les étudiants internationaux.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Encourager les étudiants à faire appel au programme Prêt pour l'avenir; jumelage des emplois.	Nombre d'étudiants participants Nombre de travailleurs placés		PRÉi du CAFi, programme Étudier pour m'y établir, établissement d'enseignement postsecondaire et TravailNB (jumelage des emplois).	Le projet pilote du programme Étudier pour m'y établir des provinces de l'Atlantique a pris fin en 2021. Pour ce qui est de la rétention dans l'ensemble, la cohorte de 2018-2019 a inscrit un taux de rétention de 89 % après un an et celle de 2019-2020 a comptabilisé un taux de rétention de 98 %. Les cérémonies de remise des diplômes et les sondages n'ont pas encore eu lieu pour 2021-2022.  Depuis le début de l'année, les taux de rétention du Grand Moncton s'établissent à : 94 % pour 2018-2019 (3 départs sur 51) et 98 % pour 2019-2020 (un départ sur 62).  Le programme Connexions travail de TravailNB est l'un des programmes d'aide offerts aux candidats à des emplois et peut aussi apporter indirectement des avantages aux employeurs participants.
		Apprentissage expérientiel de l'Université de Moncton		Université de Moncton	Pour l'exercice 2021-2022, le Bureau de l'apprentissage expérientiel a organisé, grâce au financement d'Avenir NB, 13 stages professionnels pour des étudiants internationaux (soit un stage pour chacun des 13 étudiants internationaux participants) : printemps-été 2020 (3); automne 2020 (2); hiver 2021 (8). Durant l'hiver et l'automne, les stages professionnels durent 12 semaines; ceux du printemps et de l'été durent 16 semaines. On a aussi mené, durant l'année, des activités de réseautage et de bénévolat; toutefois, on ne connaît pas le nombre total d'étudiants internationaux qui y ont participé.

L'Université de Moncton fait la promotion des activités du Bureau de l'apprentissage expérientiel, du PRÉI et du programme Étudier pour m'y établir.

Il faut aussi noter que la proportion des étudiants internationaux inscrits à des programmes d'enseignement coopératif est supérieure à celle des étudiants internationaux de l'Université de Moncton. Les étudiants internationaux représentent un peu plus de 20 % de la population étudiante totale. En 2021-2022, 46 % des étudiants inscrits dans un programme d'enseignement coopératif sont des étudiants internationaux.

## Mesure 23

### Encourager les PME à embaucher des diplômés internationaux.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Lancer une campagne: recenser les propriétaires d'entreprises qui ont embauché des étudiants internationaux.	Campagne déployée pour encourager les PME à embaucher des diplômés internationaux		Établissements d'enseignement postsecondaire, TravailNB, CCGM et Ville de Moncton	<p>Le nombre d'étudiants internationaux inscrits dans les collèges et les universités du Grand Moncton a pulvérisé des records en 2021.</p> <p>Les experts-conseils en main-d'œuvre de TravailNB se réunissent avec les employeurs afin de les aider dans leurs efforts de recrutement, notamment auprès des étudiants internationaux.</p> <p>TravailNB offre aux employeurs, en partenariat avec l'AMGM, une formation interculturelle. Le CAFI et l'AMGM offrent, moyennant des frais, une formation interculturelle. TravailNB vise à offrir une formation interculturelle gratuite aux employeurs, en partenariat avec l'AMGM. Dans le cadre de leur plan de recrutement, les entreprises (PME) peuvent suivre une formation interculturelle.</p> <p>TravailNB a la liste des diplômés internationaux non employés. Les experts-conseils en main-d'œuvre s'occupent d'apparier des emplois avec les candidats.</p> <p><b>Université de Moncton</b></p> <p>ONB échange avec l'Université (directement et dans le cadre des emplois annoncés par l'ONB) les offres d'emploi des entreprises qui souhaitent recruter des étudiants internationaux. Ces offres d'emploi sont communiquées aux étudiants internationaux, qui sont invités à s'inscrire pour les recevoir directement. ONB ne suit pas le nombre total de PME parmi ces employeurs.</p> <p>Dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif dans le domaine de l'administration des entreprises, 50 % des étudiants internationaux font leur stage auprès d'une PME (ou d'un petit organisme à but non lucratif). Dans le génie et les sciences, environ 32 % des étudiants internationaux font leur stage auprès d'une PME. Il faut noter que l'Université de Moncton n'a pas les adresses des employeurs qui lui permettraient de vérifier que ces employeurs sont présents dans la région du Grand Moncton.</p>
	Le CCNB offre des services permettant de préparer les diplômés internationaux au marché du travail			CCNB	<p>In 2021, a total of 146 international students from the CCNB Dieppe campus will receive a certificate or diploma. Of these, 46 studied a one-year program and 100 a 2-year program.</p> <p>International students and graduates use CCNB immigration consultants and consultants to apply for post-graduation work permits and permanent residence in New Brunswick.</p>

## Mesure 24

### Veiller à ce que l'immigration francophone fasse partie de l'effort plus vaste d'attraction.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Veiller à ce que l'immigration francophone fasse partie de l'effort plus vaste d'attraction.	Nombre d'immigrants francophones qui s'établissent dans la région		STESN/Comité de veille sur l'immigration francophone	Le STESN a été mis en veilleuse pendant quelques mois en 2021-2022. En mars 2022, TravailNB a décidé de mettre sur pied un nouveau sous-comité afin de remplacer le SEFSE dans le cadre du Groupe de travail sur l'attraction de la main-d'œuvre du PLI (le « Sous-comité de l'emploi et de la formation des nouveaux arrivants »). Melissa Martin est aujourd'hui l'employée de TravailNB qui est nommée présidente de ce nouveau sous-comité.

## OBJECTIF 4

### Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.

#### Synthèse des activités de 2021-2022

La pandémie a continué de compliquer les efforts consacrés à mieux sensibiliser et faire participer le public; toutefois, on a déployé des efforts dignes de mention, dont une campagne menée sur les réseaux sociaux pour dissiper les idées fausses et sur les moyens grâce auxquels les résidents de la région du Grand Moncton peuvent être plus inclusifs. Le Festival Mosaïq a encore une fois été annulé à cause de la COVID-19; il sera toutefois repris en 2022. En 2021-2022, on a lancé une nouvelle série de webinaires afin d'aider les groupes communautaires, les églises et les autres acteurs de l'immigration à connaître les services d'aide offerts dans la collectivité aux nouveaux arrivants.

## Mesure 25

### Mettre au point un plan de communication destiné aux résidents du Grand Moncton et portant sur les grands enjeux. Encourager les « ambassadeurs » et les « ambassadrices » de l'information à corriger les « fausses nouvelles » dans les réseaux sociaux, à titre d'exemple.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mettre sur pied le Comité de relations publiques	Comité des résidents permanents mis sur pied		Trois collectivités	Comité constitué. Bureaux des communications de la Ville de Moncton, de la Ville de Dieppe et de la Ville de Riverview : agents d'immigration de chaque ville et coordonnateur du PLI.

Groupes de travail	Initiatives	Measures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mise au point d'un plan de communication destiné à la population locale. Se servir des réseaux sociaux, des autres outils de communication et du site Web sur l'immigration pour informer les résidents sur les moyens d'être plus accueillants et inclusifs.	Plan mis au point		Trois collectivités	<p>En 2021-2022, nous avons défini un périmètre de travail en partenariat avec les trois collectivités et le PLIGM. Nous avons fait appel à un expert-conseil afin de créer le contenu à publier sur les réseaux sociaux pour donner de l'information aux résidents de la localité sur les moyens à prendre pour être plus accueillants, équitables et inclusifs.</p> <p>On a publié, relativement à la mesure 28, 30 billets sur chaque réseau social (LinkedIn, Twitter et Facebook).</p> 

## Mesure 26

### Mettre en œuvre une approche axée sur les quartiers dans la consultation du public.

Groupes de travail	Initiatives	Measures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Fêtes de quartier Festival Mosaïq	Nombre de fêtes de quartier organisées Festival Mosaïq		Trois collectivités	<p>Le Festival Mosaïq a été annulé à cause de la COVID-19. Il sera repris en 2022.</p> <p>La Ville de Moncton a pu financer un certain nombre de festivals et d'événements, dont: la danse sociale latine; le rassemblement HUMANITY DESERVES BETTER WE ARE ONE; une demande d'éclairage spécial pour la Fête de la lumière (Diwali) les initiatives AYOB Moncton.</p> <p>En 2022-2023, nous consacrerons plus d'efforts dans ce domaine.</p>

## Mesure 27

### Encourager un plus grand nombre de bénévoles à appuyer l'inclusion des nouveaux immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Encourager le bénévolat.	Nombre d'initiatives destinées à encourager le bénévolat parmi les immigrants Nombre de webinaires		AMGM /CAFI, Hola	<p>Dans le sondage mené en 2022 auprès des immigrants, nous avons constaté que 41 % des immigrants qui vivent ici depuis plus d'un an font du bénévolat (contre 49 % dans le sondage de 2021).</p> <p>Malgré les restrictions sanitaires, l'AMGM a constaté une augmentation du nombre de bénévoles en 2021. Les activités ont consisté à aider les nouveaux arrivants à s'installer en livrant des boîtes-repas et en passant prendre leurs emplettes dans les supermarchés et en accueillant les familles réfugiées en leur offrant des dons, des services de traduction et de l'aide pour déménager, entre autres.</p> <p>En 2021, 176 (60 %) des 277 bénévoles inscrits de l'AMGM étaient des immigrants.</p> <p>100 % des 208 bénévoles de Hola étaient des immigrants.</p>

## Mesure 28

### Préparer un guide et faire appel aux réseaux sociaux, à d'autres outils de communication et au site Internet sur l'immigration pour informer les résidents de la localité sur les mesures qu'ils peuvent prendre pour être plus accueillants et inclusifs.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Campagne de sensibilisation à l'immigration	Nombre de messages diffusés		PLIGM	<p>En 2021-2022, nous avons mené la campagne pour dissiper les mythes, sur les moyens grâce auxquels les résidents de la région du Grand Moncton peuvent être plus inclusifs. Nous avons créé 30 messages qui ont été publiés sur les réseaux sociaux et qui s'adressaient surtout aux immigrants pour des raisons économiques, aux réfugiés et aux étudiants internationaux.</p>



## Mesure 29

**Mieux consulter les associations ethnoculturelles. Trouver les moyens de les aider et de mieux diffuser l'information, entre autres.**

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Fortifier le rôle des associations ethnoculturelles.  Les aider dans leurs efforts.	Approche mise au point		PLIGM	De novembre 2021 à janvier 2022, premiers contacts et invitations à une réunion de mise au point afin de vérifier les points de contact pour chaque association.  Invitations adressées à 13 associations ethnoculturelles. Confirmations : 4; réunions tenues : 4; aucune réponse : 3.

## Mesure 30

**Rehausser le soutien institutionnel (lieux de culte, organismes sociaux, groupes communautaires et associations sportives, entre autres). Leur donner de l'information pour savoir à quels organismes doivent s'adresser les nouveaux arrivants qui veulent avoir accès aux services.**

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Organiser une série de webinaires pour les organismes sociaux et les groupes communautaires	Fournir au groupe les documents à remettre aux nouveaux arrivants.		PLIGM	<p>Les services ont été augmentés en 2021-2022.</p> <p>Décembre 2021 : lancement par courriel de la Série de webinaires du PLI à l'intention des membres du PLI. On leur a demandé de suggérer les noms d'organisations communautaires à présenter.</p> <p>Décembre 2021 – présents : collaboration avec l'équipe administrative du PLI, Conseil du PLI et membres du PLI pendant les réunions du groupe de travail afin de dresser la liste des participants potentiels – en cours.</p> <p>Types de groupes invités : membres du PLI, associations ethnoculturelles, groupes communautaires, lieux de culte et associations sportives : nous sommes en train de dresser la liste des personnes-ressources et des invités.</p> <p>Cible pour le nombre de webinaires par an : de 12 à 15 webinaires.</p> <p>Webinaires de 2021-2022:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Clinique des réfugiés du Nouveau-Brunswick (27 janvier; 29 participants).</li> <li>2. YMCA du Grand Moncton (10 février; 16 participants).</li> <li>3. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (24 février; 15 participants).</li> </ol>



## OBJECTIF 5

# Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et promouvoir l'amélioration des résultats pour la participation à la population active.

### Synthèse des activités de 2021-2022

Dans le cadre du sondage annuel auprès des nouveaux arrivants, nous continuons d'évaluer les avis des nouveaux arrivants quand ils s'établissent dans la collectivité; ce sondage apporte un éclairage dans la programmation et les services. Nous avons étendu les services d'établissement aux étudiants internationaux. La collectivité se rapproche de l'objectif qui consiste à s'assurer de prendre en charge tous les nouveaux arrivants, sans égard à leur statut. Les nouveaux arrivants font davantage appel au nouveau service téléphonique 211, qu'il faut toutefois mieux promouvoir à terme.



## Mesure 31

**Mettre l'accent sur les premières impressions. Selon les nombreux commentaires, les premiers jours et les premiers mois sont décisifs pour la rétention à long terme des immigrants. Il s'agit notamment d'enrichir les services offerts avant l'arrivée des immigrants qui veulent s'installer dans le Grand Moncton.**

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Sondage auprès des nouveaux arrivants (impressions)	Sondage achevé		PLIGM	Sondage réalisé. Le rapport sera déposé et les résultats seront présentés en avril 2022.
					

# Mesure 32

## Promouvoir les services communautaires auprès des communautés d'immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	 <p>Séances d'accueil Quarterly à l'intention des nouveaux immigrants</p> <p>Promouvoir le Guide des nouveaux arrivants.</p> <p>Salon Installez-vous pour de bon</p> <p>Les agences d'intégration, MonctonCares et Hola Nouveau-Brunswick, offrent des webinaires aux nouveaux arrivants sur les services dans la communauté.</p>	<p>Consultation du Guide des nouveaux arrivants</p> <p>Nombre de nouveaux arrivants qui ont participé au salon Installez-vous pour de bon</p>		<p>Ville de Moncton,, Monctoncares et Hola</p>	<p>La Ville de Moncton a lancé le salon de l'établissement en ligne sur le thème « Installez-vous pour de bon » le 18 mars à l'intention des nouveaux arrivants et des étudiants internationaux. Deux cent cinquante nouveaux arrivants et étudiants se sont inscrits. Immigration Grand Moncton, la Bibliothèque publique de Moncton, Immigration ONB, TravailNB, l'AMGM, le CAFI, la Corporation 3+, le Centre de bénévolat du Sud-Est du Nouveau-Brunswick, Centraide et le Centre d'apprentissage des langues sont les partenaires qui ont monté des kiosques dans ce salon. L'objectif consiste à faire connaître aux nouveaux arrivants et aux étudiants internationaux des programmes et des services qui leur permettent de s'établir, en plus d'améliorer les résultats.</p>   <p>En partenariat avec les villes de Riverview et de Dieppe, la Ville de Moncton a tenu une nouvelle série de séances d'accueil et d'orientation à l'intention des nouveaux arrivants et des étudiants internationaux. Nous avons organisé deux séances qui ont réuni plus de 150 participants. Des exposés en ligne et des kiosques de clavardage en virtuel, avec vidéos et clavardages-textes, faisaient partie du programme des événements.</p>  <p><b>Initiatives de Moncton Cares en 2021:</b></p> <p>Trois programmes d'initiation au camping à l'intention des nouveaux arrivants, pour leur permettre de connaître Parcs Canada et ses activités. Ces programmes ont attiré 70 nouveaux arrivants.</p> <p>Huit conférences d'experts sur des thèmes différents pour les nouveaux arrivants. Nombre total de nouveaux arrivants qui y ont participé : 250.</p> <p>Lancement de l'application mobile dans Android et iOS. À l'heure actuelle, 150 nouveaux arrivants se servent de cette application.</p> <p>Projet de photographie professionnelle Headshot pour les nouveaux arrivants, ainsi que pour les étudiants internationaux. Nombre total de nouveaux arrivants qui y ont participé : 25.</p> <p>Plus de 20 familles de nouveaux arrivants ont visité le Zoo en octobre et en novembre 2021</p>  <p>Hola a organisé des webinaires en partenariat avec Service Canada avec 50 nouveaux arrivants inscrits et deux autres prévus en 2022. Hola a organisé 6 sessions mensuelles d'orientation en personne et huit autres prévues en 2022.</p> <p>Hola s'est associée à Sistema Nouveau-Brunswick pour fournir des places aux enfants nouveaux arrivants.</p> <p>Hola s'est associée au Moncton Boys and Girls Club pour promouvoir le programme Ingenium auprès des jeunes.</p> <p>Hola a lancé les réunions de webinaires avant l'arrivée avec les familles qui arriveront bientôt en 2022. Plus de 50 participants pour chacun des trois webinaires. 8 autres webinaires prévus en 2022.</p>

## Mesure 33

### Enrichir les services d'établissement afin de rejoindre tous les nouveaux arrivants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Le coordonnateur de l'établissement de l'AMGM sera au service des étudiants internationaux.	Exhaustivité des services d'établissement offerts		AMGM	<p>L'AMGM offre aujourd'hui de l'aide aux étudiants internationaux et à tous les clients qui ne sont pas des résidents permanents grâce au financement complémentaire apporté par la Ville de Moncton. La Ville offre aujourd'hui 60 000 \$ pendant trois ans pour embaucher un employé à temps plein qui assurera l'aide à offrir dans les services d'établissement de ceux qui ont des permis de travail temporaires. Le financement porte sur 2021, 2022 et 2023.</p> <p>L'AMGM a aidé plus de 180 étudiants internationaux et leurs familles en préparant 209 plans d'établissement et en faisant 185 recommandations de candidatures à des emplois.</p>

 International student attraction and professional integration

 Achevé

## SERVICES OFFERTS PAR L'AMGM AUX ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

### Services offerts avant l'arrivée

- Organisation de la prise en charge à l'aéroport
- Livraison de boîtes-repas et de cartes SIM
- Guide des nouveaux arrivants en PDF
- Bienvenue au Canada en PDF
- Information sur le transport à partir de l'aéroport
- Enregistrement des voyageurs (comptes rendus sur la COVID-19) : gouvernement fédéral et gouvernement provincial
- Hébergement : liens Web sur l'hébergement pour la mise en quarantaine et logement temporaire (Airbnb recommandé)
- Publication de liens pour la livraison de repas à l'intention de ceux qui doivent se mettre en quarantaine et livraison des cartes SIM au besoin
- Invitation lancée pour que les nouveaux arrivants informent l'AMGM dès leur arrivée.



### Services offerts après l'arrivée (réunion sur le plan d'établissement : de 1 à 1,5 heure)

Dans les trois premiers jours, l'Accueil mène une évaluation des besoins et prépare un plan d'établissement en tenant des réunions dans TEAMS afin d'expliquer et de fournir les formulaires de demande, l'information et les ressources sur :

- le numéro d'assurance sociale (coordonnées de Service Canada);
- le régime d'assurance-maladie et de santé (cliniques médicales ouvertes après les heures normales, hôpitaux, 9-1-1 et 8-1-1 et assurance privée, entre autres);
- le transport (Codiac Transpo et les services de taxi) ainsi que le permis de conduire (coordonnées de SNB), les assurances, l'immatriculation, le 9-1-1 et la sécurité routière en hiver;
- les services bancaires;
- le logement : ressources et liens sur le Web, entre autres;
- l'information sur l'inscription dans les écoles pour les enfants à charge : options offertes aux francophones et aux anglophones;
- les cours de langue (français et anglais) : cercles de conversation et Formation linguistique mixte en ligne (FLMEL) du CCNB, entre autres;

- l'allocation canadienne pour enfants : explication et remise des formulaires (18 ou 19 mois);
- le réseautage, le bénévolat, les activités communautaires, les infrastructures, le service téléphonique 211 et ressources : on remet des formulaires de demande à tous les étudiants;
- les demandes de crédit pour la TPS et la TVH et les impôts;
- l'information sur le permis de travail postdiplôme et les moyens d'accès au statut de RP;
- l'entreprise et sur l'entrepreneuriat;
- la citoyenneté.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Le CAFi doit enrichir ses services à l'intention des personnes qui sont dans d'autres situations.	Exhaustivité des services d'établissement offerts		CAFI	Le CAFi offre aujourd'hui de l'aide aux étudiants internationaux et à tous les clients qui ne sont pas résidents permanents.
	Jumelage « le pas vers l'autre »	Nombre d'étudiants jumelés		UdeM	Nombre d'étudiants qui ont participé au programme de jumelage : 61 (de janvier à décembre 2021)
	Programme de jumelage	Nombre d'étudiants internationaux jumelés dans le cadre du programme		CAFI	Le Service aux étudiants offre déjà ce programme à l'Université. En outre, nos partenaires universitaires souhaitent que ce programme de jumelage soit offert à tous les niveaux.

## Mesure 34

### Regrouper l'information sur les points d'accès aux services (numéro 1-800, adresse de courriel unique et meilleure utilisation du site Web).

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Promouvoir le site Web sur l'immigration du Grand Moncton comme principale source d'information.	Consultation du site Web		Trois collectivités et Centraide	En 2021-2022, on a recruté un rédacteur professionnel et un graphiste. Dans le cadre d'une campagne bilingue, on a publié 30 billets sur Facebook et 30 sur LinkedIn. Rayonnement sur Facebook : 62 600 visionneurs. LinkedIn : 6 000 impressions directes.
					 <p>Nombre total des vues jusqu'à maintenant: 68 600</p> <p>Il faut consacrer plus de travail à la promotion, puisque moins d'un répondant sur cinq dans le sondage mené auprès des immigrants a fait savoir qu'il a consulté ce site. D'autres efforts seront consacrés à la promotion croisée en 2022-2023.</p>



Outre le site Web d'Immigration Grand Moncton, on a fait une vaste promotion, en 2021-2022, du nouveau service 211 auprès des organismes spécialisés dans l'établissement des nouveaux immigrants, des groupes communautaires de services aux

## OBJECTIF 6

### Investir dans l'écosystème de soutien à l'immigration et le renforcer.

#### Synthèse des activités de 2021-2022

On a étoffé les services de formation linguistique offerts aux immigrants (formation linguistique mixte en ligne) en 2021-2022. Les efforts de promotion de l'intégration des immigrants dans les réseaux qui s'étendent depuis la maternelle jusqu'à la douzième année ont été rehaussés en 2021-2022. Les parents d'enfants immigrants peuvent désormais consulter le site Web sur l'éducation dans 14 langues différentes, et l'aide offerte dans le domaine de la santé mentale a été enrichie. Pendant la pandémie, on a consacré des efforts généralisés à l'aide à apporter aux nouveaux immigrants dans le besoin, notamment en aidant les nombreux immigrants qui ont des difficultés particulières, par exemple ceux qui ont un « statut implicite ». À cause de la pandémie et pour d'autres raisons, on a reporté à 2021-2022 un certain nombre d'initiatives.

## Mesure 35

### Élargir le rôle et les ressources du Partenariat local en matière d'immigration. Selon le rôle qu'il jouera dans la mise en place de cette nouvelle stratégie, veiller à le doter des ressources dont il a besoin.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Solidifier le PLIGM	Prévoir plus de financement et de ressources		PLIGM	En novembre 2021, l'équipe du PLI du Grand Moncton s'est enrichie d'un nouveau membre: Mary Reid est aujourd'hui la coordonnatrice du PLI. Mohamed Yessaad deviendra le gestionnaire de projet du PLIGM. Ces personnes-ressources supplémentaires nous permettront de continuer de travailler en collaboration avec tous les partenaires afin de nous assurer que les projets et les initiatives continuent d'avancer au rythme indiqué dans l'accord de contribution conclu entre le PLIGM et IRCC.
					 
					<p>Mohamed Yessaad</p> <p>Mary Reid</p>

## Mesure 36

### Accroître la présence d'IRCC et du ministère de l'ÉPFT dans la communauté.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	<p>Accroître la présence d'IRCC dans la communauté.</p> <p>Étendre, dans la région, la présence d'Immigration ONB sur le terrain.</p>	Personnel local		Division de la croissance démographique	<p>En 2021-2022, Immigration ONB a étendu sa présence locale dans le Grand Moncton.</p> <p>Immigration ONB continue d'appuyer les initiatives locales en demandant aux agents de l'immigration de participer aux réunions et aux salons professionnels, de présenter des exposés et de mener des initiatives dans les cas nécessaires.</p> <p>Immigration ONB a à son service, dans le Grand Moncton, un agent régional de l'immigration, qui représentera l'organisme au sein des comités et qui sera la principale personne-ressource pour les activités régionales.</p> <p>Les différents comités réuniront les représentants des services d'Immigration ONB pour mieux assurer la complémentarité de son mandat</p>

## Mesure 37

### Promouvoir la diversité: affiches et programmes dans l'administration municipale et dans les organismes de développement économique; publications et affiliation à des comités.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mettre au point des initiatives pour appliquer les mesures adoptées.	<p>Accroissement de la diversité: effectifs des administrations municipales</p> <p>Affiches, images et symbole</p> <p>Conseils et comités</p>		Trois collectivités	<p>Assurer le rayonnement des efforts de diversité en 2021-2022:</p> <p>La Ville de Moncton a mis sur pied le Groupe de travail interne consacré à la diversité, à l'équité de l'emploi et à l'inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ce comité a été mis sur pied en août 2021.</li> <li>Font partie des services représentés auprès de ce comité: le Bureau des ressources humaines, le Bureau des finances, le Bureau des loisirs (Inclusion sociale), la Place Resurgo, le Bureau du développement économique, le Bureau des événements, le Bureau des initiatives stratégiques, le Zoo de Magnetic Hill et différents secteurs du Bureau des travaux publics (Répartition, arboriculteurs et Administration): syndicats: SUT, Bureau des incendies de Moncton, SFCP et AEHV.</li> <li>Révision de la politique interne en cours pour la diversité, l'équité et l'inclusion.</li> <li>La mandature du Comité a été finalisée le 26 janvier.</li> <li>en décembre 2021, de nombreux membres du Comité ont eu l'occasion de participer à un atelier de formation de neuf heures sur la diversité, l'équité et l'inclusion avec la Dre Manju Varma et Mme Jill Esson, d'Engaging Matters.</li> <li>Lancement de la plateforme de formation sur la diversité du CCDI à l'intention des employés.</li> </ul> <p>L'équipe du Bureau des ressources humaines de la Ville de Moncton a participé à la mise sur pied du Groupe des ressources de la DEI des Ressources humaines de la région de l'Atlantique. On tient des réunions une fois par mois depuis le printemps et l'hiver 2021. Ce groupe est constitué de professionnels des RH qui travaillent aux initiatives de DEI et comprend les représentants du secteur public et du secteur privé, dont l'AEPCA, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et J.D. Irving, entre autres.</p> <p>Prochaines étapes: Plan d'action 2022-2023: finalisation de la politique sur la DEI et création de la stratégie de la DEI pour la Ville de Moncton: événements, formation, communication et emploi, entre autres.</p>

## Mesure 38

### Insister sur la gamme des services : éviter les recoupements.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Convoquer des réunions avec les organismes d'établissement et les organismes connexes afin de bien cerner les recoupements et les lacunes.	Amélioration de l'efficacité et de l'efficacité dans le cadre des services offerts		Immigration ONB, AMGM, CAFI, Monctoncares etHOLA	Les dirigeants de l'AMGM et du CAFI ont tenu différentes réunions en 2021-2022 pour discuter des points d'intérêt commun.

## Mesure 39

### Mettre l'accent sur le développement de la sensibilisation interculturelle : les Canadiens comprennent la culture des immigrants, et les immigrants comprennent la culture canadienne.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Donner la priorité au développement de la sensibilisation interculturelle : les Canadiens comprennent la culture des immigrants, et les immigrants comprennent la culture canadienne.	Activités ciblées, par exemple la formation interculturelle  Généralisation de la campagne de relations publiques	  	Trois collectivités	Cette mesure est liée à la mesure 28 (Campagne pour dissiper les idées fausses).  L'AMGM a à son service trois employés qui se consacrent à offrir la formation interculturelle afin de répondre à la forte demande. La formation interculturelle de l'AMGM a été donnée à 19 organismes et a réuni 608 participants.  Le CAFI a offert sept cours de formation sur la compétence interculturelle en 2021-2022. La durée de la formation a varié; toutefois, on a donné un total de 27 heures de formation, qui a porté sur les thèmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'apprentissage;</li> <li>• le choc culturel et le stress post-traumatique;</li> <li>• les opinions inconscientes;</li> <li>• les grandes tendances culturelles;</li> <li>• la communication interculturelle;</li> <li>• les difficultés linguistiques;</li> <li>• le monde de l'éducation;</li> <li>• l'inclusion;</li> <li>• l'immigration: pourquoi et comment.</li> </ul> 148 personnes (soit aussi bien des Canadiens que des immigrants) ont participé à ces activités de formation.

## Mesure 40

### S'assurer que l'aménagement des logements cadre avec la stratégie d'immigration : les logements doivent être abordables et adaptés aux besoins de la population des nouveaux arrivants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Comité mis sur pied au début de 2020 Initiatives élaborées et comptes rendus présentés au PLI d'ici le 1er avril 2021	Rapport établi Initiatives en cours		Coordonnateur régional de l'intégration	Plusieurs initiatives ont été mises en veilleuse parce que le poste de coordonnateur régional de l'intégration n'a pas été pourvu pendant plusieurs mois l'an dernier.  On a ajouté la liste des entreprises de gestion immobilière de logements à louer dans la section Logement du site Web de l'immigration.

La formation sur la sensibilité culturelle à l'intention des gestionnaires d'immeubles est une mesure menée par le PLI et fait partie du Comité du logement dans le cadre des activités du Groupe de travail sur l'attraction de la main-d'œuvre du PMTS. Cette formation n'a pas été donnée en 2021. Compte rendu sur le Comité du logement : tour d'horizon de toutes les initiatives existantes dans le domaine du logement pour nous assurer que nous offrons des mesures complémentaires, pour éviter de travailler en silos et pour savoir comment nous allons positionner le Comité du logement en 2022-2023.

Sondage du PLIGM auprès des nouveaux arrivants du Grand Moncton en 2022: considérations liées au logement

- Première source d'information: recherche sur le site Web; les amis et les autres nouveaux arrivants
- Un non-étudiant sur quatre a communiqué avec la Ville ou l'hôtel de ville.
- 92 % ont loué leur logement lorsqu'ils sont arrivés (87 % des non-étudiants).
- 43 % des non-étudiants ont fait savoir qu'il était très difficile de trouver un logement. Parmi les étudiants: 56 %
- Première source d'information: recherche sur le site Web; les amis et les autres nouveaux arrivants.
- Un non-étudiant sur quatre a communiqué avec la Ville ou l'hôtel de ville.
- 92 % ont loué leur logement lorsqu'ils sont arrivés (87 % des non-étudiants)
- 43 % des non-étudiants ont fait savoir qu'il était très difficile de trouver un logement. Parmi les étudiants: 56 %

## Mesure 41

### Enrichir la formation linguistique.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Étendre l'accès à la formation linguistique.	Nouveaux arrivants plus nombreux à avoir accès à la formation linguistique		TravailNB	<p><b>Formation linguistique mixte en ligne</b></p> <p>Cette formation a été renégoziée pour 2022-2023. TravailNB offrira d'autres cours afin de combler le vide pour les nouveaux arrivants ou les immigrants qui veulent apprendre une langue seconde.</p>

## Mesure 42

### Accroître le nombre d'immigrants dans les postes de direction.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Initiatives visant à accroître le nombre d'immigrants siégeant à des conseils d'administration locaux et titulaires de postes de direction dans les organismes et les entreprises	Accroître le nombre d'immigrants siégeant à des conseils d'administration locaux. Accroître le nombre d'immigrants titulaires de postes de direction.		PLIGM	<p>En 2021-2022, on a lancé un certain nombre d'initiatives qui se poursuivent en 2022-2023 et qui consistent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• encourager les organismes communautaires à inviter résolument des immigrants à siéger à leur conseil d'administration. On commencera à le faire au printemps 2022 lorsqu'on aura terminé le sondage référentiel sur la participation des immigrants dans les conseils d'administration.</li> <li>• recommander de mener un sondage en 2021-2022 auprès des conseils des organismes bénévoles afin de faire le point sur la situation. Février 2022: on a commencé à rédiger les courriels et les questions du sondage de concert avec les membres du PLI. Le sondage sera lancé en avril 2022.</li> <li>• livrer les témoignages et les profils des nouveaux arrivants qui exercent des fonctions de direction. On fera ce travail à l'été 2022, lorsque le sondage sera terminé.</li> <li>• étendre la formation sur la DEI aux associations et aux conseils. Proposition de financement du PLIGM soumise à IRCC en février 2022.</li> </ul>

## Mesure 43

### S'assurer que les employeurs sont attentifs aux besoins des nouveaux arrivants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Liens établis avec la Mesure 13 (trousse d'outils des employeurs)	Trousse d'outils mise au point Nombre d'entreprises mobilisées		SETSN et PMTSE	Le SETSN a été mis en veilleuse pendant quelques mois en 2021-2022. En mars 2022, TravailNB avait décidé de mettre sur pied un nouveau sous-comité afin de remplacer le SEFSE dans le cadre du Groupe de travail sur l'attraction de la main-d'œuvre du PLI (le « Sous-comité de l'emploi et de la formation des nouveaux arrivants »).

## Mesure 44

### Renforcer les soins de santé offerts aux immigrants, surtout dans l'accès aux soins et dans le domaine de la santé mentale.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Organiser des séances sur l'accès avec les associations ethnoculturelles. Confier au comité sur les soins de santé primaires le travail qui consiste à se pencher sur les soins de santé offerts aux immigrants et présenter des comptes rendus au PLI.	Exposés présentés aux associations ethnoculturelles. Rétroaction du comité sur les soins de santé primaires		PLIGM	Chantal Arsenault, infirmière praticienne du Réseau de santé Horizon, siègera au Groupe de travail du PLI sur l'établissement et l'inclusion pour assurer la continuité de la communication entre le PLI et le comité des soins de santé primaires

## Mesure 45

### Promouvoir l'intégration des jeunes immigrants dans les écoles.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Surveiller les succès remportés, les souligner et en rendre compte.	Publier les anecdotes.		Districts scolaires, AMGM et CAFI	Voir Résumé ci-dessous.

# Promouvoir l'intégration des jeunes immigrants dans les écoles de la maternelle à la 12e année.

## Faits saillants du District scolaire anglophone Est



L'année a été difficile pour les étudiants en général, qui ont dû mener leur apprentissage en ligne pendant certaines périodes. Toutefois, toutes les écoles continuent d'accueillir à tous les niveaux d'études les étudiants nouvellement arrivés des quatre coins du monde. Le Programme Homework Hotspot de l'AMGM se poursuit; de même, on continue de communiquer avec l'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles du District scolaire francophone Sud pour les jeunes dans les écoles. On continue, dans les écoles du District scolaire anglophone Est, d'être culturellement réceptifs dans l'enseignement et dans le cadre du plan d'amélioration de chaque école. On a aussi continué, durant l'année scolaire, de promouvoir les cours d'art du langage en anglais. Il y a une pénurie de programmes préscolaires pour les enfants immigrants, qui ne sont pas admissibles à l'Évaluation de la petite enfance (s'ils ne connaissent pas suffisamment l'anglais). On a maintenant lancé un projet pilote dans chacun des districts (20 par district).

## Faits saillants du District scolaire francophone Sud



Afin de promouvoir l'intégration des jeunes immigrants dans les écoles, le District scolaire francophone Sud a mis en œuvre différents programmes et diverses mesures durant l'année 2021-2022. Ces programmes ont été essentiellement offerts par les membres de l'équipe de l'accueil et du soutien des nouveaux arrivants et des travailleurs d'établissement dans les écoles.

- Séances d'information et d'orientation pour les parents : on a offert, durant l'année, 11 séances d'information et d'orientation pour les parents. Nombre total de participants dans ces séances d'information : 449 parents.
- Activités de réseautage et de liaison communautaire : malgré toutes les restrictions liées à la COVID-19, nous avons réussi à organiser un nombre considérable d'activités pour nos étudiants, les parents ou les familles. (Total de 34 activités) la majorité des activités offertes exclusivement aux étudiants l'ont été en présentiel dans les écoles. Les activités destinées aux parents et aux familles se sont essentiellement déroulées en ligne; certaines ont toutefois eu lieu en présentiel quand la situation le permettait. Nombre total de participants dans ces activités : 964 personnes.
- Services d'accompagnement dans l'apprentissage de la culture numérique pour les parents : 17 cours de formation de base et sept cours de formation avancée dans l'apprentissage de la culture numérique ont été offerts, dans le cadre de petits groupes ou individuellement, durant l'année.
- Service de transport : 43 services de transport ont été offerts à nos familles pour les aider à se déplacer afin de se rendre à des réunions dans les écoles ou pour qu'elles puissent participer à différentes activités offertes par notre équipe. Ces clients sont surtout des familles qui viennent d'arriver dans la région.
- Services de traduction et d'interprétation : on a offert cette année à nos familles 695 services d'interprétation et 520 services de traduction, essentiellement pour les réunions avec le personnel des écoles et dans la communication entre les écoles et la famille.

## Faits saillants de l'AMGM



Nous n'avons pas pu tenir autant d'ateliers et de séances de préparatif des groupes préscolaires que nous l'aurions souhaité parce que nous n'avons pas pu nous réunir en grand nombre. Les activités de notre groupe Homework Hotspot se sont déroulées la moitié du temps par rapport au calendrier prévu parce qu'il a fallu les annuler le soir si certaines écoles étaient fermées pour des raisons opérationnelles ou sanitaires. Heureusement, l'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles du District scolaire francophone Sud a pu se retourner et rejoindre de nombreux clients en leur soumettant les idées d'ateliers nécessaires et en offrant les ateliers individuellement ou en petits groupes réunis en virtuel, en pensant d'abord à la sécurité de nos clients.

Nous avons pu tenir 10 camps de jour durant l'été, en partenariat avec le DSAE, pour les jeunes nouveaux arrivants à l'école Edith Cavell. Au total, 50 élèves et étudiants ont participé à ces camps.

L'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles du District scolaire francophone Sud a présenté les séances d'orientation sur la saine alimentation, et des ateliers sur les vêtements de saison et ce qu'il faut apporter à l'école se sont déroulés à l'intention des familles de nouveaux arrivants qui inscrivent leurs enfants dans le réseau scolaire canadien.

L'inscription scolaire des nouveaux arrivants dans le cadre du Programme des réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG) a été interrompue à cause de la pandémie. Toutefois, l'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles du District scolaire francophone Sud a pris en charge une grande partie de la responsabilité des rendez-vous de vaccination pour s'assurer que les enfants qui font partie d'équipes sportives ou communautaires ne perdraient pas leur place.

En partenariat avec l'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles du DSFS, notre coordonnatrice de l'inclusion des jeunes a pu compter sur l'aide des bénévoles de l'AMGM et organisé chaque semaine des soirées de tutorat pour les jeunes aux prises avec certaines difficultés.

Notre coordonnatrice de l'inclusion des jeunes a aussi mis sur pied un cercle de conversation hebdomadaire avec les jeunes, dans lequel les élèves et les étudiants pouvaient parler de l'actualité, apprendre la culture canadienne et parler de leur culture avec d'autres participants. Toute la programmation hebdomadaire était subordonnée aux recommandations sanitaires du gouvernement provincial.

Il y a une pénurie de programmes préscolaires pour les enfants immigrants, qui ne sont pas admissibles à l'Évaluation de la petite enfance (s'ils ne connaissent pas suffisamment l'anglais). On a maintenant lancé un projet pilote dans chacun des districts (20 par district). Un rapport portera sur cette initiative en 2021-2022.

## Faits saillants du CAFi



Nous avons publié, dans le rapport annuel de 2021-2022, un certain nombre de témoignages importants sur les jeunes immigrants dans les écoles, par exemple à propos de l'enrichissement de l'aide offerte dans le domaine de la santé mentale, du Programme Homework Hotspot de l'équipe des travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles (TÉÉ) et de l'initiative des écoles culturellement réactives.

Il y a une pénurie de programmes préscolaires pour les enfants immigrants qui ne sont pas admissibles à l'Évaluation de la petite enfance (s'ils ne connaissent pas assez bien l'anglais).

On vient de lancer un nouveau projet pilote dans chacun des districts (20 par comté).

## Mesure 46

### Diffuser l'information pour aider les familles immigrantes à risque.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Consulter le ministère du Développement social et d'autres intervenants compétents pour réunir une meilleure information sur les familles immigrantes à risque			Développement social, AMGM, PLIGM, Immigration Grand Moncton	L'AMGM a à son service un administrateur du marketing et de la communication, qui publie sur les réseaux sociaux les différents comptes rendus, et selon les difficultés des clients, il les invite généralement à s'adresser à l'équipe spécialisée dans l'établissement des nouveaux arrivants.

## Mesure 47

### Éviter la ségrégation des populations immigrantes et non immigrantes.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	La mesure 39 comprend une partie de la campagne menée pour les résidents permanents	Activités interculturelles Opinions générales		Trois collectivités	On a reporté la rédaction du guide des résidents, qui fait désormais partie du plan d'action 2022-2023.

## Mesure 48

### Renforcer l'OMU et les organismes de sécurité publique ainsi que leur intervention auprès des immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Examen des pratiques prometteuses — Le PLI doit mener la recherche.	Rapport mis au point.		PLIGM	En 2021-2022, le PLIGM a soumis à IRCC une demande de financement pour mener une étude sur le renforcement de l'OMU et des organismes de sécurité publique, ainsi que leur intervention auprès des immigrants; l'examen portera sur les pratiques prometteuses.

# Action 49

## Expand available and accessible public transportation.

Groupes de travail	Initiatives	Measures	STATUT: 31MARS2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Exposé présenté par Codiac Transpo	Les nouveaux arrivants empruntent les transports en commun.		PLIGM	<p>Le PLIGM a ajouté une question dans le Sondage annuel auprès des nouveaux arrivants dans le Grand Moncton afin de suivre l'utilisation que font les nouveaux arrivants du réseau de transport en commun et leur opinion à ce sujet. Les résultats de ce sondage nous apprennent que 60 % des utilisateurs sont occasionnels (74 % des étudiants). 21 % font appel au réseau chaque jour ou à intervalles réguliers. Parmi les étudiants, 18 % font savoir qu'il n'y a pas d'arrêt d'autobus proche de l'endroit où ils habitent. Les plus grands problèmes : absence de service d'autobus le soir et coût élevé des courses en taxi</p>  <p>Codiac Transpo est en train de rétablir les services aux niveaux atteints avant la pandémie.</p> <p>En 2022, on consacrera plus d'efforts à la promotion des services auprès des nouveaux arrivants.</p>

 Établissement et inclusion

 Encours

## OBJECTIF 7

### Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

#### Synthèse des activités de 2021-2022

Le nombre d'activités de défense des intérêts a augmenté en 2021-2022. La Chambre de commerce, les municipalités et d'autres acteurs de l'immigration ont plaidé en faveur de différents enjeux, par exemple afin d'autoriser les collèges à avoir accès au Programme de permis de travail postdiplôme, d'avoir un bureau dans la région et de traiter d'autres questions importantes.

## Mesure 50

### Mettre au point une stratégie préconisant les moyens de mobiliser efficacement les partenaires gouvernementaux et les organismes de réglementation.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Différentes initiatives de préconisation			CCGM et trois collectivités	<p>La CCGM a mis au point une matrice de défense des intérêts, qui dresse la liste des grandes questions à défendre qu'elle suit et dans lesquelles elle doit intervenir. La croissance de l'immigration et de la population est l'un des grands enjeux qui font partie de cette matrice. À chacune des réunions du Comité de défense des intérêts de la CCGM, on met à jour la matrice d'après les mesures adoptées et on discute des prochaines étapes. Les questions liées à l'immigration et soumises par le PLIGM font partie du compte rendu du comité de défense des intérêts.</p> <p>Moncton continue de militer en faveur de la création d'un bureau d'IRCC dans cette ville et de plaider pour l'accélération des délais de traitement de ce ministère.</p> <p>En 2021, le gouvernement fédéral a annoncé la création du Centre d'innovation en matière d'immigration francophone et de prospérité économique, qui sera implanté dans la région du Grand Moncton. Ce centre aura à son service plus de 30 employés et se consacra aux questions relatives à l'établissement des nouveaux immigrants.</p>

## Mesure 51

### Avoir de solides données et un bon éclairage dans le cadre de la mobilisation.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	<p>Sondage auprès des nouveaux arrivants</p> <p>Données d'IMT</p> <p>Nouvelles données du Recensement</p>	<p>S'assurer que la collectivité peut consulter les données valables afin de soumettre des recommandations aux autres paliers de gouvernement.</p>		PLIGM, trois collectivités et Corporation 3+	<p>Le PLIGM a établi les rapports suivants en 2021-2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sondage 2022 auprès des nouveaux arrivants dans le Grand Moncton;</li> <li>rapport sur les plans d'action 2021-2022.</li> </ul> <p>L'analyse approfondie de l'immigration dans les trois collectivités pour 2021 sera publiée en avril ou en mai 2022. Il s'agit d'une initiative annuelle.</p> <p>La Corporation 3+ a établi les rapports suivants en 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rapport de l'Enquête sur l'enseignement postsecondaire;</li> <li>rapports sur les prévisions de la demande et de l'offre de travailleurs à court terme dans les différents secteurs;</li> <li>profils spécifiques des secteurs;</li> <li>rapports mensuels sur l'emploi;</li> <li>rapports économiques trimestriels;</li> <li>sondage auprès des employeurs et rapport;</li> <li>rapport sur les emplois dans les quartiers;</li> <li>tableau de bord pour le développement économique;</li> <li>collecte de données sur les secteurs;</li> <li>rapport sur la croissance de la population d'après le Recensement.</li> </ul>

## Mesure 52

### Les municipalités prêchent par l'exemple : politiques sur l'inclusion et la diversité dans les administrations municipales.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Politiques sur la diversité et l'inclusion dans les administrations municipales	Politiques en vigueur		Trois collectivités	<p>En août 2021, la Ville de Moncton a mis sur pied le Groupe de travail interne consacré à la diversité, à l'équité de l'emploi et à l'inclusion. Font partie des services représentés auprès de ce comité : le Bureau des ressources humaines, le Bureau des finances, le Bureau des loisirs (Inclusion sociale), la Place Resurgo, le Bureau du développement économique, le Bureau des événements, le Bureau des initiatives stratégiques, le Zoo de Magnetic Hill et différents secteurs du Bureau des travaux publics (Répartition, arboriculteurs et Administration) : syndicats : SUT, Bureau des incendies de Moncton, SCFP et AEHV.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révision de la politique interne en cours pour la diversité, l'équité et l'inclusion.</li> <li>• La mandature du Comité a été finalisée le 26 janvier.</li> <li>• En décembre 2021, de nombreux membres du Comité ont eu l'occasion de participer à un atelier de formation de neuf heures sur la diversité, l'équité et l'inclusion avec la Dre Manju Varma et Mme Jill Esson, d'Engaging Matters.</li> <li>• Lancement de la plateforme de formation sur la diversité du CCDI à l'intention des employés.</li> </ul> <p>L'équipe du Bureau des ressources humaines de la Ville de Moncton a participé à la mise sur pied du Groupe des ressources de la DEI des Ressources humaines de la région de l'Atlantique. On tient des réunions une fois par mois depuis le printemps et l'hiver 2021. Ce groupe est constitué de professionnels des RH qui travaillent aux initiatives de DEI et comprend les représentants du secteur public et du secteur privé, dont l'APECA, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et J.D. Irving, entre autres.</p> <p>Prochaines étapes : Plan d'action 2022-2023 : finalisation de la politique sur la DEI et création de la stratégie de la DEI pour la Ville de Moncton : événements, formation, communication et emploi, entre autres.</p>

## Mesure 53

### Les municipalités prêchent par l'exemple : rehausser l'investissement consacré à l'attraction et au soutien des immigrants.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Amélioration du financement et des ressources affectés à l'attraction et au soutien des immigrants	Investissement consacré à l'attraction et au soutien des immigrants		Trois collectivités	<p>De nouveaux fonds importants ont été alloués pour cette année. Le Conseil municipal de Moncton offre une subvention de 40 000 \$ pour les initiatives de promotion de l'immigration qui permettent de mettre en œuvre la stratégie.</p> <p>Ces initiatives comprennent les webinaires de Moncton Cares sur l'établissement des nouveaux arrivants à Moncton et les événements spéciaux destinés à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, la campagne sur les réseaux sociaux et l'édition des vidéos de l'Association brésilienne, les assemblées sociales et les liaisons communautaires de l'AMGM, le programme AYOBA mené avec Centraide dans les activités d'intégration sociale, la Clinique des réfugiés du Nouveau-Brunswick pour aider les demandeurs d'asile, et enfin, les activités de planification des entreprises des immigrants et de planification de la relève exercées dans la localité par la Chambre de commerce pour le Grand Moncton.</p>

Les subventions culturelles ont été versées à de nombreux organismes qui se consacrent à l'immigration, dont le Centre communautaire Ammar, l'Asian Heritage Society, l'Association des Congolais du Congo-Kinshasa du Nouveau-Brunswick, l'Association brésilienne du Nouveau-Brunswick, la Greater Moncton Chinese Cultural Association, la Greater Moncton Scottish Association, la Kerala Association of NB, l'Indo Canada Association of Greater Moncton Area et l'Irish Canadian Cultural Association of New Brunswick.

La Ville a aussi apporté son concours, essentiellement en nature, à l'événement « We Are One », organisé par la Fondation Debadir par l'entremise du Bureau des événements. L'événement a été présenté à l'ovale Ian Fowler; de la musique, de la danse et des chansons de différents pays africains figuraient au programme.

En outre, le Conseil municipal de Moncton a versé à l'AMGM des subventions pour un employé à temps plein qui se consacre à aider ceux et celles qui ont un permis de travail temporaire.

Elle apporte aussi à Sistema NB et au Ballet Atlantique du Canada un financement sous la forme de subventions communautaires. Ces deux organismes emploient de nouveaux arrivants dans la région, en plus d'offrir une programmation pour un nombre considérable d'étudiants et de jeunes, dont la plupart sont des immigrants.

Afin de mieux représenter notre communauté culturelle de plus en plus diverse, nous avons déposé en 2021 de nouvelles candidatures au Conseil culture, dont celles des membres suivants:

- Reem Fayyad (Clug de culture arabe);
- Tony Delgado (Sistema NB/OJNB);
- Camelia Radu (AMGM)
- Mourad Badirou (Fondation Debadir/We Are One)

## Mesure 54

### Les municipalités prêchent par l'exemple : élaboration des politiques de lutte contre la discrimination.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT : 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Mettre au point des politiques sur la lutte contre la discrimination.	Politiques en vigueur		Trois collectivités	La Ville de Moncton a noué un partenariat avec le Commissariat de la lutte contre le racisme du Nouveau-Brunswick. Ce projet prévoit une consultation indépendante auprès des différents acteurs de l'immigration de la Ville de Moncton et de ses résidents afin de recenser les obstacles systémiques qui empêchent de participer aux programmes et aux services municipaux. Le commissaire dépose un rapport consultatif auprès de la Ville de Moncton, qui s'en servira pour créer une stratégie globale dans la lutte contre le racisme pour la Ville. Ce rapport fera état des obstacles systémiques dans les services municipaux d'après les consultations et les travaux de recherche. La version définitive du rapport viendra guider les travaux que consacre la Ville à étudier et éliminer les obstacles systémiques. Lorsque ce rapport aura été déposé, il faudra mettre au point une stratégie, ainsi qu'un plan d'action, pour résoudre les problèmes exprimés dans ce rapport. Cette stratégie, qui sera créée en 2022-2023, sera lancée en 2023.

## Mesure 55

### Les principaux groupes professionnels (dont la Chambre de commerce) et d'autres organismes jouent un rôle de leadership.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Les organismes communautaires jouent un rôle de leadership.	La CCGM mène les efforts de défense des intérêts		CCGM	<p>La Chambre de commerce s'est dotée des moyens de diriger les efforts de défense des intérêts pour le PLIGM. Hormis les fréquentes mises à jour apportées aux questions d'immigration dans la matrice de défense des intérêts de l'organisme, la CCGM conforte l'importance de l'immigration dans presque toutes les réunions avec le gouvernement.</p> <p>L'examen récent de défense individuelle des intérêts avec Ginette Petitpas-Taylor, députée, une réunion durant l'été 2021 avec le ministre fédéral de l'Immigration Marco Mendicino, ainsi que le mémoire prébudgétaire déposé auprès du ministre des Finances Ernie Steeves le 3 février 2022 en sont des exemples.</p>

## Mesure 56

### Diffuser les pratiques exemplaires et l'information.

Groupes de travail	Initiatives	Mesures	STATUT: 31 MARS 2022	Encadrement /soutien	Résultats
	Série de webinaires: Partage des connaissances entre les organismes communautaires pour amplifier le soutien institutionnel aux nouveaux arrivants	Nombre de webinaires et de participants		PLIGM	<p>En décembre 2021, le PLIGM a annoncé une nouvelle série de webinaires sur le thème Partage des connaissances entre les organismes communautaires pour amplifier le soutien institutionnel aux nouveaux arrivants.</p> <p>Cette série de webinaires sert à informer ceux et celles qui travaillent dans les organismes qui interagissent fréquemment avec les populations de nouveaux arrivants, pour que les organismes chargés de les accueillir puissent assurer la liaison avec la collectivité, en les aiguillant vers les services communautaires qui participent à ces types de conversations.</p> <p>La Clinique des réfugiés, le service téléphonique 211, TravailNB, Services Nouveau-Brunswick, Service Canada, le YMCA, le Centre du bénévolat du Sud-Est du Nouveau-Brunswick et le Repère Jeunesse de Moncton sont des exemples des services que le PLI souhaite inviter dans le cadre de cette série de webinaires.</p> <p>On pourrait aussi faire appel à cette plateforme pour présenter des exposés sur les problèmes nouveaux ou sur les thèmes exceptionnels qui suscitent des inquiétudes immédiates et qui auront des incidences sur la Stratégie d'immigration du Grand Moncton, par exemple le logement abordable.</p> <p>Le PLIGM a organisé en avril 2022, avec David Campbell, la présentation du Sondage auprès des nouveaux arrivants du Grand Moncton.</p>



## 4. SUR LA VOIE DE LA RÉALISATION DES PLANS D'ACTION DE 2022-2023

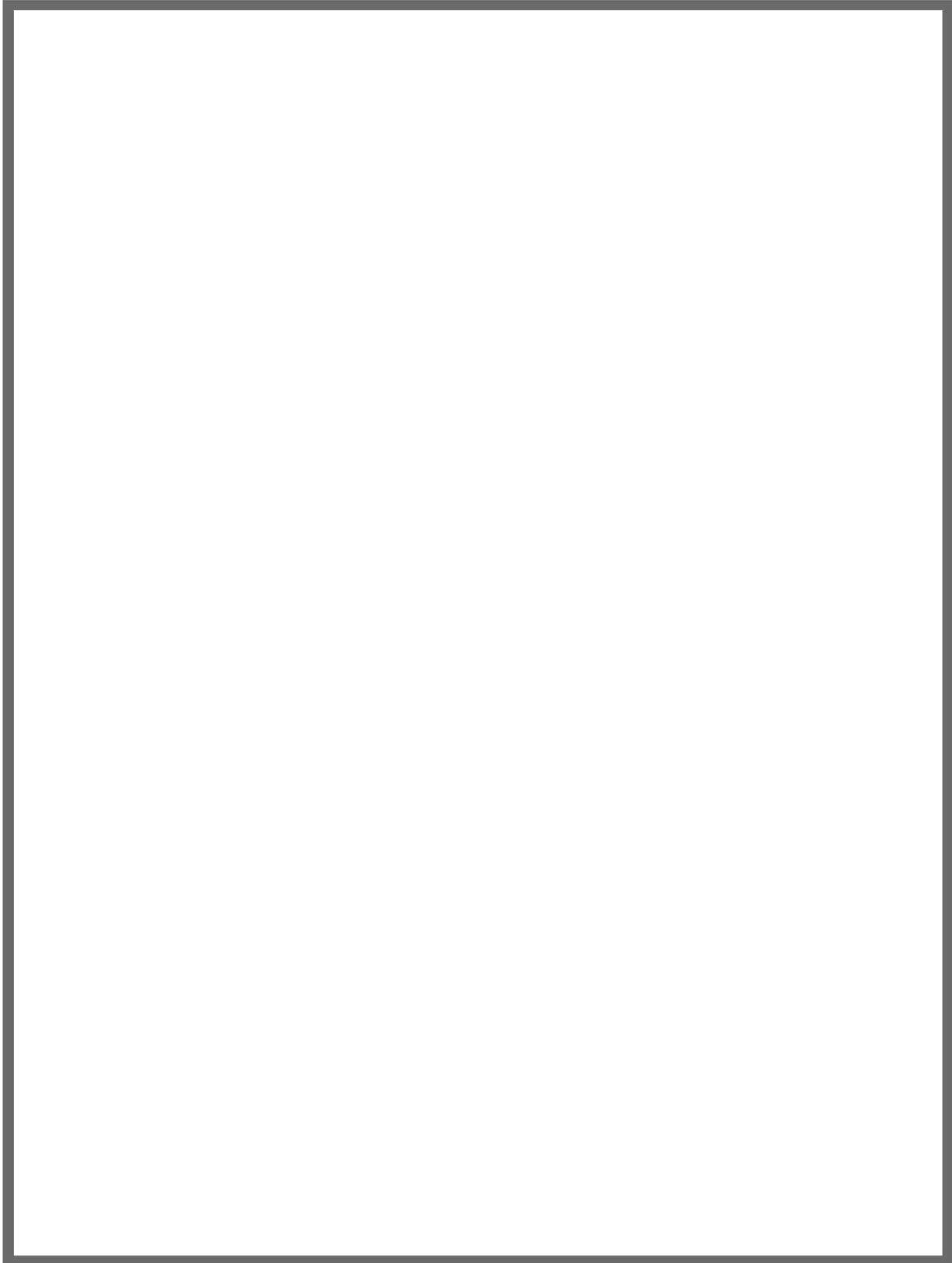
L'année 2021-2022 a continué d'être riche de défis en raison de la pandémie de COVID-19. Toutefois, le nombre de nouveaux arrivants dans la collectivité a augmenté considérablement, puisque la région a attiré un plus grand nombre d'étudiants internationaux, de travailleurs étrangers titulaires de permis et un niveau record d'immigrants auxquels on a attribué la résidence permanente.



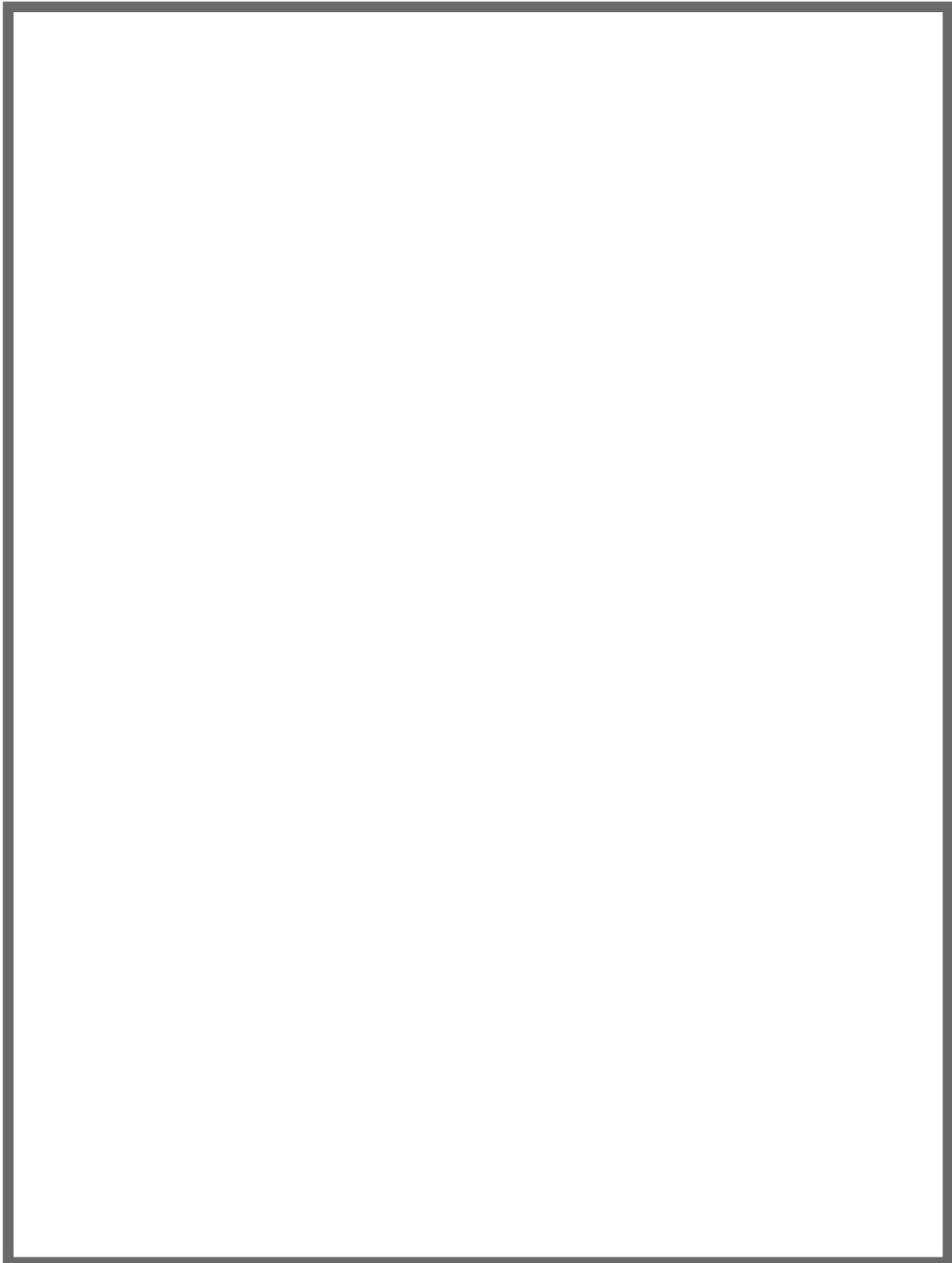
**En 2022-2023, le PLI et ses partenaires continueront de se consacrer aux priorités essentielles, à savoir :**

- veiller à atteindre les cibles de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton;
- s'assurer qu'on offre des services et qu'on apporte de l'aide au plus grand nombre possible de nouveaux arrivants;
- prioriser le centrage de l'attraction des nouveaux arrivants avec la demande de travailleurs et les perspectives d'entrepreneuriat;
- plaider pour l'immigration;
- travailler en étroite collaboration avec nos partenaires au gouvernement provincial et au gouvernement fédéral afin de nous assurer que nous réussissons à attirer et à fidéliser les immigrants dans notre collectivité.

# NOTES:

A large, empty rectangular box with a dark gray border, intended for writing notes. The box is positioned below the 'NOTES:' header and occupies most of the page's vertical space.

# NOTES:

A large, empty rectangular box with a dark gray border, intended for taking notes. The box is positioned below the 'NOTES:' header and occupies most of the page's vertical space.



GREATER • GRAND  
MONCTON

LOCAL  
IMMIGRATION  
PARTNERSHIP

PARTENARIAT  
LOCAL EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION



MONCTON



Riverview

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada