NEW BRUNSWICK MULTICULTURAL COUNCIL

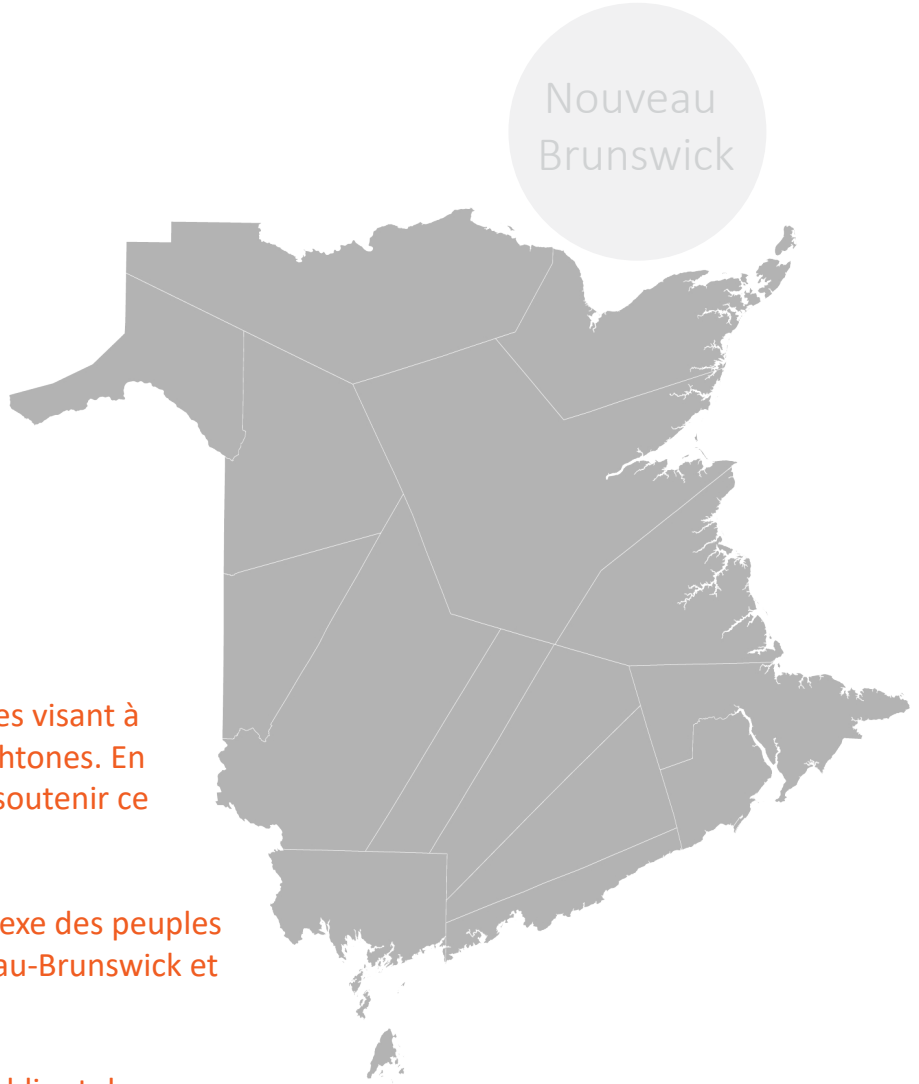
CONSEIL MULTICULTUREL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Bâtir un meilleur Nouveau-Brunswick

Rapport d'impacts 2024-2025

sur le renforcement du secteur de l'établissement au Nouveau-Brunswick

Reconnaissance du territoire



Nous reconnaissons respectueusement que le territoire sur lequel nous nous réunissons est le territoire traditionnel et non cédé des peuples Mi'kmaq, Wolastoqiyik (Malécite) et Passamaquoddy. Nous reconnaissons qu'ils ont marché sur cette terre pendant des milliers d'années avant l'arrivée des colonisateurs. Ils ont occupé ce territoire, y ont vécu en harmonie et ont accepté de le partager avec nous uniquement par le biais d'une série de traités de paix et d'amitié. Nous sommes sur leur terre, nous le reconnaissons, et nous venons en paix. Alors que nous réfléchissons à l'histoire et à l'héritage de la colonisation, nous sommes appelés à œuvrer pour la réconciliation et à soutenir la renaissance de la souveraineté, des cultures et des traditions Autochtones.

Notre engagement envers l'apprentissage et l'établissement de relations

Le CMNB a également consacré du temps et des efforts à l'élaboration de ressources visant à renforcer l'apprentissage et l'établissement de relations avec les collectivités autochtones. En partenariat avec Qapit et Porter O'Brien, le CMNB a créé une série de guides pour soutenir ce travail :

Guide de référence : Fournit une compréhension fondamentale de l'histoire complexe des peuples autochtones, des termes clés et des efforts de vérité et de réconciliation au Nouveau-Brunswick et dans tout le Canada.

Guide des pratiques judicieuses : Fournit des conseils détaillés sur la manière d'établir et de maintenir des relations respectueuses avec les peuples Autochtones, en mettant l'accent sur le soutien aux travailleurs sociaux chargés de l'établissement afin d'améliorer la collaboration et les initiatives de sensibilisation culturelle.

Table of Contents

Messages de la direction

Message de la présidente 5
Message de la directrice générale 6

Gérance des ressources 9

Piliers stratégiques

La voix du secteur 12
Une table commune, une voix plus forte 13
Histoire en vedette: Guidée par la présence 15

Capacité et pérennité 18
Une infrastructure discrète, un impact durable 19
Histoire en vedette: Ancrée dans la communauté 21

Optimiser les ressources du secteur 24
Histoire en vedette: Efforts unis potentiel infini 25

Réflexions et perspectives pour l'avenir

Ce que nous avons appris : les défis comme catalyseurs 27

Nos membres

AMINA

CAIENA
Péninsule acadienne

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

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

FCNB
Filipino-Canadian CommUNITY
of New Brunswick Inc.

MIRAMICHI
Regional Multicultural Association
Association régionale multiculturelle

MACR - AMRC

MA
Multicultural Association
of Charlotte County

Multicultural Association of Fredericton Inc.
MCAF
AMCF
L'Association multiculturelle de Fredericton Inc.

MAS

Newcomer Connections

PRIDE RACE UNITY DIGNITY EDUCATION
PRUDE INC.

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

Association Multiculturelle du Restigouche

Asian Heritage Society of New Brunswick

MAGMA AMGM

Hola New Brunswick

NCANB
Nigerian Canadian Association of New Brunswick

New Brunswick African Association
United we stand

Association Africaine du Nouveau Brunswick
L'Union fait la force

Message de la présidente

Karen Hachey
Présidente

Cette année a été marquée par un rythme particulier, qui a révélé la force des personnes et des relations qui unissent notre secteur. J'aimerais remercier le personnel du CMNB, dont le dévouement est à la base de tout ce que vous lirez dans ce rapport.

C'est également un privilège d'accueillir notre nouveau directeur général, Ben McNamara, dont la présence intervient à un moment de transition réfléchie pour l'organisation. Son arrivée est synonyme à la fois de continuité et de renouveau, alors que le CMNB continue d'évoluer au rythme de la province qu'il dessert en coordonnant, soutenant et amplifiant le travail des organismes locaux dans toute la région.

Je tiens également à rendre hommage à José Poirier, directrice des finances, des ressources humaines et des opérations du CMNB, qui a assumé le rôle de directrice générale par intérim pendant la majeure partie de l'année. José a assuré une transition en douceur à la tête de l'organisation, et son engagement indéfectible envers le CMNB est grandement apprécié.

L'inclusion exige de la volonté, de la coordination et un profond respect pour la complexité. Cette année, ces principes ont été mis à l'épreuve non seulement au Nouveau-Brunswick, mais aussi partout au Canada et à l'échelle internationale. Des changements migratoires mondiaux aux pressions locales, l'année écoulée a souligné l'importance des organismes faîtiers comme le CMNB, qui jouent un rôle clé en reliant les politiques à la pratique lors de périodes de changements profonds.

Cet engagement n'est pas récent. Le CMNB accomplit ce travail depuis plus de 43 ans, contribuant à établir les fondements qui aident les nouveaux arrivants à faire du Nouveau-Brunswick leur lieu de résidence permanent, un endroit où les gens peuvent mener une vie riche de sens, sécuritaire et sociale.

À nos partenaires gouvernementaux, merci de reconnaître qu'un règlement réussi dépend d'une collaboration soutenue. La confiance que vous accordez à l'expertise de notre secteur renforce à la fois les politiques et les pratiques. Nous sommes tout aussi reconnaissants à nos bailleurs de fonds et à nos membres pour leur engagement indéfectible.

Message du directeur général

Ben McNamara
Directeur général.

J'ai rejoint le CMNB pendant une année charnière, une période marquée par des épreuves pour les systèmes sur lesquels nous comptons, les principes que nous cherchons à promouvoir et la détermination qui anime notre travail collectif. Ce fut un honneur de retourner au CMNB, le secteur qui m'a convaincu que la diversité de nos communautés est véritablement notre plus grande force.

Dès le début, notre mission était claire. Ce sont nos employés et nos membres à travers la province qui sont vraiment en première ligne pour créer des communautés inclusives. J'ai vu des équipes gérer des moments de crise avec compassion, de petits organismes persévérer malgré le manque de ressources et un secteur qui continue d'avancer, fondé sur l'entraide.

L'année a révélé des vérités difficiles. Les obstacles systémiques dans les domaines du logement, des soins de santé, de l'emploi et de l'éducation ont continué de s'aggraver, tandis que les pressions exercées par les instances mondiales et nationaux ont ajouté de la pression aux systèmes déjà mis à rude épreuve du Nouveau-Brunswick. Malgré leurs ressources limitées, les organismes de première ligne ont réagi avec détermination.

Le mandat du CMNB est d'être attentif, de relier les gens et les savoirs, et d'amplifier ce qui est déjà efficace. Nous collaborons étroitement avec les organismes d'aide à l'établissement de la province. Ce rapport met en évidence les efforts soutenus de ces organismes pour apporter un soutien direct aux nouveaux arrivants. Il présente également les forums qui ont permis de faire entendre des voix jusque-là inaudibles, de l'Académie du secteur de l'établissement et des investissements dans la coordination rurale et le leadership des jeunes.

Lorsque nous nous tournons vers l'avenir, notre orientation est claire. Le CMNB doit renforcer ses capacités et devenir le porte-parole du secteur, faisant ainsi entendre les points de vue de ses membres. Il est crucial de continuer à soutenir nos membres pour garantir leur pérennité. Et nous devons continuer à investir dans des ressources qui favorisent une croissance coordonnée.

À nos membres, notre personnel et nos partenaires : merci pour votre confiance et votre vision. C'est un véritable honneur de collaborer avec vous.

Lauréats du Prix Champions de la diversité culturelle 2024.

Mission

Le Nouveau-Brunswick abrite une communauté multiculturelle florissante et est un modèle au Canada en matière de croissance inclusive et de prospérité.

Vision

Enrichir et développer nos collectivités et améliorer la qualité de vie dans notre province en permettant aux nouveaux arrivants et aux membres de la communauté multiculturelle de participer pleinement à la société.

Values

Leadership et autonomisation
Collaboration
Sentiment d'appartenance
Respect
Excellence
Équité

Comité exécutif

Karen Hachey – President
Adebayo Ogunleye – Vice President
Jennifer Pitre – Secretary
Orlando Fabian Garza – Treasurer

Membres du conseil d'administration

Alexandre Robichaud
Danyka Leclair
Dr. Emin Civi
Jacques Dugas
Julian Riva
Marcel Goguen
Michelle Carole Melendy
Philip Lunga

Pour plus d'informations sur le conseil du CMNB, veuillez consulter :
https://www.nbmc-cmnb.ca/fr/board
Pour plus d'informations sur le personnel du CMNB, veuillez consulter :
https://www.nbmc-cmnb.ca/fr/staff

Nos bailleurs de fonds

In partnership with Canada

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

Service New Nouveau Brunswick

WORKING NB TRAVAIL NB

Atlantic Canada Opportunities Agency

Employment and Social Development Canada
Emploi et Développement social Canada

CATAPULTE

IMMIGRANT EMPLOYMENT COUNCIL OF BC IECBC

Gérance des ressources

Revenu

		2024-2025	2023-2024
Gouvernement du Canada	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	$1,944,976	$2,332,773
	Femmes et Égalité des genres Canada	$315,207	$263,073
	Emploi et Développement social Canada	$335,877	$561,523
	APECA	$372,223	$733,743
Province du Nouveau-Brunswick	Services d'emploi et d'apprentissage continu	$980,756	$1,183,160
	Immigration Nouveau-Brunswick	$637,761	$0
	Éducation et Développement de la petite enfance	$0	$271,315
	Ministère de la Santé	$13,690	$328,696
	Secrétariat des langues officielles	$8,000	$0
	Opportunités NB	$0	$819,745
	Égalité des femmes	$80,605	$0
Autres sources	Conseil pour l'emploi des immigrants de la C-B	$107,869	$283,381
	Croix-Rouge canadienne	$20,989	$178,351
	Fondation Rideau Hall	$92,780	$0
	Frais de GRC	$97,965	$0
	Divers et gains	$74,381	$78,367
Total des revenus		**$5,083,079**	**$7,034,127**

Dépenses

		2024-2025	2023-2024
Catégorie de dépenses	Coûts des programmes – Soutien direct aux membres*	$1,162,708	$2,512,305
	Salaires et avantages sociaux	$2,360,554	$2,597,046
	Toutes autres dépenses de fonctionnement	$1,484,881	$1,935,352
Total des dépenses		**$5,008,143**	**$7,044,703**

23,2 % des coûts totaux remboursés directement aux agences membres.

venn

NEW BRUNSWICK
PROVINCIAL COUNCIL FOR
PEOPLE OF AFRICAN DESCENT
CONSEIL PROVINCIAL DES
PERSONNES D'ASCENDANCE
AFRICAINE DU NB

La voix du secteur

Le phare Swallowtail sur l'île Grand Manan, un phare historique surplombant la baie de Fundy.

Une table commune, une voix plus forte

Le secteur de l'établissement au Nouveau-Brunswick gagne en puissance lorsque les personnes qui accomplissent le travail sont entendues et que leurs idées contribuent à façonner les systèmes qui desservent les nouveaux arrivants. Cette année, le CMNB a joué un rôle important dans la mise en œuvre de ce principe.

Nous n'avons pas parlé au nom du secteur, mais nous avons créé des tribunes qui lui ont permis de s'exprimer. Au cours de trois dialogues à l'échelle de la province, le personnel de petites et grandes agences a partagé ses défis, identifié des tendances et déterminé ensemble des pistes pour aller de l'avant.

Les informations recueillies lors de ces forums, sessions de formation et engagements communautaires ne sont pas restées confinées à la salle. Elles ont donné lieu à des recommandations que le CMNB a partagées avec les ministères provinciaux chargés de l'éducation, de la sécurité publique et de l'inclusion communautaire. Il ne s'agissait pas de documents d'orientation rédigés à huis clos, mais de recommandations fondées sur les propos de prestataires de services, de parents, de jeunes et de dirigeants qui redéfinissent chaque jour le Nouveau-Brunswick. Dans certaines régions, les écoles ont commencé à adapter leurs méthodes pédagogiques. Dans d'autres, les prestataires de services ont revu leurs procédures d'admission en fonction de ce qu'ils avaient entendu. Le changement ne s'est pas produit d'un seul coup, mais petit à petit, les gens ont réagi.

Comme l'a confié l'un des prestataires de services : ***« Nous avons travaillé en vase clos pendant si longtemps que nous n'avons pas réalisé à quel point nous avions besoin de nous écouter les uns les autres avant de le faire enfin. »***

Le CMNB a également relayé ces voix sur la scène nationale en présidant un panel sur l'éducation antiraciste lors de la conférence «Les voies vers la prospérité», en présentant notre boîte à outils du témoin, créée au Nouveau-Brunswick et désormais utilisée par le personnel enseignant, les animateurs jeunesse et les prestataires de services dans toute la province. Notre série de balados, développée en collaboration avec des partenaires gouvernementaux, a offert une autre voie de dialogue en mettant en lumière les réalités locales et en incitant les institutions publiques à écouter différemment.

À titre de porte-voix des secteurs de l'établissement et ethnoculturels, le CMNB a reconnu le besoin essentiel d'une approche culturellement intégrée afin de soutenir les femmes nouvellement arrivées qui accèdent au secteur de la prévention de la violence genrée. Cette réflexion a mené à des changements concrets, comme la formation culturellement intégrée du projet JeSuisVisible – Violence genrée, qui a réuni plus de 100 professionnels des milieux policier, de la santé et de l'établissement afin de mettre en lumière ces besoins et de favoriser une compréhension commune pour une intervention coordonnée.

3 dialogues à l'échelle de la province
Connecté
90 membres du personnel de
37 organismes

Boîte à outils du témoin
développé au Nouveau-Brunswick, adopté par
2 districts scolaires
27 organismes
964 personnes

De plus, afin de répondre directement aux besoins des clients des services d'établissement, le CMNB a organisé de nombreuses séances d'information multilingues sur la VG et les relations saines, qui ont réuni près de 900 personnes participantes issues de communautés urbaines, rurales et francophones, veillant ainsi à ce que les voix et les expériences des nouvelles arrivantes soient représentées et prises en compte dans tous les secteurs.

Ces conclusions se sont également reflétées dans le programme Cultures Connectées NB, qui a soutenu plus de 960 personnes participantes issues de 27 organismes, notamment des centres de formation pour adultes, des collèges et des équipes de premiers secours. La révision du programme de formation du CMNB, les nouveaux partenariats et l'intégration de l'apprentissage interculturel dans divers contextes ont tous indiqué une adoption à l'échelle du système.

Ensemble, ces efforts ont marqué un tournant : du plaidoyer fragmenté à l'influence concertée. De la consultation comme simple formalité à la consultation comme cocréation. Des initiatives isolées à une table commune. Nous ne nous limitons pas à quelques voix qui se répètent; nous bâtissons un chœur composé d'expériences vécues et de savoirs pratiques, qui fonctionnent en synergie pour façonner un système plus réactif et plus accueillant à la diversité.

Le travail du CMNB se poursuit et demeure essentiel pour faire progresser le Nouveau-Brunswick. Sur la photo (de gauche à droite) : L'hon. Jean-Claude D'Amours, ministre responsable de l'Immigration; Ben McNamara, directeur général; L'hon. Susan Holt, première ministre du Nouveau-Brunswick; Karen Hachey, présidente du conseil d'administration du CMNB; José Poirier, directeur des finances et des ressources humaines; et Carmen Budilean, directrice de l'intersectionnalité et des adhésions.

Boîte à outils du témoin

Le CMNB propose deux boîtes à outils ciblées contre le racisme. La boîte à outils du témoin pour les jeunes et le personnel enseignant, créée en collaboration avec Engaging Matters et le Dr Manju Varma, aide les adolescents, le personnel de TÉÉ et les enseignants à reconnaître et à réagir face au racisme. La trousse antiracisme en milieu de travail, élaborée en collaboration avec Jodie Glean-Mitchell, directrice générale de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université de Toronto, est une ressource à emporter après la formation des employeurs. Elle a été adaptée pour les utilisateurs francophones avec le soutien d'étudiantes et d'étudiants de l'Université de Moncton ainsi que des ressources provenant du Québec.

Guidée par la présence

En tant que femme d'origine afro-arabe qui a vécu sur divers continents et qui a observé les différentes manifestations de l'inégalité, il est pour moi un véritable honneur et un puissant rappel de ma mission de continuer à soutenir les communautés affectées par la violence fondée sur le genre et de promouvoir les droits souvent négligés de ces personnes.

Cette reconnaissance ne concerne pas seulement ce que j'ai accompli, mais aussi le long chemin que nous devons encore parcourir ensemble pour créer un changement réel et durable. Mon travail consiste principalement à soutenir les communautés en respectant leur histoire, leur culture et leurs expériences vécues. Je m'intéresse tout particulièrement aux femmes ayant subi de la violence à travers les générations. Nous devons les voir, les entendre, les croire et les placer au coeur de notre mission.

Des organismes comme le CMNB jouent un rôle essentiel en offrant aux leaders issus de l'immigration l'espace, les outils et le soutien nécessaires pour s'épanouir et exercer un réel impact. Être membre du CMNB, c'est contribuer à un effort collectif qui vise à promouvoir l'égalité des genres et à amplifier la voix des communautés en quête d'équité. Grâce à des initiatives telles que JeSuisVisible Violence genrée et JeSuisVisible JeSuisCapable, nous unissons nos forces avec d'autres organismes pour bâtir des réseaux plus solides, améliorer les services et créer des espaces sécuritaires pour les nouvelles arrivantes, des espaces fondés sur la dignité, la guérison et l'espoir.

Pour moi, ce prix est un appel à agir avec encore plus de détermination et de clarté, afin de contribuer à bâtir des communautés véritablement inclusives et bienveillantes. Ce travail nécessite une ouverture constante : aux histoires que nous n'avons pas encore entendues, à des besoins insoupçonnés et à des vérités qui favorisent notre développement personnel. C'est un appel à montrer aux futurs leaders que la violence genrée n'est pas toujours bruyante ni visible; elle peut commencer par un geste discret, un mot ou même un silence. Mais elle peut aussi prendre fin lorsque nous choisissons d'agir avec Gestionnaire, initiatives sur les femmes et le genre de transformer les choses pour le mieux.

Shadwa Ramadan
Gestionnaire, initiatives sur les femmes et le genre

Des ressources multilingues et adaptées sur le plan culturel, diffusées dans plus de 40 lieux au Nouveau-Brunswick, **permettent aux communautés qui accueillent des nouveaux arrivants, en particulier aux femmes, d'acquérir des connaissances pratiques sur la violence genrée et la santé mentale et d'améliorer leur accès aux services liés à la violence genrée.**

imagineNB

Capacité et pérennité

La plus grande sculpture de homard au monde, située à Shediac, au Nouveau-Brunswick : un hommage en fibre de verre de 11 mètres à l'industrie de la pêche au homard de la région, qui attire chaque année un demi-million de visiteurs.

Une infrastructure discrète, un impact durable

Dans les communautés du Nouveau-Brunswick et au-delà, les expériences qui définissent l'établissement sont souvent modestes, personnelles et faciles à négliger, mais elles sont importantes. Elles sont discrètes, complexes et profondément humaines. Une famille vivant en milieu rural qui doit se débrouiller sans accès aux transports publics. Un jeune qui évolue dans plusieurs cultures et langues. Une femme qui reconstruit sa vie après avoir été victime de violence. Ces histoires ne sont pas des exceptions, elles sont le quotidien. Et elles sont la raison d'être du CMNB.

Pour répondre à ces besoins, il faut plus que de la bonne volonté; il faut des systèmes réactifs, fiables et ancrés dans la réalité quotidienne des nouveaux arrivants et des prestataires de services. Cette année, nous nous sommes attachés à renforcer ces systèmes de l'intérieur.

Nous avons aidé sept régions rurales à amplifier les réponses communautaires. Il ne s'agissait pas de projets pilotes, mais d'efforts constants visant à garantir que les gens reçoivent l'aide dont ils avaient besoin, au moment et à l'endroit où ils en avaient besoin. Plus de 120 nouveaux arrivants ont été aidés à s'orienter dans les systèmes de santé, d'inscription scolaire et de sécurité locale. Plus de 250 personnes ont participé à des événements culturels et communautaires qui ont ouvert la voie à une compréhension commune et à une entraide mutuelle.

Ce travail a vu le jour dans des endroits comme le sud-est du Nouveau-Brunswick, où Nena, l'une de nos coordonnatrices régionales du réseau d'établissement, a contribué à transformer la coordination en communauté. ***« Ce qui me donne de l'espoir, c'est de voir à quel point les nouveaux arrivants veulent s'intégrer et à quel point les communautés rurales sont déterminées à y parvenir »,*** a-t-elle déclaré. ***« Ce travail nous concerne tous. Chaque conversation, chaque effort compte, en particulier dans les endroits où les gens le remarquent et s'en souviennent. »***

Un élément clé du travail de préparation du CMNB a été l'Académie du secteur d'établissement (ASE), une initiative pluriannuelle qui a permis à plus de 700 professionnels du secteur de se doter d'outils et de ressources bilingues pour l'intégration des nouveaux arrivants. Le Hub d'apprentissage et le carrefour des ressources sont devenus des soutiens essentiels dans toute la province, améliorant la qualité des services et favorisant la rétention du personnel. Bien que le financement ait pris fin plus tôt que prévu, l'Académie du secteur d'établissement a démontré le potentiel des solutions coordonnées et dirigées par le secteur. Comme l'a fait remarquer un jeune nouvel arrivant: ***« Quand quelqu'un prend de tes nouvelles, non pas une seule fois, mais souvent, tu as envie de faire mieux. Tu as l'impression d'être important. »***

Le CMNB a aidé plus de

1 100 jeunes nouveaux arrivants

grâce à des modèles d'apprentissage scolaires, axés sur la famille et les communautés.

Plus de 400 éducatrices et éducateurs

ont reçu une formation et un soutien, ce qui a contribué à améliorer les attitudes, les pratiques pédagogiques et la culture en classe.

Nous avons également renforcé notre engagement envers les jeunes grâce à Imagine NB, un programme bilingue d'accélération du leadership interculturel. Les jeunes participants ont mené des projets allant du tutorat par les pairs à des initiatives de bien-être et des campagnes de sensibilisation. Ils ont passé plusieurs mois à explorer les questions d'inclusion, d'équité et d'obstacles systémiques, tout en acquérant des compétences en matière de prise de parole en public, de sensibilisation et d'organisme communautaire. Dans le cadre de ce programme, ils ont lancé et organisé des projets communautaires avec l'aide de mentors (champions ethnoculturels).

Ces projets allaient d'initiatives de tutorat à des ateliers sur la santé mentale et des campagnes de sensibilisation. La majorité des jeunes participants ont ensuite continué leur parcours en rejoignant des conseils étudiants ou des conseils consultatifs de jeunes, ou ont poursuivi leurs efforts au niveau local.

Être prêt ne veut pas dire avoir toutes les réponses; cela signifie être capable de réagir avec attention, de manière coordonnée et avec les bons outils au bon moment.

Carmen Budilean, directrice des programmes aux membres et des initiatives intersectionnelles du CMNB, avec Mohamed Bagda.

Réalisation d'**interventions spécialisées intégrant la sensibilisation aux traumatismes,** l'alphabétisation familiale et le soutien multilingue dans **5 régions scolaires** en collaboration avec le personnel local.

Plus de **80 % des nouveaux arrivants demandés** ont déclaré se sentir plus liés à leur connexion communautaire locale après avoir participé aux programmes du RER.

Ancrée dans la communauté

Comme Nena l'a déjà mentionnée plus haut dans ce rapport, son travail consiste à créer un sentiment d'appartenance.

« Je sais ce que c'est que de se sentir seul dans un nouvel endroit. Pouvoir offrir ce premier accueil et continuer à être présente par la suite signifie tout pour moi. »

En tant que coordonnatrice du réseau régional d'établissement dans le sud-est du Nouveau-Brunswick, le travail de Nena est ancré dans les réalités rurales. Elle aide à créer des espaces accueillants pour les nouveaux arrivants en les mettant en contact avec des services et en leur donnant un sentiment d'appartenance plus profond. Arrivée seule au Canada à l'âge de 21 ans et confrontée aux défis de l'adaptation à la vie rurale, elle apporte à son travail une profonde empathie, façonnée par son expérience vécue et guidée par la bienveillance.

« Il m'a fallu du temps pour m'adapter. La solitude liée à l'immigration est bien réelle, surtout dans les zones rurales. Mais j'ai fini par aimer profondément cet endroit.»

Cette expérience vécue façonne son travail au sein du CMNB. Elle collabore avec des partenaires locaux afin d'identifier les besoins et la meilleure façon d'y répondre, qu'il s'agisse d'événements communautaires, de sessions d'apprentissage ou de renforcement des relations entre les cultures. Son rôle consiste à accompagner les gens qui font déjà ce travail.

« Ce qui me donne de l'espoir, c'est de voir à quel point les nouveaux arrivants veulent s'intégrer et à quel point les communautés rurales sont déterminées à y parvenir. »

Elle considère l'éducation et la confiance comme les outils les plus puissants pour favoriser l'inclusion.

« Dans les petites communautés, le bouche-à-oreille est important.
Les relations sont importantes. Lorsque les gens se comprennent mieux, le ton de l'ensemble du milieu peut changer. »

Ce qui distingue Nena, c'est la manière profonde dont elle s'implique.

Nena Van de Wouver

Équipe du Forum sur l'intersectionnalité

Optimiser les ressources du secteur

Le village historique de Kings Landing, situé à Prince William, au Nouveau-Brunswick, présente la vie des loyalistes et des immigrants du XIXe siècle le long de la rivière Saint-Jean.

Efforts unis, potentiel infini

Nous ne partons pas de zéro. Nous apprenons à mieux utiliser ce dont nous disposons déjà. Cette année, optimiser les ressources ne concernait pas seulement l'argent et les programmes, mais aussi la confiance, le timing et l'alignement.

Grâce à l'Académie du secteur d'établissement (ASE), nous avons aidé les organismes d'aide à l'établissement à mettre en place les pratiques internes dont ils avaient besoin pour prospérer. Les organismes ont bénéficié d'un soutien individuel en matière de RH, d'un accompagnement en matière de recrutement inclusif et d'outils pour clarifier leurs opérations. L'ASE n'était pas un simple pansement, mais un véritable tremplin. Elle a aidé les agences à passer du relais aux urgences à la mise en place de systèmes à l'épreuve du feu.

Mais maximiser les ressources n'a jamais été uniquement l'affaire des agences. Il s'agissait avant tout des personnes. Nous avons vu des personnes participantes nouvellement arrivées s'épanouir lorsque plusieurs formes de soutien ont été mises en place, telles que l'apprentissage de la langue, l'orientation culturelle et la préparation à l'emploi, offertes d'une manière humaine et non bureaucratique. Nous avons vu des gens passer du mode survie au mode possibilité, non pas à cause d'une intervention particulière, mais parce qu'ils ont senti qu'on avait confiance en eux, qu'on était resté à leurs côtés et qu'on leur avait prêté attention.

Une membre du personnel du CMNB, qui occupe aujourd'hui le poste de spécialiste des ressources humaines, a d'abord rejoint notre équipe dans le cadre d'un programme de leadership. Son histoire illustre parfaitement ce que l'alignement des ressources permet d'accomplir. Ce programme lui a ouvert les portes du voyage, des relations et de la connaissance. Il l'a aidée à prendre confiance en elle, à siéger à des conseils locaux et, finalement, à décrocher un emploi grâce à une recommandation faite par une personne qu'elle a rencontrée au cours de son parcours. Aujourd'hui, elle applique ce même esprit dans son travail, en aidant d'autres nouveaux arrivants à naviguer dans les systèmes d'emploi avec dignité et attention.

« RePrésente NB m'a aidé à développer mon sens des possibilités et des objectifs au Nouveau-Brunswick. Cela m'a donné les outils, les connexions et la confiance nécessaires non seulement pour m'intégrer, mais aussi pour diriger et faire la différence. » a déclaré Ayomide, maintenant spécialiste en RH au CMNB.

Ayomide Oladele, spécialiste en ressources humaines au CMNB, RePrésente NB.

Le parcours d'Ayomide, qui est passée de participante au programme à intervenante dans le secteur, n'est pas une exception. Il illustre ce qui arrive lorsque les ressources sont alignées sur les objectifs et quand on fait confiance aux gens pour diriger.

Conformément au pilier « Maximisation des ressources » du CMNB, le projet JeSuisVisible - JeSuisCapable a mené plus de 35 conversations stratégiques avec des employeurs et des ministères provinciaux afin de cartographier les défis systémiques auxquels sont confrontées les nouvelles arrivantes et de tirer des enseignements des pratiques efficaces déjà en place. Ces informations ont servi de base à la cocréation de solutions avec des féministes, tandis que des ressources illustrées ont permis de rendre visibles les obstacles invisibles pour les personnes occupant des postes de pouvoir. Les ressources ont été soigneusement conçues pour maximiser la confiance, l'accessibilité et l'impact dans diverses communautés, en veillant à ce que les connaissances et les outils soutiennent efficacement les nouvelles arrivantes tout au long de leur parcours professionnel.

Ce travail a également conduit à la mise en place de séances d'information destinées aux nouvelles arrivantes, afin de les sensibiliser à l'autonomisation économique. Associées à la formation dispensée aux spécialistes des ressources humaines, ces séances servent de lien entre les connaissances systémiques des employeurs et les expériences vécues par les nouvelles arrivantes, et garantissent que les deux secteurs s'alignent pour créer des occasions d'emploi équitables et accessibles.

Ainsi, nous optimisons les ressources du secteur en ne nous concentrant pas seulement sur les entrées, mais également en cultivant l’impact. En réinvestissant dans les personnes qui reviennent pour renforcer les systèmes qui les ont soutenues.

Le secteur a investi dans la jeunesse, non seulement pour en faire une main-d’œuvre future, mais aussi pour en faire des conteurs, des leaders et des citoyens engagés. Nous les avons vus animer des discussions dans les écoles et dans les communautés. Nous les avons vus créer des œuvres d’art, remettre en question les normes et relayer des discours. Lorsque les jeunes se sentent soutenus, ils démontrent un leadership qui nous étonne tous.

Nous avons établi des ponts non seulement vers l’emploi, mais aussi vers le sentiment d’appartenance. Et lorsque nous l'avons fait, l'emploi a suivi. Parce que l'appartenance crée la motivation, et la motivation crée la dynamique.
L’optimisation des ressources n’implique pas nécessairement de nouveaux financements. Cela consiste à bien comprendre ce qui existe déjà, et en fournissant les ressources nécessaires pour favoriser la croissance.

Des ressources multilingues et adaptées à la culture locale sont largement diffusées dans plus de 40 lieux au Nouveau-Brunswick, permettant ainsi aux communautés de nouveaux arrivants, en particulier aux femmes, d'acquérir des connaissances pratiques sur la violence genrée et la santé mentale, et d'améliorer leur accès aux services liés à la violence genrée.

Plus de 20 nouveaux arrivants ont obtenu un poste permanent ou un stage dans des organismes de services, merci au mentorat ou à la recommandation de programmes de renforcement des capacités du secteur.

Ce que nous avons appris : les défis comme catalyseurs

Cette année, nos hypothèses concernant la prestation de services en milieu rural ont été remises en question. Les problèmes de transport se sont révélés plus complexes que prévu. La crise du logement a exigé un effort accru pour répondre aux besoins essentiels en matière d'hébergement. Dans les deux cas, la flexibilité et la collaboration se sont révélées essentielles.

L'Académie du secteur de l'établissement nous a démontré l'importance des infrastructures spécifiques à ce domaine. Une fois adoptés, le Hub d'apprentissage et le carrefour de ressources sont devenus des soutiens constants pour l'intégration et le perfectionnement professionnel dans toute la province.

Mais surtout, nous avons constaté que les nouveaux arrivants deviennent souvent les plus fervents défenseurs les uns des autres. Lorsque nous prenons du recul et soutenons les initiatives menées par les pairs, la confiance au sein de la communauté s'approfondit et l'impact s'amplifie.

Ce travail n'a jamais été mené seul par le CMNB. Il s'appuie sur la force des communautés et est mené à bien grâce à une collaboration étroite avec des organismes d'aide à l'établissement, des groupes ethnoculturels et des partenaires gouvernementaux. Ensemble, ces efforts permettent de bâtir des communautés à travers le Nouveau-Brunswick où tous et toutes peuvent vivre dans la dignité, la sécurité et la connexion. La tâche qui nous attend est importante, mais elle est entre nos mains.

NBMC au P2P 2024, Vancouver.

NEW BRUNSWICK
MULTICULTURAL
COUNCIL

CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

https://www.nbmc-cmnb.ca