



Partenariat local en matière d'immigration de l'ouest de la N.-É. Plan stratégique : 2022-2025



Western Regional
Enterprise Network

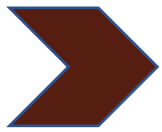
Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE

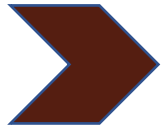
Les recherches démontrent que de nombreuses communautés rurales et de petites tailles au Canada ont du mal à maintenir leur nombre d'habitants pour diverses raisons telles que l'exode des jeunes, la baisse du taux de natalité et le vieillissement de la population. Pour relever ces défis, une stratégie utile de revitalisation de zones rurales est d'attirer de nouveaux résidents et de nouvelles résidentes qui s'installent dans des centres plus petits. Une communauté accueillante se concentre sur la création de liens entre les nouveaux arrivants et arrivantes et les membres établis de la communauté. Cela peut contribuer à éliminer les obstacles à l'intégration sociale et économique et à lutter contre le racisme et la discrimination.

Le Partenariat local en matière d'immigration (PLI) de l'ouest de la Nouvelle-Écosse est l'un des nombreux PLI parrainés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Il s'agit d'une initiative communautaire collaborative conçue pour renforcer le rôle des communautés locales et régionales dans le soutien aux personnes immigrantes. Piloté par le *Western Regional Enterprise Network*, le travail du PLI soutient des initiatives stratégiques plus larges de développement économique et commercial dans la région.



Cette stratégie a été élaborée grâce à la participation de plus de 30 organisations différentes et de plus de 200 personnes dans la région et au-delà. Ces organisations comprenaient notamment des prestataires de services d'établissement des personnes immigrantes, des ministères gouvernementaux, des regroupements d'entreprises, des employeurs, des prestataires d'éducation et de formation, du secteur des soins de santé, des groupes communautaires, des associations ethnoculturelles et des lieux de culte. Des contributions précieuses, combinées à un examen des meilleures pratiques en vigueur ailleurs, ont directement contribué à l'élaboration de cette stratégie.

Ce plan stratégique définit où et comment le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse doit concentrer ses efforts pour aborder les questions et les défis auxquels doivent faire face les nouveaux arrivants et arrivantes dans la région. Il guidera l'orientation du Conseil du PLI pour les trois prochaines années et constitue le fondement de l'élaboration du PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse, et de la mise en œuvre des activités visant à concrétiser sa vision d'une communauté diversifiée, inclusive et bienveillante où tous se sentent les bienvenus.



QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes très reconnaissants du temps et du soutien de tous les principaux organismes intervenants impliqués dans les efforts d'immigration dans la région de l'ouest de la Nouvelle-Écosse. Nous tenons à remercier tout particulièrement les membres de notre comité, notamment :

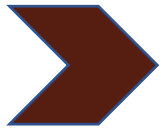
Conseil de partenariat

- **Rick Allwright**, *Yarmouth & Area Chamber of Commerce* (« Chambre de commerce de Yarmouth et de ses environs »)
- **Rob Angove**, NSCC
- **Arlene Barker**, IRCC
- **Charles Batstone**, Nouvelle-Écosse au travail
- **Victoria Brooks**, Municipalité de Yarmouth
- **Kathleen d'Entremont-Mooney**, Western REN
- **Rick Doucette**, *Coastal Financial Credit Union*
- **Chris Frotten**, Municipalité de Barrington
- **Pierre Jacoub**, *JACMAR Restaurants Ltd.*
- **Nadine Lauren**, YREACH
- **Troy Lawrence**, *Honey Bee's Deli & Ice Cream Parlour*
- **André LeBlanc**, CDÉNÉ Entrepreneuriat
- **Angelique LeBlanc**, *Western REN*
- **Jennifer L'Esperance**, NSLSI
- **Derek Lesser**, TCRCE
- **Shelley Mahen**, TCRCE
- **Earl Mielke**, *Housing NS*
- **Sandrine Mounier**, CDÉNÉ Immigration francophone
- **Alain Muise**, Municipalité d'Argyle
- **Amy Paradis**, Communauté accueillante de Clare
- **James Rose**, ISANS
- **Rebecca Rose**, *Yarmouth Region Medical Professional Recruitment Partnership*
- **Natalie Smith**, Ville de Yarmouth
- **Allister Surette**, Université Sainte-Anne
- **Brent Surette**, CSAP
- **Marc Surette**, *Ocean Pride Fisheries*

Comité consultatif des personnes immigrantes

- **Hans Pfeil**
- **Charlene Dela Cruz**
- **Dat Tran**
- **Robin Park**
- **Jose Omar Viramontes**
- **Aldo Peter John**
- **Mariamama Sene**
- **Jean-Paul Kalwahali**
- **Kristina Nuja**
- **Dolores Atwood**
- **Eko Raharjo**
- **Bida Kristin Viela**
- **Darshini Arogyaswamy**
- **Stacey Choat**
- **Dexter & Jennie Jimenez**
- **Elizabeth Lore**

Le *Western REN* fait preuve d'énorme reconnaissance pour la contribution de ses partenaires et espère que cette recherche pourra aider d'autres régions rurales qui tentent de lancer, de développer ou de maintenir leurs efforts en matière d'attraction, d'intégration et de rétention des personnes immigrantes.



RECHERCHE

Comme c'est le cas pour de nombreuses communautés rurales du Canada, la région de l'ouest de la Nouvelle-Écosse a connu un changement démographique, notamment :

- Une population en déclin
- L'émigration des résidents et des résidentes
- La chute du nombre de familles en âge de travailler ; et
- La pénurie de main-d'œuvre pour les entreprises de divers secteurs.

Pour relever ces défis démographiques, le *Western REN* a proposé une stratégie d'immigration et une approche coordonnée pour accroître l'immigration dans la région. Ainsi, une demande de financement a été soumise à l'IRCC en 2019 pour la création du PLI. Une approbation conditionnelle a été accordée en 2020, les résultats d'une étude de faisabilité ayant conduit à l'intention de le financer.

Group ATN Consulting Inc. a été engagé pour réaliser l'étude. **Leur rapport final a présenté de solides arguments pour aller de l'avant avec le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse.**

Une partie de leur processus comprenait deux douzaines d'entretiens avec des parties prenantes locales qui ont abouti à **l'analyse suivante des forces, faiblesses, possibilités et menaces.**

Forces

- Qualité de la vie
- Une population largement bilingue
- Leadership et engagement des employeurs en matière d'immigration
- Un solide écosystème d'immigration
- Succès en matière d'attraction et de rétention des immigrants
- Logement abordable
- Accent accru sur une approche communautaire intelligente
- Collaboration entre les programmes de l'IRCC et du NSOI

Faiblesses

- Disponibilité des logements
- Rétention des immigrants
- Intégration communautaire
- Formation linguistique
- Transport
- Disponibilité de commodités culturellement pertinentes
- Attrait des grands centres urbains
- Emploi pour son conjoint/conjointe
- Caractère saisonnier
- Processus d'immigration pénible
- Géographie
- Coordination de l'écosystème des immigrants
- Mesures de l'immigration

Possibilités

- Impact collectif
- Approche holistique en matière d'immigration
- Navigation communautaire
- S'appuyer sur les succès antérieurs
- Initiative de collaboration en matière de logement
- Flexibilité accrue en matière de programmes de l'IRCC

Menaces

- COVID-19
- Attitudes
- Agitation communautaire
- Ouverture à l'innovation
- Pénurie de main-d'œuvre

Sondages

En plus de l'étude de faisabilité, la coordination du PLI a effectué des recherches supplémentaires, des entrevues et une collaboration avec d'autres coordonnateurs de PLI à travers le Canada. En octobre et novembre 2021, trois sondages ont été livrés aux groupes suivants : les employeurs, la communauté et les nouveaux arrivants et arrivantes.

Les rapports infographiques et de synthèse sont disponibles à l'adresse suivante :

<https://westernren.ca/localimmigrationpartnership/>

Sondage mené auprès des employeurs

Objectif : Obtenir des données spécifiques à la région sur l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre, évaluer la volonté des employeurs d'envisager l'immigration comme une solution et déterminer les obstacles (s'il y en a) à l'embauche de candidats internationaux, ainsi que des préoccupations à ce sujet.

Résultats : 149 réponses au sondage ont été reçues, indiquant que la pénurie de main-d'œuvre est extrême et a un impact sur les entreprises dans de nombreux secteurs. Ces résultats ont également mis en évidence une forte ouverture à l'embauche de personnes immigrantes pour aider à résoudre les pénuries de main-d'œuvre. Ils ont également relevé de nombreuses raisons pour lesquelles les employeurs n'embauchent pas déjà des employés à l'international.

Les défis identifiés par les employeurs :

- Les processus et programmes d'immigration sont difficiles à naviguer. Il n'y a pas de personnes-ressources locales (p. ex. d'IRCC ou d'Immigration N.-É.).
- Le manque de personnel ou d'expertise interne pour gérer le processus d'immigration
- La pénurie de main-d'œuvre est criante — il faut des employés immédiatement.
- Rétention des employés
- Barrières linguistiques
- Manque de logements abordables ou appropriés
- Accès limité au transport en commun
- Manque de services de garde d'enfants
- Difficultés à trouver du travail/des contacts pour les conjoints
- Facilitation des liens sociaux pour les personnes immigrantes et les familles
- Le manque de connaissance des services disponibles dans la région pour aider leurs employés
- Exigences en matière de formation à la diversité/sensibilité
- Difficultés à obtenir une aide pour l'évaluation des équivalences d'études et des titres professionnels



Sondage mené auprès de la communauté

Objectif : Se renseigner sur les priorités, les préoccupations et les attitudes de la communauté en matière d'immigration.

Résultats : 111 réponses au sondage ont été reçues, indiquant qu'il y a des possibilités et du travail à faire pour que notre région devienne plus accueillante pour les nouveaux arrivants et arrivantes. Les personnes participantes ont également souligné l'importance de la sensibilisation de la communauté en matière d'immigration et l'intérêt de nouer des liens avec les personnes immigrantes. Les membres de la communauté étaient intéressés par d'autres occasions favorables où ils pourraient rencontrer les nouveaux arrivants et arrivantes et apprendre à les connaître. La discrimination doit être combattue dans divers lieux/organisations.

Enjeux identifiés par la communauté :

- Manque de connaissances sur les mesures prises pour aider les personnes immigrantes et réfugiées (ignorance de ce qui est disponible).
- Peu d'occasions d'interaction avec les personnes immigrantes — difficultés à nouer des amitiés.
- On ignore si les personnes immigrantes sont en contact avec d'autres résidentes et résidents.
- On observe des actes de discrimination concernant l'origine ethnique ou culturelle et la langue ou l'accent, principalement dans le cadre des milieux de travail.
- Les communautés aimeraient devenir plus accueillantes pour les personnes immigrantes.
- Absence de mesures de la portée de l'immigration — il n'existe actuellement aucun moyen d'identifier les nouveaux arrivants et arrivantes dans la région.
- Il n'y a pas de personnes ou d'organisations désignées pour s'occuper de l'immigration dans la région.
- Il n'existe pas de pôle central où tous les prestataires regroupent leurs services.
- Manque d'espaces locaux d'accueil et d'interaction sociale structurée le soir ou la fin de semaine.



Sondage mené auprès des personnes immigrantes *(offert en anglais, en français et en espagnol)*

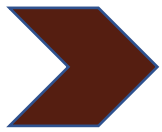
Objectif : obtenir des réactions spécifiques à la région pour aider à former les données de la situation de départ et guider la façon dont plus de 20 organisations travaillent ensemble pour améliorer les services et les expériences de vie des personnes immigrantes dans la région de l'ouest de la Nouvelle-Écosse.

Résultats : 36 réponses ont été reçues. Il s'agit du taux de réponse le plus faible des trois sondages, malgré une large diffusion dans divers canaux. L'absence de « guichet unique » pour les ressources en matière d'immigration peut être un facteur contributif.

Les personnes immigrantes ont relevé les défis suivants :

- Nouer de nouvelles amitiés et des relations sociales
- Peu de services ou d'informations disponibles avant l'arrivée
- Il n'existe pas de « guichet unique » dans la région pour recevoir des informations.
- Les services aux personnes immigrantes sont centrés sur Halifax
- Trouver un logement convenable et abordable
- Manque de transports
- Difficultés d'accès aux soins de santé
- Accès à la formation linguistique
- Expériences de la discrimination
- Le sous-emploi
- On cherche des ressources en ligne et on n'en trouve pas assez
- Manque de garderies ou d'activités pour les enfants
- Difficulté à trouver des informations sur la « vie quotidienne » (comment trouver un plombier, s'occuper des ordures, etc.)
- Difficultés à accéder à une aide pour l'évaluation des équivalences d'études et des titres professionnels





PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Les recherches et les sondages, les entretiens et les consultations ainsi que l'analyse documentaire ont permis au PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse d'établir les trois priorités stratégiques suivantes :

1. **Attirer les talents dans nos communautés**
2. **Sensibilisation et soutien des employeurs**
3. **Favoriser des communautés accueillantes**



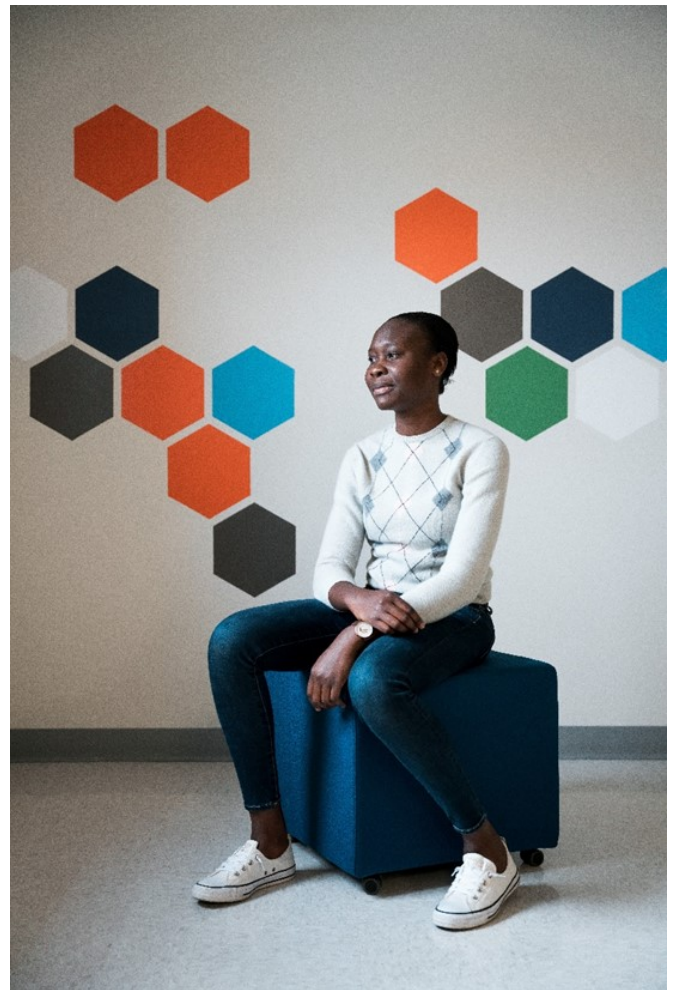
En reconnaissance des occasions proposées et de l'importance de la stratégie d'immigration francophone de l'IRCC, nous collaborerons avec toutes les organisations pour essayer de garantir que les nouveaux arrivants et arrivantes pourront accéder aux services dans la langue officielle canadienne de leur choix — le français ou l'anglais.

Attirer les talents dans nos

Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des personnes immigrantes sur la demande du marché du travail, les réalités de l'ouest de la Nouvelle-Écosse, les besoins linguistiques et les occasions favorables économiques.

Le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse y parviendra en :

- Organisant un événement international « Embauchez-moi » à l'intention des diplômés internationaux.
- Créant une ressource en ligne bilingue de marque régionale qui vise à faire de l'ouest de la Nouvelle-Écosse son foyer et qui comprendrait des informations sur les services avant et après l'arrivée.
- Soutenant le *Nova Scotia Community College* et l'Université Sainte-Anne dans leurs efforts et leurs besoins en matière de recrutement.
- Encourageant les personnes immigrantes locales à promouvoir les possibilités d'emploi locales auprès des membres de leur famille et de leurs amis qualifiés qui pourraient vouloir immigrer dans la région.
- Collaborant à un salon virtuel de l'emploi pour les entreprises locales qui pourraient être intéressées par la mise en relation avec des contacts internationaux de personnes immigrantes actuellement sur place.



Sensibilisation et soutien des

Des approches proactives pour s'assurer que les employeurs sont soutenus dans leurs efforts de recrutement, d'intégration et de rétention.

Le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse y parviendra en :

- Fournissant aux employeurs des colis de bienvenue pour les nouveaux employés.
- Coordonnant l'organisation de séances d'information sur la culture du milieu de travail canadien et de formations sur la diversité.
- Examinant les processus de reconnaissance des titres professionnels étrangers et en partageant les informations pertinentes avec les employeurs.
- Organisant une exposition de ressources sur l'immigration pour les employeurs et les nouveaux arrivants et arrivantes.
- Tirant parti du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, afin de travailler avec les employeurs locaux et la communauté pour accueillir des réfugiés qualifiés afin de combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs à forte demande.
- Pilotant la formation en anglais ou en français langue seconde pour les personnes immigrantes locales qui sont admissibles à présenter une demande de résidence permanente (RP) (p. ex., les travailleurs étrangers temporaires).
- Collaborant avec des partenaires régionaux pour soutenir un projet pilote dans le cadre du prochain Programme de candidats municipaux, un programme fédéral.
- Continuant à surveiller les changements apportés aux programmes d'immigration fédéraux et provinciaux et en veillant à ce que les employeurs locaux soient informés et participent, le cas échéant.
- Collaborant avec nos partenaires provinciaux pour établir une présence régionale en matière d'immigration.



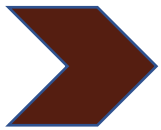
Favoriser des communautés accueillantes

Encourager les communautés de la région de l'ouest de la Nouvelle-Écosse à apprécier la diversité et à reconnaître les obstacles auxquels font face les personnes immigrantes. Soutenir l'établissement et l'intégration des personnes immigrantes dans les communautés locales.

Le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse y parviendra en :

- Organisant un événement annuel de bienvenue en septembre pour tous les nouveaux arrivants et arrivantes et la population étudiante internationale.
- Promouvant les possibilités de bénévolat dans la région pour les personnes immigrantes.
- S'assurant qu'il existe des « groupes d'accueil » officiels dans les principales communautés.
- Réalisant une campagne visant à « inviter un nouvel arrivant ou arrivante » lors d'événements communautaires, d'activités de groupes communautaires et de rassemblements sociaux.
- Mettant en place des activités d'accueil par les pairs, où les personnes immigrantes actuelles sont jumelées avec les nouveaux arrivants et arrivantes.
- Lançant une campagne encourageant les employeurs, les institutions publiques et les gouvernements locaux à promouvoir leurs services aux nouveaux arrivants et arrivantes dans toute la région.
- Fournissant aux partenaires des informations sur un calendrier multiculturel.
- Créant une campagne visant à « dissiper les mythes courants en matière d'immigration ».
- Présentant des histoires de réussite de personnes immigrantes locales.
- Encourageant l'ajout de catégories pour les nouveaux arrivants et arrivantes lors des événements de reconnaissance des bénévoles municipaux et des prix des chambres de commerce.





UN REGARD VERS L'AVENIR

Le plan stratégique du PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse fournit un plan directeur passionnant qui guidera son travail de 2022 à 2025. Au cours des trois prochaines années, les membres du PLI continueront à faire connaître les ressources disponibles financées par l'IRCC et d'autres organismes ; à mettre en évidence les soutiens et à améliorer la coordination entre les prestataires de services et à faire participer d'autres groupes, entreprises, résidents, résidentes et groupes culturels au processus. Le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse continuera à rassembler les parties prenantes et les communautés pour aborder les priorités identifiées et trouver des solutions locales en tant que communauté.

Des plans d'action annuels seront élaborés pour faire avancer le plan stratégique et nous aider à atteindre les objectifs. Des groupes de travail seront créés qui comprendront des membres du Conseil de partenariat et du Comité consultatif des personnes immigrantes, ainsi que d'autres membres de la communauté.

Cette stratégie pose les jalons d'une collaboration entre le gouvernement, les nouveaux arrivants et arrivantes, les prestataires de services, les employeurs et la communauté.

Année après année, par le biais du PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse, nos membres s'efforceront de cocréer une région de l'ouest de la Nouvelle-Écosse prospère et accueillante, où chacun a sa place, en passant de l'établissement à l'inclusion.



Le Western REN reconnaît que l'immigration continuera à jouer un rôle clé dans l'avenir économique de la région de l'Ouest. Afin de favoriser de meilleurs résultats en matière d'immigration, le Western REN est heureux d'administrer et de soutenir le PLI de l'ouest de la Nouvelle-Écosse.



