

LES CHEMINS VERS L'APPARTENANCE

UNE VISION COLLABORATIVE POUR LA RÉUSSITE DES PERSONNES
NOUVELLES ARRIVANTES DANS LA RÉGION DE SAINT JOHN

En notre rôle de coprésidents du Partenariat local pour l’immigration à Saint John (PLISJ), nous sommes fiers de présenter cette Stratégie régionale d’immigration, une feuille de route conçue pour soutenir la croissance et l’intégration des nouveaux arrivants dans notre région.

L’immigration est essentielle au dynamisme et à la pérennité de notre communauté. Elle nous enrichit sur le plan culturel, renforce notre résilience économique, et assure le développement continu de notre main-d’œuvre. En cette époque où les mouvements internationaux et les possibilités locales se croisent plus que jamais, notre région est ouverte à la diversité et à la promotion de l’inclusion.

Cette stratégie reflète les efforts collectifs des intervenants de tous les secteurs : les entreprises, gouvernements, les organismes communautaires et particuliers qui s’engagent à faire de notre région un lieu accueillant et inclusif pour tout le monde. Grâce à d’importantes consultations et à une collaboration étroite, nous avons identifié des priorités clés et des mesures concrètes pour attirer, retenir et autonomiser les nouveaux arrivants.

Notre vision est claire : créer une communauté où les nouveaux arrivants choisissent non seulement de s’établir, mais de s’épanouir. Cette stratégie encourage la collaboration communautaire, un renforcement des soutiens à l’emploi, et la célébration des contributions culturelles de notre population immigrante, et elle présente une approche globale pour bâtir une région plus robuste et plus unie.

Nous tenons à exprimer notre plus profonde gratitude à toutes celles et ceux qui ont contribué à cette stratégie. Vos idées, vos expériences et votre dévouement ont été précieux pour en définir l’orientation. Nous reconnaissons également la résilience et les aspirations exceptionnelles des nouveaux arrivants, dont les histoires inspirent notre travail au quotidien.

Ensemble, nous pouvons bâtir un avenir où chaque personne a la possibilité de s’établir, de réussir et de contribuer à la prospérité commune de notre région. Aidons-les à réussir et à rester chez nous.

MOHAMED BAGHA
ET ANDREW BECKETT
COPRÉSIDENTS DU PLISJ



CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE RÉGIONALE
DE 2015 À 2024 (NET) :

14 016 PERSONNES
(10,91 %)



FACTEURS DE CROISSANCE ENTRE
2015 ET 2024 :

Résidents permanents :

10 904



Résidents non permanents :

3 719



ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX
2019 À 2025 :

2 997



NIVEAU DE
SCOLARITÉ :

De 2015 à 2023,

62,2 %

des immigrants vers la
région de Saint John étaient
hautement qualifiés et
détenaient un diplôme
d'études postsecondaires.



TAUX DE RÉTENTION
SUR CINQ ANS :

6 SUR 10



nouveaux arrivants demeurent toujours dans
la région, cinq ans après leur arrivée.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES PAR
ÂGE (POPULATION ACTIVE) :

De 2015 à 2023,

72,5 %

des immigrants vers la
région de Saint John étaient
en âge de travailler.



PRÉVISIONS
DÉMOGRAPHIQUES :

D'ici 2030, la population régionale
devrait atteindre

159 644

personnes, soit une croissance de
17 211 personnes, ou 12,2 %, en la
période de 2024 à 2030.



PRÉVISIONS RELATIVES
À LA POPULATION
ACTIVE :

D'ici 2030, la population active
régionale devrait atteindre

84 900

personnes. Augmentation de 11,9 %
pour la période de 2024 à 2030.

DÉFINITIONS

IMMIGRANT·E

Un·e immigrant·e est une personne qui déménage au Canada d’un autre pays avec l’intention de s’y établir de façon permanente. On leur accorde le statut de résident permanent, les permettant ainsi de vivre et de travailler au Canada indéfiniment. Les personnes immigrantes peuvent faire une demande pour la citoyenneté canadienne après avoir rempli les conditions de résidence. Le Canada admet les immigrant·es via plusieurs volets, y compris l’immigration économique (par ex. le Programme des candidats des provinces, l’Entrée express), le parrainage familial et le Programme de réinstallation des réfugiés.

ÉTUDIANT·E ISSU·E DE L’INTERNATIONAL OU ÉTUDIANT·E ÉTRANGER·ÈRE

Un·e étudiant·e international·e est une étranger·ère qui vient au Canada à titre temporaire afin de poursuivre ses études. Ces étudiant·es ont un permis d’études qui leur permet de fréquenter des établissements scolaires canadiens (par ex. universités, collèges, écoles secondaires). Il est possible qu’un·e étudiant·e international·e ait le droit à un permis de travail post-diplôme (PTPD) après avoir complété ses études, leur permettant de travailler au Canada pour une période limitée. Certain·es effectuent la transition vers la résidence permanente via des volets d’immigration dont le Programme des candidats des provinces et la Catégorie de l’expérience canadienne.

REFUGIÉ·E

Un·e réfugié·e est une personne qui a fui son pays d’origine en raison de peurs bien fondées de persécution du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de son appartenance à un groupe social particulier. Le Canada réinstalle principalement les réfugié·es via deux programmes :

Les Réfugié·es pris·es en charge par le gouvernement (RPGs) : sont réétabli·es au Canada avec l’appui et la prise en charge du gouvernement canadien.

Les Réfugié·es parrainé·es par le secteur privé (RPSP) : sont pris·es en charge par des groupes privés ou des individus au Canada. Les réfugié·es reçoivent le statut de résident permanent à leur arrivée au Canada.

PERSONNE NOUVELLE ARRIVANTE

Au sens large, une personne nouvellement arrivée au Canada est un nouvel arrivant ou une nouvelle arrivante. Ce terme désigne toute personne qui a déménagé au Canada, y compris les immigrant·es, les réfugié·es et les étudiant·es international·es. Dans ce document, on utilise le terme pour décrire les personnes au cours des cinq premières années de leur processus d’intégration, surtout alors qu’elles s’établissent, s’adaptent à la société canadienne et accèdent à des services. Ce groupe comprend les personnes immigrées à la région de Saint John directement d’un autre pays, celles arrivées au Nouveau-Brunswick d’un autre pays et ensuite déménagées à Saint John ou celles arrivées d’une autre province canadienne.

TABLE DE MATIÈRES

01. SOMMAIRE EXÉCUTIF

02. DÉVELOPPEMENT DE LA STRATÉGIE

Méthodologie

Phases du Projet

Principes Clés

03. PLAN STRATÉGIQUE

Vision

Mission

Piliers Stratégiques, Initiatives et Actions (SOMIA)

PILIER STRATÉGIQUE : Soutien coordonné et
défense des intérêts

PILIER STRATÉGIQUE : Communautés
accueillantes et inclusives

PILIER STRATÉGIQUE : Possibilités économiques
et éducatives pour tous

04. COORDINATION DU PLAN STRATÉGIQUE

Alignement et Redevabilité

05. CONCLUSION

06. BIBLIOGRAPHIE

07. COMITÉ DIRECTEUR ET PARTENAIRES DE L'ÉCOSYSTÈME COMITÉ DIRECTEUR

01.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Les chemins vers l'appartenance : une vision collaborative pour la réussite des personnes nouvelles arrivantes dans la région de Saint John, présente un cadre global conçu pour attirer, intégrer et retenir les personnes nouvelles arrivantes tout en favorisant l'inclusion et la croissance régionale dans la région de Saint John.

La stratégie privilégie le changement systémique, l'inclusivité et l'action collective afin de combler les lacunes critiques et de maximiser les possibilités offertes par l'écosystème des personnes arrivantes. La vision exprimée dans la stratégie cherche à créer une région qui accueille les arrivant-es, favorise leurs aspirations et se fait la championne de l'inclusivité. Sa mission souligne l'importance de la collaboration et d'une communication ouverte pour pousser un changement systémique, accroître la diversité et construire des communautés équitables soutenues par des solutions durables pour les personnes arrivantes.

La stratégie reconnaît et prend appui sur les succès existants dans l'écosystème de la région. Stratégie d'immigration réussir et rester de Saint John, 2022¹ a jeté les bases et livré de nombreux résultats positifs pour la région. Les initiatives clés découlant de cette stratégie comprennent des événements d'accueil collaboratifs, des salons de l'emploi, des outils de navigation de services et un site web complet

pour les personnes nouvelles arrivantes. Ces efforts, ainsi que des réussites plus larges de l'écosystème telles que l'entrepreneuriat des arrivant-es, témoignent d'un succès continu et devraient continuer à être renforcés.

La stratégie souligne la nécessité de s'attaquer au racisme systémique, qui constitue un obstacle important à la réussite personnes nouvelles arrivantes. En prenant appui sur les résultats de recherches récentes menées au Nouveau-Brunswick², la stratégie préconise une éducation antiraciste cohérente et adaptée aux différents niveaux de compréhension. Ces efforts sont essentiels pour démanteler les préjugés, promouvoir l'inclusion et favoriser l'équité au sein de la communauté et de l'écosystème au sens large.

La stratégie comprend trois piliers fondamentaux, chacun comportant des initiatives distinctes et des résultats mesurables. Le premier pilier, **Soutien coordonné et défense des intérêts**, se concentre sur l'établissement de communications communes, la création de modèles d'accès coordonnés et la culture de la collaboration entre les partenaires de l'écosystème. Le deuxième pilier, **Communautés accueillantes et inclusives**, a pour priorité d'améliorer les services, de promouvoir les échanges culturels et de renforcer les liens entre les personnes nouvelles arrivantes et les résident-es de longue date dans les deux langues officielles. Le troisième pilier, **Possibilités économiques et éducatives pour tous et toutes**, met l'accent sur l'alignement des compétences des personnes nouvelles arrivantes sur les besoins de l'industrie, le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME) pour l'embauche des personnes nouvelles arrivantes, et la prise en compte des défis uniques auxquels sont confronté-es les étudiant-es issu-es de l'international et leurs familles.

La méthodologie qui sous-tend la stratégie comprend une approche par étapes — Analyser, Repenser, Transformer — qui intègre des idées

fondées sur des données, la collaboration des parties prenantes et une validation itérative. De plus, la collecte des données a été variée et triangulée pour garantir l'intégrité. Les principales activités comprenaient une analyse documentaire spécifique au Nouveau-Brunswick, des entretiens individuels³, l'engagement des parties prenantes par le biais d'ateliers et de sondages, la cartographie des systèmes et des atouts pour identifier les obstacles et les écarts, ainsi que des sessions de réflexion stratégique pour affiner les priorités. Cette méthode assure que la stratégie repose sur des solutions réalisables et basées sur des preuves et des données probantes.

Le Partenariat local en immigration de Saint Jean (PLISJ) supervisera la mise en œuvre et la coordination de la stratégie, en assurant un alignement entre les parties prenantes, en établissant des sous-comités pour traiter les priorités clés et en surveillant les progrès avec des mesures communes. En s'attaquant aux obstacles systémiques, en favorisant la collaboration et en soutenant des initiatives telles que l'éducation antiraciste, la stratégie d'immigration de la région de Saint John présente une vision audacieuse et transformatrice. Cette vision fait de la région une destination de choix pour les personnes nouvelles arrivantes, favorisant la cohésion sociale, la croissance économique et une communauté plus inclusive pour tous et toutes.

Cette stratégie reconnaît que le PLISJ et l'écosystème sont bien placés pour plaider en faveur de changements systémiques structurels face aux défis systémiques — de la pauvreté et des soins de santé aux transports, à l'éducation et au-delà. De plus, les communautés et les municipalités de la région doivent élaborer leurs propres plans opérationnels qui s'alignent sur cette stratégie, en tenant compte de la façon dont leurs services sont offerts du point de vue des personnes nouvelles arrivantes.

RECONNAISSANCE

Les auteur-es et les parties prenantes de ce processus ont toujours reconnu le paysage et les habitant-s de cette région, tant avant le contact avec les Européen-nés qu’au cours du développement de cette partie du Canada. En conséquence, les discussions ont mis l’accent sur des priorités telles que la reconnaissance du fait que le fleuve Saint-Jean est situé sur le territoire traditionnel des Wolastoqiyiks/Malécites. Les Wolastoqiyiks/Malécites, ainsi que leurs voisin-es des Premières Nations — les Mi’kmaq et les Passamaquoddy/Peskotomuhkati — ont conclu des traités de paix et d’amitié avec la Couronne britannique dans les années 1700, qui affirmaient et protégeaient leurs droits sur les terres et les ressources.

En outre, la région de Saint John abrite une communauté noire multigénérationnelle, dont de nombreux membres ont fait face et continuent de faire face au racisme systémique anti-noir-es. Néanmoins, la communauté noire a donné naissance à de nombreux-ses défenseur-es de l’inclusion et a contribué de manière significative à la création d’un environnement accueillant et inclusif. Enfin, les auteur-es et les parties prenantes reconnaissent le rôle essentiel qu’a joué l’immigration dans le développement de la région de Saint John et du Canada dans son ensemble.

02.

DÉVELOPPEMENT DE LA STRATÉGIE

DÉVELOPPEMENT DE LA STRATÉGIE

En 2022, la ville de Saint John a publié sa stratégie en matière d'immigration (*Stratégie d'immigration réussir et rester de Saint John, 2022*), qui présente une vision audacieuse favorisant la croissance, l'inclusion et la durabilité via l'attraction, l'intégration et la rétention des personnes nouvelles arrivantes.

Cette stratégie a servi de cadre essentiel pour faire face aux obstacles systémiques et tirer parti du potentiel de l'immigration afin de répondre aux besoins démographiques et économiques de la région. La stratégie a mis l'accent sur plusieurs objectifs clés, notamment le renforcement de la collaboration entre les parties prenantes et l'accroissement du soutien aux personnes nouvelles arrivantes.

Deux facteurs importants de la stratégie d'immigration de 2022 ont servi de catalyseur à ce nouvel exercice stratégique :

1. LE DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE RÉGIONALE

L'une des principales tactiques identifiées dans la stratégie d'immigration de 2022 était la nécessité de régionaliser l'approche, en passant d'une perspective axée sur la ville à un cadre régional. Cette démarche reconnaît l'interconnexion de la réussite en matière d'immigration à travers les municipalités de la région de Saint John. Bien que la ville accueille la majorité des arrivant-es dans la région, on reconnaît ainsi l'importance de veiller à ce que toutes les municipalités soient équipées pour soutenir et intégrer efficacement les personnes nouvelles arrivantes. Une stratégie régionalisée assure l'alignement des objectifs, le partage des ressources et la coordination des efforts entre les municipalités, les agences d'établissement, les employeurs et les autres parties prenantes afin de créer un environnement plus cohésif et plus accueillant pour les arrivant-es.

2. MISE À JOUR DU PAYSAGE DE DONNÉES

Pour la stratégie d'immigration de 2022, la collecte de données a principalement été faite en 2019 et 2020, avant les effets transformateurs de la pandémie de COVID-19, les changements économiques et les modifications des politiques d'immigration. Ces facteurs ont remodelé l'expérience des personnes nouvelles arrivantes, les demandes du marché du travail, la disponibilité des logements et la dynamique de l'intégration communautaire. Ce nouvel exercice permet de refléter les réalités actuelles et d'assurer que la stratégie est à la fois pertinente et adaptée aux nouveaux défis et aux occasions favorables.

En prenant appui sur *Stratégie d'immigration réussir et rester de Saint John, 2022*⁴, cette initiative vise à fournir un plan complet, fondé sur des données et inclusif à l'échelle régionale. Elle vise à combler les écarts critiques, à améliorer la coordination et à faire de la région de Saint John un chef de file dans la création de communautés accueillantes et prospères pour les personnes nouvelles arrivantes. Cette nouvelle stratégie n'est pas un prolongement du passé, mais un plan directeur tourné vers l'avenir pour un impact durable.





MÉTHODOLOGIE

La stratégie d’immigration de la région de Saint John utilise une méthodologie complète et progressive, conçue pour reconnaître la documentation et les plans existants qui sont pertinents pour la région de Saint John, ainsi que pour assurer la participation de tous les personnes intervenantes, une analyse solide et des résultats concrets.

La première couche de données a été établie par le biais d’une analyse documentaire de documents clés fournis par Imaginer Saint John.

La deuxième couche de données provient d’entrevues individuels et de consultations communautaires. Toutes ces informations ont servi de base aux deux dernières discussions de planification stratégique avec les principales parties prenantes. L’approche consultative est ancrée dans la méthodologie **ART (Analyser, Repenser, Transformer)**⁵ et comprend une série d’activités structurées qui intègrent diverses perspectives, une planification collaborative et une validation itérative.

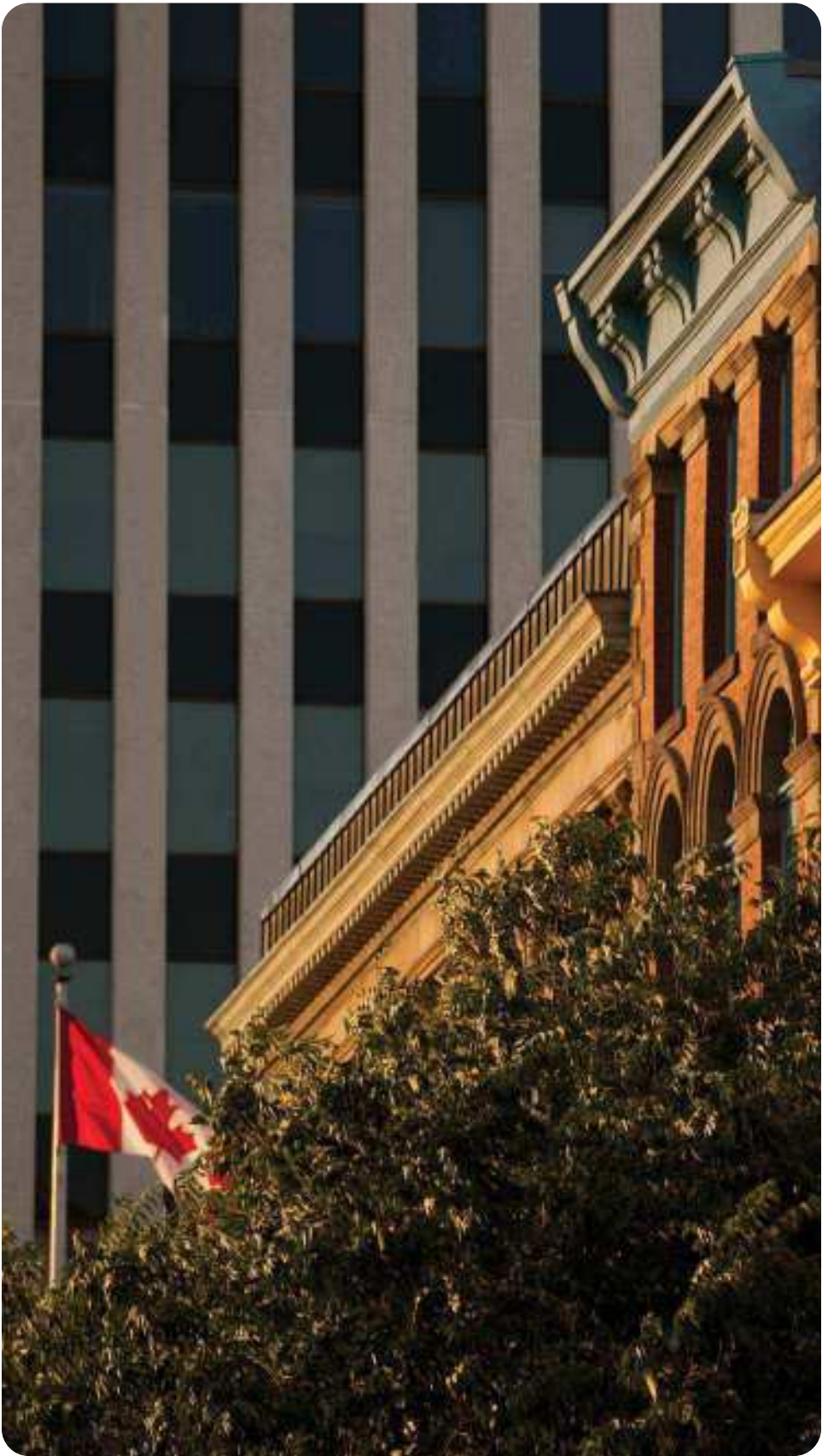
⁵ Utilisation d’une méthodologie exclusive : Cette stratégie s’appuie sur la méthodologie de planification stratégique exclusive de O Stratégies Inc., qui a été spécifiquement adaptée aux besoins uniques de la région de Saint John.

PHASES DU PROJET

1. ANALYSER

La phase d'analyse s'est concentrée sur la collecte de données, l'identification des obstacles systémiques et l'exploration des possibilités de renforcer l'écosystème des personnes nouvelles arrivantes dans la région. Cette phase comprenait les activités clés suivantes :

- **Engagement des parties prenantes :** Une réunion de deux heures avec le comité de direction a identifié les parties prenantes clés, les rôles, les jalons du projet ainsi que sa raison d'être.
- **État des lieux :** L'analyse des données démographiques et sur la main-d'œuvre a été faite afin d'étudier le contexte de l'immigration actuel et les besoins.
- **Sondage et entretiens :**
 - Un sondage (342 répondant-es) a été distribué aux résident-es, y compris aux personnes nouvelles arrivantes afin de rassembler des informations au sujet des besoins de la communauté, les opportunités et les lacunes en matière de services.
 - Des entretiens approfondis avec des personnes nouvelles arrivantes émigré-es ont fourni des informations essentielles sur les défis, les obstacles à l'intégration et ce qui pourrait inciter les gens à rester.
 - Des entretiens municipaux et avec des partenaires de l'industrie ont révélé des perspectives importantes sur les besoins du marché de travail régional ainsi que les lacunes du système.
- **Dialogues avec résident-es et nouveaux et nouvelles arrivant-es :** Deux séances de dialogue — facilitées de façon bilingue dans les deux langues officielles — ont eu lieu en septembre 2024 et ont permis à 44 participant-es de partager leurs espoirs, leurs craintes, ainsi que des idées réalisables pour créer une communauté inclusive.
- **Atelier de cartographie des systèmes (le 25 septembre 2024) :** Lors de l'atelier de cartographie des systèmes, 28 partenaires clés ont co-créé des représentations visuelles de l'écosystème des personnes nouvelles arrivantes, en identifiant les limitations des ressources, les obstacles systémiques, ainsi que les façons d'améliorer la collaboration.
- **Cartographie des actifs :** Une cartographie des actifs a permis de visualiser les forces et les écarts en ce qui concerne les services pour les personnes nouvelles arrivantes. Cet exercice a dressé un tableau clair de réseau régional de soutien.





2. REPENSER

Cette phase s’est appuyée sur les résultats de la phase d’analyse pour orienter la prise de décision et la planification stratégique en collaboration. Les étapes clés de cette phase sont les suivantes :

- **Retraite stratégique** : Lors de la retraite de planification stratégique, les parties prenantes ont examiné les données et ont entretenu des conversations pour définir les priorités stratégiques, les objectifs et les résultats clés.
- **Session SOMIA** : Un atelier SOMIA (attribution de sens ou “sense-making”, opportunités, mesures, intégration, alignement) a réuni les partenaires de l’écosystème pour affiner les idées stratégiques, explorer les opportunités et rédiger des recommandations préliminaires.
- **Rédaction du document SOMIA** : Les idées et les données issues de la séance SOMIA ont été synthétisées dans un document qui a servi de base à la validation et aux étapes et aux phases de planification suivantes.
- **Session de validation** : Afin d’assurer l’alignement et l’adoption de la stratégie à travers l’écosystème, les parties prenantes se sont réunies pour examiner et valider le projet de stratégie.

3. TRANSFORMER

La phase de transformation s’est concentrée sur l’opérationnalisation et la finalisation de la stratégie par le biais d’une approche coordonnée et collaborative. Les étapes comprenaient :

- **Développement du cadre d’évaluation** : Lors d’une réunion du PLISJ, les parties prenantes ont co-créé un cadre d’évaluation, en incorporant des indicateurs de rendement clés (IRC) de l’impact social et d’autres indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis.
- **Rôles et responsabilités** : Les partenaires ont défini clairement les rôles, les responsabilités et les mesures de responsabilisation afin de garantir une mise en œuvre réussie.
- **Modèle de coordination** : Un modèle de coordination structuré a été conçu afin de rationaliser les efforts et d’améliorer la collaboration au sein de l’écosystème.

PRINCIPES CLÉS

- **Inclusivité** : La méthodologie garantit que diverses voix — y compris celles des personnes nouvelles arrivantes, des employeurs, des responsables municipaux et des prestataires de services — sont prises en compte tout au long du processus.
- **Collaboration** : L'engagement des parties prenantes à toutes les étapes favorise la propriété partagée et la responsabilité collective de la réussite de la stratégie.
- **Fondement sur des données** : Les décisions sont fondées sur des données qualitatives et quantitatives recueillies par le biais d'enquêtes, d'entretiens et d'ateliers.
- **Itération** : Les boucles de rétroaction, telles que la session de validation, garantissent que la stratégie évolue pour refléter les nouvelles idées et maintenir l'alignement des parties prenantes.

Cette méthodologie robuste assure que la stratégie d'immigration de la région de Saint John est fondée sur des preuves et des données probantes, façonnée par la collaboration et conçue pour avoir un impact à long terme. En intégrant une analyse réfléchie, une prise de décision collaborative et une planification structurée de la mise en œuvre, cette approche permet à la région de réaliser sa vision de devenir une communauté accueillante et inclusive pour l'ensemble des personnes nouvelles arrivantes.





THÈMES CLÉS

L'engagement des membres de l'écosystème tout au long du processus de planification stratégique a fait émerger les thèmes suivants. Le plan stratégique régional qui suit établit un plan d'action pour répondre à ces thèmes.

1. INTÉGRATION ET SOUTIEN DES PERSONNES NOUVELLES ARRIVANTES

Malgré le fait que la région ait fait de grands progrès et devient plus accueillante, les données soulignent des lacunes en matière d'emploi, de reconnaissance des diplômes et des compétences, d'accès aux soins de santé et de logement accessible et abordable. Ces barrières affectent le processus d'intégration ainsi que la rétention des arrivant-es. Les parties prenantes feraient bien d'adresser ces écarts en améliorant la prestation des services, en renforçant les renseignements disponibles avant l'arrivée et en encourageant la collaboration entre les agences d'établissement et les employeurs.

2. COMMUNAUTÉ ET SENS D'APPARTENANCE

Les répondant-es du sondage répètent et soulignent que la région semble « amicale, mais pas accueillante », un constat qui illustre un besoin d'identifier les efforts d'engagements au-delà de l'accueil initial. En créant des occasions d'intégration sociale, en réduisant l'isolement et en encourageant les relations importantes entre les résident-es de longue date et les arrivant-es, il sera possible d'améliorer le sentiment d'appartenance communautaire. Les parties prenantes devraient considérer l'élargissement des programmes communautaires, le soutien des associations ethnoculturelles et la création d'occasions d'engagement civique plus inclusives.

3. RACISME ET DISCRIMINATION

Malgré les progrès accomplis dans la création d'une région plus inclusive, de nombreux-ses arrivant-es déclarent avoir été victimes de racisme et de discrimination. Ces expériences ont un impact négatif sur la capacité des personnes nouvelles arrivantes à s'intégrer et à ressentir un véritable sentiment d'appartenance. La lutte contre le racisme systémique doit être une priorité essentielle de la stratégie. Les parties prenantes devraient investir dans l'éducation antiraciste, encourager les pratiques d'embauche inclusives et renforcer les mécanismes de dénonciation de la discrimination. De plus, des dialogues communautaires pour bâtir la confiance et l'amplification de la voix des personnes nouvelles arrivantes dans les processus décisionnels favoriseront la culture d'un environnement véritablement.

4. EMPLOI ET DÉFIS ÉCONOMIQUES

En ce qui concerne la satisfaction et la rétention des personnes nouvelles arrivantes, l'emploi est un facteur essentiel. Plusieurs arrivant-s font face au sous-emploi et à des défis importants liés à la reconnaissance des compétences et à l'accès aux réseaux professionnels. Le programme "Newcomer Employment Champions" est assez bien réussi, mais doit être diversifié et étendu à d'autres secteurs pour répondre à la demande. Le plan stratégique devrait explorer d'autres façons d'impliquer davantage les employeurs, créer des cheminements pour la reconnaissance des compétences et soutenir l'entrepreneuriat chez les arrivant-es.

5. LOGEMENT ET INFRASTRUCTURE

Le logement abordable et les transports publics sont des problématiques importantes nécessitant des améliorations. Les arrivant-es sont surtout affecté-es par la crise du logement; ce défi fait en sorte qu'il devient très difficile de s'établir une vie stable dans la région. Les parties prenantes devraient prioriser les initiatives en matière de logement et assurer que les personnes nouvelles arrivantes aient accès à des transports publics fiables qui les relient à l'emploi, aux établissements d'enseignement et aux services communautaires.





6. RÉTENTION DES JEUNES ET DES FAMILLES

Il faut des efforts ciblés pour bien intégrer les familles et les jeunes en particulier. Les programmes axés sur l’engagement des jeunes, l’éducation et les activités extrascolaires joueront un rôle essentiel dans la rétention de jeunes familles. Il faudrait aussi développer davantage la programmation axée sur les familles qui aborde les besoins des enfants et des conjoint-es.

7. COLLABORATION ET COORDINATION DU SYSTÈME

L’exercice de cartographie des systèmes souligne le besoin d’une meilleure coordination entre les prestataires de services. Certains défis ont été cités à plusieurs reprises : le dédoublement des services, le manque de collaboration et les ressources limitées et/ou épuisées. La rationalisation des services, l’accroissement de la collaboration intersectorielle et le développement d’un écosystème plus unificateur soutiendraient les arrivant-es de l’arrivée à l’intégration à long terme.

03.

PLAN

STRATÉGIQUE

PLAN STRATÉGIQUE

La planification stratégique est plus qu'une feuille de route — C'est un plan audacieux de changement systémique.

Ce plan stratégique ne vise pas à maintenir le statu quo ; il s'agit d'un appel à l'action visant à combler les lacunes critiques, à surmonter les obstacles existants et à créer un environnement plus inclusif, plus solidaire et plus prospère pour les personnes nouvelles arrivantes dans la région de Saint John. Il reflète un engagement à l'égard de la transformation et du progrès, en veillant à ce que la région devienne une destination où les arrivant-es peuvent vraiment s'intégrer, réussir et s'épanouir.

Ce plan a été co-créé par un groupe diversifié de partenaires de l'écosystème, notamment des dirigeant-es de municipalités, des agences d'établissement, des entreprises, des établissements d'enseignement et des

organisations communautaires. Grâce à la collaboration et à la perspicacité collective, les parties prenantes de la région de Saint John ont identifié les défis systémiques et les possibilités qui doivent être abordés pour libérer le plein potentiel de l'immigration pour la région.

Reconnaissant l'importance d'une approche cohérente, cette stratégie souligne la nécessité pour les municipalités et les communautés de développer leurs propres plans d'entreprise en accord avec ce plan et les organismes à but non lucratif de l'écosystème. Ces plans devraient intégrer des initiatives qui favorisent une culture interne forte, qui fixent et atteignent des objectifs en matière d'impact environnemental, social et de gouvernance, qui fournissent une formation complète en matière d'ÉDI, d'accessibilité ou de disponibilité des services, entre autres efforts.

Le PLISJ prendra l'initiative de développer des indicateurs de rendement clés (IRC) pour mesurer le succès de cette stratégie. Ces IRC donneront la priorité à l'impact social, en veillant à ce que les progrès soient évalués non seulement en termes

de chiffres, mais aussi en matière de résultats significatifs pour les arrivant-es, leurs familles et la communauté. En se concentrant sur des domaines tels que l'inclusion, l'équité et l'intégration, les IRC fourniront un cadre clair pour le suivi et le renforcement de la capacité de la région à soutenir les personnes nouvelles arrivantes.

La plupart des éléments de ce plan stratégique représentent des écarts identifiés ou des domaines ayant besoin d'une amélioration significative. Qu'il s'agisse de lever les obstacles à l'emploi ou de favoriser une meilleure intégration sociale, ce plan est conçu pour affronter les défis tout en préservant ce qui fonctionne dans le système.

Vous trouverez ci-dessous la vision, la mission et les stratégies qui visent non seulement à attirer les personnes nouvelles arrivantes, mais aussi à leur donner les moyens de rester, de s'épanouir et de contribuer au succès de la communauté. Ensemble, nous pouvons créer un avenir inclusif, équitable et durable pour tous.



VISION

Une région de Saint John qui accueille les personnes nouvelles arrivantes, soutient leurs rêves et se fait la championne de l'inclusion.

MISSION

Grâce à la collaboration et à une communication ouverte, nous favorisons le changement, encourageons la diversité et créons des communautés accueillantes et équitables avec des solutions durables pour les personnes nouvelles arrivantes.



PILERS STRATÉGIQUES, INITIATIVES ET ACTIONS (SOMIA)

PILIER STRATÉGIQUE : SOUTIEN COORDONNÉ ET DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Ce pilier assure que l'écosystème de l'immigration fonctionne comme un réseau cohérent et bien coordonné, permettant aux parties prenantes de collaborer efficacement. Il se concentre sur la création d'une source unique de vérité pour les ressources, les données et les projets par le biais d'un portail centralisé de données ouvertes. En rationalisant l'accès et en réduisant la duplication des efforts, ce pilier facilite le développement de modèles d'accès et d'évaluation coordonnés et facilite une approche unifiée de la lutte contre le racisme systémique. Avec des campagnes de sensibilisation, l'engagement communautaire et une défense des droits collaborative, ce pilier vise à favoriser un environnement inclusif et solidaire aux personnes nouvelles arrivantes et aux immigré-es.

OBJECTIFS	MESURES	INITIATIVES	ACTIONS
L'ÉCOSYSTÈME D'IMMIGRATION PARTAGE UNE SOURCE UNIQUE DE VÉRITÉ			
RÉSULTATS ATTENDUS : • Une plateforme centralisée offre un accès simplifié aux ressources, aux données et aux projets pour tous les acteurs de l'écosystème d'immigration. • La coordination améliorée et le dédoublement des services réduit entre les organismes de la région de Saint John. • La faisabilité des modèles d'accès et d'évaluation coordonnés est évaluée et des mesures sont prises le cas échéant.	• L'achèvement et le lancement d'un portail de données ouvertes pour l'écosystème d'immigration dans un délai défini • La satisfaction des utilisateur-rices par rapport au portail de données ouvertes • L'achèvement de l'étude de faisabilité sur les modèles d'accès et d'évaluation coordonnés et des recommandations réalisables.	• Créer une plateforme commune pour rationaliser le partage et la distribution des données de l'écosystème d'immigration. • Explorer les modèles d'accès et d'évaluation coordonnés*. • Créer un modèle de navigation de services à l'échelle de l'écosystème pour les nouveaux et nouvelles arrivant-es et les immigrant-es.	• Rationaliser l'accès aux ressources, aux projets et aux informations clés pour les organisations de l'écosystème d'immigration de la région de Saint John. • Développer un portail de données ouvertes⁶ financé et régulièrement mis à jour pour servir de centre d'information centralisé. • Réaliser une étude de faisabilité. • Engager les parties prenantes et réaliser la cartographie des services. • Réviser le cadre de navigation actuel et l'intégrer dans le portail de données ouvertes. • Créer un plan de coordination, de soutien et de lancement du modèle de navigation de service à l'échelle de l'écosystème.
UN ÉCOSYSTÈME SOLIDE QUI FAVORISE LA COLLABORATION ET LA COMMUNICATION			
RÉSULTATS ATTENDUS : • Le PLISJ est établi en tant qu'organe de rassemblement et de coordination des efforts liés à l'immigration dans la région de Saint John. • La communication et la collaboration entre les partenaires de l'écosystème sont améliorées grâce à des systèmes partagés et à des réunions régulières. • Des mesures de performance partagées permettent de suivre le succès de l'écosystème de manière cohérente. • Les municipalités sont reconnues des acteurs clés de l'écosystème, contribuant activement à l'alignement sur les priorités locales et à la mise en œuvre de la stratégie. • Le renforcement de la capacité des municipalités à soutenir l'intégration des arrivant-s avec des politiques, des programmes et des initiatives d'engagement communautaire adaptés. • Les partenaires de l'écosystème font ensemble la promotion des changements sociaux ayant un impact sur les arrivant-es.	• Le nombre de sous-comités actifs et la régularité de leurs réunions. • L'adoption de dossiers communs ou de systèmes de partage d'information pour les partenaires de l'écosystème. • L'élaboration et le suivi d'IRC communs, ainsi que la communication des progrès avec tous les partenaires. • La rétroaction des partenaires sur l'amélioration en collaboration, ainsi que la communication par des sondages et des entretiens. • Le nombre de questions de plaidoyer abordées en collaboration par les partenaires de l'écosystème.	• Permettre au PLISJ de réunir les partenaires de l'écosystème autour des opportunités et des problèmes collectifs.	• Développer une structure et organiser des réunions régulières de l'écosystème pour les municipalités, avec des objectifs fondés sur les résultats. • Développer une structure et organiser des réunions régulières de l'écosystème pour les communautés francophones, avec des objectifs fondés sur les résultats. • Développer une structure et organiser des réunions régulières de l'écosystème pour les communautés des Premières Nations, avec des objectifs fondés sur les résultats. • Mettre en place un système de partage de l'information (par ex. des dossiers partagés pour la communication événementielle, la programmation des vacances et les séances d'information). • Établir des IRC partagés pour le suivi du rendement de l'écosystème. • Réunir les partenaires de l'écosystème autour de la défense des intérêts pour combler les lacunes en matière de services ou de programmes et faire face aux situations émergentes.



OBJECTIFS	MESURES	INITIATIVES	ACTIONS
UNE MEILLEURE COORDINATION POUR LUTTER CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE			
RÉSULTATS ATTENDUS : • Une sensibilisation et une compréhension accrues du racisme systémique parmi les membres de la communauté et les organisations. • Une évolution du sentiment et de la rhétorique du public vers plus d'inclusion et d'appui aux nouveaux et nouvelles arrivant-es.	• Les mesures de l'impact marketing des histoires positives de nouveaux et nouvelles arrivant-es diffusées dans les médias ou sur d'autres plateformes. • Les tendances positives dans les enquêtes mesurant l'évolution des attitudes du public à l'égard de l'immigration et de la diversité. • La réduction de la rhétorique anti-immigration observée dans le discours public ou les médias locaux au fil du temps. • Le nombre de plaintes pour discrimination raciale.	Présenter une approche collaborative pour aborder et mesurer le racisme systémique. Collaborer à des stratégies de communication pour lutter contre la rhétorique anti-immigration.	Lancer des campagnes de sensibilisation (par ex. Centre d'excellence sur la lutte contre les idées fausses et le dialogue sur les espaces sécuritaires) pour réduire le racisme systémique et les préjugés. Établir des partenariats avec les services de police, les OGU et les autorités judiciaires pour améliorer la sécurité des arrivant-es et l'engagement communautaire. Recueillir et analyser les données relatives aux incidents signalés pour identifier les tendances et les domaines ayant besoin d'action ciblée. Publier un rapport annuel sur les progrès de la région en matière de réduction des incidents de discrimination raciale. Créer des documents de synthèse, partager des histoires positives d'arrivant-es et développer des campagnes axées sur l'inclusion pour modifier la perception du public.

**Note : Un modèle d'accès et d'évaluation coordonnés est un modèle qui existe dans le secteur du logement et de l'itinérance. Voici la définition proposée par le gouvernement du Canada : « Le passage à l'accès coordonné appuie une approche systémique intégrée où les fournisseurs de services, les communautés locales et les ordres de gouvernement travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs. Grâce à un accès coordonné, les communautés recueilleront des données complètes sur leur population locale de personnes en situation d'itinérance. Avec le temps, les communautés pourront établir des bases de référence pour mesurer les progrès. Les communautés seront en mesure de suivre les tendances au niveau communautaire, ce qui permettra de partager les réussites et de déterminer où il faut mettre davantage l'accent ou changer de cap. »⁷*

PILIER STRATÉGIQUE :
COMMUNAUTÉS
ACCUEILLANTES ET
INCLUSIVES

Ce pilier met l'accent sur la promotion d'un sentiment d'appartenance et de l'intégration culturelle pour les populations arrivante et immigrante en comblant les fossés linguistiques et culturels. Il encourage l'inclusion par des services, des événements d'échange culturel et des efforts collaboratifs entre les résident-es de longue date et les personnes nouvelles arrivantes et immigrant-es dans les deux langues officielles. En renforçant les partenariats et en soutenant les événements qui mettent en valeur la diversité, ce pilier favorise la compréhension et le respect tout en créant des opportunités de lien social et de soutien mutuel.

**Note : Il s'agit d'une nouvelle initiative qui découle de la révision de la Loi sur les langues officielles.⁸*

OBJECTIFS	MESURES	INITIATIVES	ACTIONS
L'ÉCOSYSTÈME FAIT UN USAGE COHÉRENT ET DE QUALITÉ DES DEUX LANGUES OFFICIELLES AFIN DE COMBLER LES FOSSÉS LINGUISTIQUES			
RÉSULTATS ATTENDUS : • L'amélioration de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les nouveaux et nouvelles arrivant-es. • La sensibilisation et l'utilisation accrues des services francophones par les arrivant-es. • Le renforcement de la collaboration entre les partenaires francophones pour soutenir les services dans les deux langues officielles.	• L'achèvement et l'intégration de l'annuaire des services francophones dans le portail de données ouvertes. • L'obtention d'un financement du Centre d'innovation en immigration francophone ou de sources similaires. • La rétroaction de nouveaux et nouvelles arrivant-es francophones sur l'accessibilité et la qualité des services.	• Créer un répertoire des services francophones pour soutenir efficacement les nouveaux et nouvelles arrivant-es francophones. • Réaliser un plan de service en immigration francophone • Favoriser un environnement accueillant avec des événements inclusifs. • Assurer un effort coordonné par le PLISJ.	• Collaborer avec Table Franco et les partenaires locaux pour intégrer le répertoire des services francophones dans le portail de données ouvertes, en assurant qu'il s'aligne sur le modèle d'accès coordonné. • Explorer le financement disponible par l'entremise du Centre d'innovation en immigration francophone*. • Identifier les champion-nes dans les organismes qui peuvent soutenir la logistique dans les deux langues officielles. • Élaborer un guide des sources de financement pour les événements ou les services de traduction dans les deux langues officielles. • Organiser des réunions régulières par l'intermédiaire du PLISJ (en assurant que les francophones soient représenté-es) et créer un sous-comité pour les partenaires francophones.
COMBLER LE FOSSÉ CULTUREL ENTRE LES RÉSIDENT-ES DE LONGUE DATE ET LES PERSONNES NOUVELLES ARRIVANTES POUR FAVORISER LA COMPRÉHENSION MUTUELLE, LE RESPECT ET LA COHÉSION COMMUNAUTAIRE			
RÉSULTATS ATTENDUS : • Des relations plus fortes entre les arrivant-es et les résident-es de longue date grâce à des expériences partagées. • Une meilleure compréhension et appréciation de la diversité culturelle au sein de la communauté. • La réduction des stéréotypes et des préjugés à l'encontre des nouveaux et nouvelles arrivant-es grâce à des récits positifs.	• Le taux de participation des arrivant-es et des résident-es de longue date aux activités d'échange culturel. • Le nombre de projets de services communautaires réalisés en collaboration par les arrivant-es et les résident-es de longue date. • Les mesures de l'impact marketing des histoires positives diffusées par les médias locaux et présentant des collaborations réussies entre les arrivant-es et les résident-es de longue date.	• Accueillir des événements d'échanges culturels et des dialogues.	• Organiser des sessions de dialogue où les arrivant-es et les résident-es de longue date peuvent partager leurs histoires, leurs pratiques culturelles et leurs expériences dans un espace sûr et respectueux. • Identifier et soutenir la promotion d'événements qui célèbrent la diversité culturelle des arrivant-es tout en mettant en valeur les traditions locales, tels que des festivals gastronomiques, des expositions d'art, des soirées de contes ou des activités intergénérationnelles. • Créer et partager des opportunités pour les résident-es de longue date et les arrivant-es de travailler ensemble sur des projets de service communautaire. • Collaborer avec les médias locaux pour mettre en lumière les réussites des résident-es de longue date et des arrivant-es qui travaillent ensemble, afin de promouvoir des récits positifs et de réduire les stéréotypes.

PILIER STRATÉGIQUE :
POSSIBILITÉS
ÉCONOMIQUES ET
ÉDUCATIVES POUR TOUS
ET TOUTES

Ce pilier favorise la réussite économique et la réussite éducative en alignant les compétences des nouveaux et nouvelles arrivant-es sur les besoins de l'industrie. Il s'agit d'inciter les PME à reconnaître la valeur de l'embauche d'arrivant-es et de collaborer avec les établissements postsecondaires pour relever les défis auxquels sont confronté-es les étudiant-es étranger-ères et leurs familles. En établissant des partenariats et en créant des programmes de formation et de perfectionnement ciblés, ce pilier soutient la croissance économique individuelle et régionale.

OBJECTIFS	MESURES	INITIATIVES	ACTIONS
LES PME COMPRENNENT LA VALEUR DE L'EMBAUCHE D'ARRIVANT-ES ET SOUTIENNENT LEUR INTÉGRATION			
RÉSULTATS ATTENDUS : • L'augmentation de l'embauche de nouveaux et nouvelles arrivant-es par les PME de la région. • L'amélioration de la compréhension et l'appréciation des talents des arrivant-es par les PME. • Le renforcement des systèmes de soutien aux PME pour qu'elles intègrent efficacement les arrivant-es dans leur main-d'œuvre.	• Une participation accrue des PME à l'écosystème des arrivant-es, y compris des événements de recrutement, des séances de formation et des programmes (par ex. le programme <i>Newcomer Employment Champions</i> (NEC)). • Le renforcement des systèmes et des outils pour aider les PME à intégrer efficacement les arrivant-es dans leur main-d'œuvre. • L'impact et le taux d'utilisation des outils et des ressources développés pour les PME pour soutenir l'inclusion des arrivant-es. • L'augmentation du taux (pourcentage) d'arrivant-es embauché-es par les PME. • La rétroaction positive des PME sur la pertinence et l'impact des initiatives de soutien à l'écosystème.	Favoriser la réussite économique en engageant les petits et moyens employeurs dans l'écosystème des arrivant-es.	• Comprendre les lacunes dans les services aux PME. • Recueillir et analyser les données sur la croissance économique pour adapter les objectifs (intégrés dans le portail de données ouvertes). • Développer un répertoire pour les PME sur les services qui leur sont offerts et coordonner avec le programme NEC et l'écosystème pour combler les lacunes (outils, séances pour les PME, soutien de leurs efforts d'inclusion).
UNE FORTE COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES DE L'INDUSTRIE POUR COMBLER LES LACUNES DANS LES COMPÉTENCES			
RÉSULTATS ATTENDUS : • Un meilleur alignement des compétences des arrivant-es sur les besoins de l'industrie. • La participation accrue des partenaires industriels aux initiatives visant à combler les écarts de compétences. • L'amélioration de l'accès des arrivant-es à des programmes de formation et de perfectionnement ciblés.	• Le nombre de programmes de formation en collaboration élaborés et mis en œuvre. • Le pourcentage d'arrivant-es participant à des programmes de perfectionnement qui trouvent un emploi dans les secteurs pour lesquels iels ont été formé-es. • La satisfaction des employeurs quant à l'alignement des compétences des arrivant-es sur les besoins de l'industrie.	Collaborer avec les établissements postsecondaires pour relever les défis auxquels sont confronté-es les étudiant-es étranger-ères et leurs familles. Créer des sous-comités ou des groupes de travail spécifiques à l'industrie pour favoriser un dialogue régulier sur l'alignement des compétences.	• Élaborer une stratégie combinée pour cibler les lacunes du marché du travail. • Élaborer une stratégie combinée de soutien global. • Travailler avec les autorités locales et les associations industrielles pour harmoniser les politiques, les programmes et les aides à l'embauche et à l'amélioration des compétences des arrivant-es.

04.

COORDINATION DU PLAN STRATÉGIQUE

COORDINATION DU PLAN STRATÉGIQUE

Le PLISJ est la pierre angulaire de la coordination de la stratégie d’immigration de la région, assurant l’alignement et la collaboration de tous les partenaires de l’écosystème.

En tant qu’organisme unificateur, le PLISJ facilite l’engagement des parties prenantes à tous les niveaux, y compris les organismes gouvernementaux, les organisations communautaires, les comités de partenaires pertinents, les établissements d’enseignement, les partenaires de l’industrie et les groupes culturels. Le cas échéant, le PLISJ peut formaliser des partenariats par le biais de protocoles d’entente, en confiant à des parties prenantes clés la mise en œuvre d’éléments précis de la stratégie.

Pour s’aligner sur la nouvelle stratégie en matière d’immigration, le présent document recommande une révision de la structure actuelle du PLISJ afin de mieux soutenir les priorités de la stratégie et de faire progresser sa vision. Cela pourrait impliquer une restructuration des rôles existants ou la création de nouveaux groupes et sous-comités spécifiquement adaptés aux objectifs de la stratégie. Ceux-ci pourraient se concentrer sur des domaines tels que les services francophones, l’intégration économique, l’inclusion culturelle et la réduction du racisme systémique, en veillant à ce que des efforts soient consacrés à chaque pilier stratégique.

La création ou l’adaptation de ces groupes serait guidée par des chartes claires et des principes partagés, conçus pour relever les défis prioritaires et accélérer les progrès de manière ciblée et mesurable. En favorisant une culture collaborative, en réunissant régulièrement les partenaires

et en établissant des mesures de performance communes, le PLISJ ou son cadre évolué assurerait que la stratégie reste adaptable et efficace, reflétant les besoins évolutifs des personnes nouvelles arrivantes ainsi que les aspirations de la région.

Cette réorientation stratégique offre la possibilité de renforcer la coordination, de rationaliser les efforts et de construire un écosystème d’immigration plus résilient qui autonomise les personnes nouvelles arrivantes et resserre le tissu social et économique de la région de Saint John. Avec ces changements, la région sera mieux équipée pour traduire sa vision audacieuse en actions soutenues et en résultats mesurables.



ALIGNEMENT ET REDEVABILITÉ

Pour assurer la continuité et l'alignement, cette stratégie prend appui sur les objectifs de la stratégie d'immigration de 2022 de Saint John.

Ces objectifs établis constituent une base solide, tandis que de nouveaux objectifs seront co-crés avec l'écosystème pour s'aligner sur les priorités et le cadre SOMIA de la stratégie actuelle. Cette approche garantit que les efforts restent constants et fondés sur des données alors que l'écosystème s'adapte aux opportunités et aux défis émergents.

La stratégie adopte les objectifs existants en tant que mesures provisoires, en se concentrant sur les points suivants :

- **Un écosystème coordonné :** Prendre appui sur le succès de l'attraction des arrivant-es avec une approche écosystémique plus unifiée et alignée.
- **La promotion de l'immigration francophone :** Améliorer la coordination et les efforts d'intégration pour mieux soutenir les services et l'établissement des immigrant-es francophones.
- **Le taux de rétention des arrivant-es :** Augmenter le pourcentage des personnes nouvelles arrivantes qui restent dans la région.
- **L'intégration économique :** Faire le suivi du nombre de personnes nouvelles arrivantes employé-es grâce à l'engagement des PME.
- **Les liens communautaires :** Évaluer la participation aux événements d'échange culturel, aux programmes de mentorat et aux activités favorisant l'appartenance.

En maintenant ces objectifs, la stratégie fait preuve de cohérence et assure des progrès continus tout en donnant le temps de se perfectionner.

Reconnaissant le besoin d'une amélioration continue, le PLISJ dirigera les efforts pour examiner les objectifs existants (de la stratégie

d'immigration de Saint John et des organismes de l'écosystème) pour assurer qu'ils s'alignent sur les réalités actuelles. De plus, des IRC seront élaborés et axés sur l'impact social, l'inclusivité et la réussite économique.

Pour suivre et améliorer l'écosystème des arrivant-es de la région, la stratégie met l'accent sur un cadre solide comprenant un portail centralisé de données ouvertes, des mesures de performance partagées et un engagement continu des parties prenantes.

Dans le cadre de cette stratégie, le PLISJ réunira des partenaires pour :

- Valider et ajuster les objectifs actuels.
- Co-crée des IRC qui reflètent les priorités partagées.
- Établir des cycles de rapports pour suivre les progrès et maintenir la redevabilité.

Cette stratégie assure la pertinence et la faisabilité de tous les objectifs et les IRC. En conciliant la continuité et l'adaptabilité, elle permet à la région de Saint John de mesurer efficacement le succès, de combler les écarts et d'obtenir des résultats significatifs pour les arrivant-es et la communauté. Par la collaboration et des mesures claires, ce plan offre une feuille de route pour des progrès et un impact durables.

05.

CONCLUSION

CONCLUSION

Cette stratégie représente un effort audacieux et transformateur pour construire sur le passé et créer une communauté plus inclusive, plus solidaire et plus prospère pour les nouveaux et nouvelles arrivant-es.

Ce plan est une réussite collective, co-créée par des partenaires de l'écosystème qui partagent la volonté de s'attaquer aux obstacles systémiques et d'ouvrir des occasions pour tous et toutes.

Grâce à ses piliers stratégiques, la stratégie fournit une feuille de route claire pour améliorer le soutien coordonné, favoriser des communautés accueillantes et inclusives, et stimuler les opportunités économiques et éducatives. Elle reflète une reconnaissance commune du fait que

le changement systémique est essentiel, non seulement pour attirer les personnes nouvelles arrivantes, mais aussi pour les intégrer et les retenir en tant que membres apprécié-es de la communauté.

La mise en œuvre et la coordination du PLISJ permettront de renforcer le partenaire écosystémique, d'encourager la collaboration, d'aligner les efforts et de maintenir l'élan nécessaire pour que les initiatives stratégiques aient un impact. Cette stratégie est plus qu'un plan — c'est un appel à l'action pour toutes les parties prenantes à travailler ensemble pour construire une région où les personnes nouvelles arrivantes se sentent accueilli-es, soutenu-es et habilité-es à s'épanouir. En comblant les lacunes, en renforçant ce qui fonctionne et en favorisant une vision partagée, la région de Saint John est prête à devenir un chef de file national en matière d'immigration et d'inclusion, en favorisant à la fois la cohésion sociale et la prospérité économique pour les années à venir.



06.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

Ville de Saint John. (2022). <i>Stratégie d'immigration réussir et rester de Saint John</i> . Consulté à l'adresse	https://saintjohn.ca/sites/default/files/documents/SJ%20Immigration%20Strategy_French.pdf
Emploi et Développement social Canada. (2019). <i>Guide sur l'accès coordonné de Vers un chez-soi</i> . Consulté à l'adresse	https://plateformeapprentissageitinérance.ca/wp-content/uploads/2021/06/HPD_ReachingHomeCoordinatedAccessGuide_FR_20191030-1_0-1.pdf
Gouvernement du Canada. (2023). <i>Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028 : Protection – Promotion – Progrès</i> . Consulté à l'adresse	https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2023-2028.html
Varma, M. (2022). <i>Rapport final du commissaire au racisme systémique. Gouvernement du Nouveau-Brunswick</i> . Consulté à l'adresse	https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Corporate/Promo/systemicracism-racismesystemique/RapportFinaldeLaCommissairesurLeRacismeSystemique.pdf

07.

COMITÉ DIRECTEUR ET PARTENAIRES DE L'ÉCOSYSTÈME

COMITÉ DIRECTEUR

- Association Régionale de la Communauté francophone (ARCF) de Saint Jean
- Centre d'accueil francophone d'immigration
- Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean
- Chambre de commerce de Saint John
- Commission de services régionaux de Fundy
- Imaginer Saint John
- Immigration NB
- J. D. Irving Ltd.
- New Brunswick Community College
- Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)
- Partenariat local pour l'immigration à Saint John (PLISJ)
- PRUDE Inc.
- Travail NB
- University of New Brunswick
- Ville de Saint John
- YMCA of Southwestern NB - Newcomer Connections

PARTENAIRES DE L'ÉCOSYSTÈME⁹

- Anglophone South School District (ASD-S)
- Association Régionale de la Communauté francophone (ARCF) de Saint Jean
- Canadian Baptists of Atlantic Canada
- Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau Brunswick (CAFI)
- Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean
- Chambre de commerce de Saint John
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- Commission de services régionaux de Fundy
- District scolaire francophone Sud
- Imaginer Saint John
- Groupe consultatif des nouveaux arrivants du PLISJ
- Gouvernement du Nouveau Brunswick : Ministère de la Santé
- Human Development Council
- Immigration NB
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- J. D. Irving Ltd.
- New Brunswick Community College
- Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)
- Partenariat local pour l'immigration à Saint John (PLISJ)
- PRUDE Inc.
- Saint John Construction Association
- Service Canada
- Travail NB
- University of New Brunswick
- Ville de Saint John
- YMCA of Southwestern NB - Newcomer Connections