

Projet de recherche sur les services d'établissement à l'emploi des  
jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique

Rapport final



15 décembre 2022

### **Équipe du CRDE**

Samuel Gagnon, M.A. Éd., Agent de recherche

Joannie LeBlanc, M.T.S., Directrice générale

Josée Nadeau, Ph. D., Directrice scientifique

Alexandra Côté, M.T.S., Adjointe de recherche

Gabrielle Bourque, B.T.S., Adjointe de recherche par intérim

### **Équipe de la SNA**

Michel Denis Richard, Coordonnateur du CAIF

Isabelle Akaffou, Coordonnatrice du projet de recherche

## Sigles et abréviations

|          |                                                                                                             |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AMINA    | Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants                                            |
| ARISA    | Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies                                                   |
| CAFI     | Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants                                             |
| CAFS     | Communauté des Africains francophones de Saskatchewan                                                       |
| CAIENA   | Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants                                   |
| CAIF     | Comité atlantique sur l'immigration francophone                                                             |
| CBDC     | Corporation de développement des entreprises communautaires –<br>Community Business Development Corporation |
| CCNB     | Collège communautaire du Nouveau-Brunswick                                                                  |
| CCSA     | Centre communautaire Ste Anne                                                                               |
| CDÉNE    | Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse                                                   |
| CIC      | Citoyenneté et immigration Canada                                                                           |
| CIF      | Coopérative d'intégration francophone                                                                       |
| CFA      | Communauté francophone accueillante                                                                         |
| CFSM     | Communautés francophones en situation minoritaire                                                           |
| CODAC NB | Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des<br>compétences des adultes du Nouveau-Brunswick      |
| CRDE     | Centre de recherche et de développement en éducation                                                        |
| CSAP     | Conseil scolaire acadien provincial                                                                         |
| FANE     | Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse                                                                  |
| FFTNL    | Fédération francophone de Terre-Neuve et du Labrador                                                        |
| ICRML    | Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques                                              |
| ISANS    | Immigrant Services Association of Nova Scotia                                                               |
| IRCC     | Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada                                                                 |
| LGBTQ2   | Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers/en questionnement<br>et bispituels                         |
| PAR      | Programme d'aide à la réinstallation                                                                        |
| PLI      | Partenariats locaux en matière d'immigration                                                                |
| RDÉE     | Réseau de développement économique et d'employabilité                                                       |
| REER     | Régime enregistré d'épargne-retraite                                                                        |
| RRANS    | Rainbow Refugee Association of Nova Scotia                                                                  |
| SAFE     | Syria-Antigonish Family Embrace                                                                             |
| SEP      | Signataire d'une entente de parrainage                                                                      |
| SNA      | Société nationale de l'Acadie                                                                               |
| TNL      | Terre-Neuve-et-Labrador                                                                                     |

## Sommaire exécutif

Le présent rapport fait état des résultats d'un projet de recherche sur les services d'établissement à l'emploi des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique. En fonction de son but, le projet comporte quatre objectifs de recherche qui se structurent en trois volets : une recension des écrits sur les pistes de solutions pour l'intégration économique des jeunes immigrants et des jeunes réfugiés, un sondage auprès des services à l'établissement sur les services qu'ils offrent, et une analyse des données d'Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC) concernant les jeunes réfugiés francophones.

Les faits saillants ci-dessous résument les résultats de la recherche :

- Les services offerts par les organisations participantes correspondent aux pistes de solution proposées dans la recension des écrits.
- L'intégration économique est une préoccupation majeure des nouveaux arrivants, autant au niveau des jeunes que des réfugiés.
- Les services liés à l'emploi sont les services les plus fréquemment offerts aux nouveaux arrivants par les organisations participantes.
- Des défis persistent dans l'offre de services à l'emploi, dont la reconnaissance des acquis, la maîtrise des langues officielles, la connaissance du marché du travail canadien, et le transport des nouveaux arrivants.
- Les défis dans l'offre de service à l'emploi évoqués par les organisations ont été répertoriés lors de la recension des écrits.
- Les services en lien avec l'installation générale des nouveaux arrivants sont également fréquemment offerts.
- Environ la moitié des organisations participantes offrent des services linguistiques comme des cours de langue.
- La majorité (57,7 %) des jeunes réfugiés arrivés aux provinces de l'Atlantique entre 2012 et 2022 ne pouvaient pas communiquer dans l'une des deux langues officielles à leur arrivée, une compétence essentielle à l'insertion au marché du travail.
- Depuis 2020, le nombre de jeunes réfugiés qui s'installent dans les provinces de l'Atlantique est à la hausse.

## Table des matières

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....                                                                                                                                      | 3  |
| SOMMAIRE EXÉCUTIF.....                                                                                                                                           | 4  |
| TABLE DES MATIÈRES.....                                                                                                                                          | 5  |
| LISTE DES TABLEAUX.....                                                                                                                                          | 8  |
| LISTE DES FIGURES.....                                                                                                                                           | 9  |
| MISE EN CONTEXTE.....                                                                                                                                            | 11 |
| L'IMMIGRATION FRANCOPHONE COMME VECTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, CULTUREL ET LINGUISTIQUE.....                                                               | 11 |
| LES FACTEURS QUI INFLUENCENT L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS.....                                                                                           | 12 |
| BUT ET OBJECTIFS DU PROJET DE RECHERCHE.....                                                                                                                     | 13 |
| DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE.....                                                                                                                                     | 14 |
| RECENSION DES ÉCRITS SUR LES PISTES DE SOLUTIONS POUR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES JEUNES IMMIGRANTS ET DES JEUNES RÉFUGIÉS.....                                 | 15 |
| SONDAGE AUPRÈS DES FOURNISSEURS DE SERVICES À L'ÉTABLISSEMENT.....                                                                                               | 16 |
| ANALYSE DES DONNÉES D'IRCC SUR LES JEUNES RÉFUGIÉS FRANCOPHONES.....                                                                                             | 18 |
| PISTES DE SOLUTIONS POUR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES JEUNES IMMIGRANTS ET DES JEUNES RÉFUGIÉS FRANCOPHONES AU CANADA ATLANTIQUE : UNE RECENSION DES ÉCRITS..... | 19 |
| <i>Favoriser la collaboration des différentes parties prenantes.....</i>                                                                                         | 20 |
| <i>Sensibiliser et former la communauté d'accueil.....</i>                                                                                                       | 23 |
| <i>Assurer la connaissance des langues officielles.....</i>                                                                                                      | 24 |
| <i>Reconnaître les acquis professionnels.....</i>                                                                                                                | 27 |
| <i>Aider à la recherche et la rétention d'emploi.....</i>                                                                                                        | 29 |
| <i>Utiliser les réseaux immigrants informels.....</i>                                                                                                            | 31 |
| <i>Améliorer la connaissance des services offerts.....</i>                                                                                                       | 32 |
| SONDAGE AUPRÈS DES SERVICES À L'ÉTABLISSEMENT : RÉSULTATS.....                                                                                                   | 33 |
| PORTRAIT DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES.....                                                                                                                    | 34 |
| <i>Localité, province et langue(s) principale(s) de travail des organisations participantes.....</i>                                                             | 34 |
| <i>Services directs aux nouveaux arrivants.....</i>                                                                                                              | 34 |

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Activités destinées aux nouveaux arrivants</i> .....                                                                                             | 35 |
| <i>L'offre de services dans les langues officielles</i> .....                                                                                       | 36 |
| <i>L'offre de services dans d'autres langues</i> .....                                                                                              | 36 |
| <i>Types d'organisations</i> .....                                                                                                                  | 37 |
| <i>Réinstallation des réfugiés</i> .....                                                                                                            | 38 |
| <i>Bénévoles</i> .....                                                                                                                              | 38 |
| <i>Employés issus de l'immigration</i> .....                                                                                                        | 38 |
| PORTRAITS DES NOUVEAUX ARRIVANTS DESSERVIS PAR LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES .....                                                                | 39 |
| <i>Âge des nouveaux arrivants</i> .....                                                                                                             | 39 |
| <i>Catégories d'immigrants</i> .....                                                                                                                | 39 |
| <i>Types de réfugiés</i> .....                                                                                                                      | 40 |
| <i>Nombre de réfugiés</i> .....                                                                                                                     | 41 |
| PORTRAIT DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES QUI OFFRENT DES SERVICES AUX JEUNES RÉFUGIÉS<br>FRANCOPHONES.....                                          | 41 |
| LES SERVICES D'ÉTABLISSEMENT GÉNÉRAUX .....                                                                                                         | 42 |
| <i>Fréquence des types de services offerts</i> .....                                                                                                | 42 |
| <i>Fréquence des services offerts</i> .....                                                                                                         | 44 |
| <i>Sollicitation des services</i> .....                                                                                                             | 46 |
| <i>Défis dans l'offre de services</i> .....                                                                                                         | 47 |
| <i>Suggestions pour l'amélioration des services</i> .....                                                                                           | 48 |
| <i>Services à offrir</i> .....                                                                                                                      | 48 |
| <i>Nouveaux services</i> .....                                                                                                                      | 48 |
| <i>Visibilité des services</i> .....                                                                                                                | 49 |
| LES SERVICES D'ÉTABLISSEMENT À L'EMPLOI.....                                                                                                        | 49 |
| <i>Fréquence des services d'établissement à l'emploi offerts</i> .....                                                                              | 49 |
| <i>Fréquence des services à l'emploi offerts par les organisations participantes<br/>        francophones</i> .....                                 | 51 |
| <i>Fréquences des services à l'emploi selon les types d'organisations les plus<br/>        représentées</i> .....                                   | 52 |
| <i>Fréquences des services à l'emploi offerts par des organisations qui offrent des<br/>        services aux jeunes réfugiés francophones</i> ..... | 54 |

|                                                                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Sollicitation des services d'établissement liés à l'emploi.....</i>                                                            | <i>55</i> |
| <i>Défis dans l'offre de services liés à l'emploi.....</i>                                                                        | <i>55</i> |
| <i>Défis dans l'offre des services liés à l'emploi des organisations qui desservent les<br/>jeunes réfugiés francophones.....</i> | <i>57</i> |
| <i>Suggestions pour l'amélioration des services liés à l'emploi .....</i>                                                         | <i>58</i> |
| <i>Services liés à l'emploi à offrir .....</i>                                                                                    | <i>59</i> |
| <i>Nouveaux services liés à l'emploi .....</i>                                                                                    | <i>59</i> |
| <i>Fierté dans l'offre de services liés à l'emploi .....</i>                                                                      | <i>59</i> |
| <b>PORTRAIT STATISTIQUE DES JEUNES RÉFUGIÉS (FRANCOPHONES) AU CANADA</b>                                                          |           |
| <b>ATLANTIQUE DE 2012 À 2022 .....</b>                                                                                            | <b>60</b> |
| LE TOTAL DES JEUNES RÉFUGIÉS PAR PROVINCE POUR CHAQUE ANNÉE ENTRE 2012 ET 2022 .....                                              | 61        |
| LES CATÉGORIES D'ADMISSION DES JEUNES RÉFUGIÉS ARRIVÉS ENTRE 2012 ET 2022 .....                                                   | 61        |
| LE NIVEAU D'ÉDUCATION DES JEUNES RÉFUGIÉS ARRIVÉS ENTRE 2012 ET 2022 .....                                                        | 62        |
| LA FRÉQUENCE DES JEUNES RÉFUGIÉS DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE NE PARLANT NI LE FRANÇAIS NI<br>L'ANGLAIS .....                    | 64        |
| CATÉGORIE DE DEMANDEUR DES JEUNES RÉFUGIÉS DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE.....                                                     | 64        |
| <b>SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DES TROIS VOLETS .....</b>                                                                              | <b>65</b> |
| <b>CONCLUSION .....</b>                                                                                                           | <b>69</b> |
| <b>RÉFÉRENCES .....</b>                                                                                                           | <b>73</b> |
| <b>ANNEXES.....</b>                                                                                                               | <b>79</b> |
| ANNEXE A : LISTE DES ORGANISATIONS SOLLICITÉES.....                                                                               | 79        |
| ANNEXE B : QUESTIONNAIRE DU SONDAGE .....                                                                                         | 82        |

## Liste des tableaux

|                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1. Objectifs et volets de recherche .....                                                                                                         | 15 |
| Tableau 2. Localité, province et langue(s) principale(s) de travail des organisations participantes (n=14) .....                                          | 34 |
| Tableau 3. Organisations qui offrent des services aux jeunes (15 à 30 ans) réfugiés .....                                                                 | 42 |
| Tableau 4. Niveau d'éducation des jeunes réfugiés (15 à 30 ans) selon la province, 2012-2022 .....                                                        | 63 |
| Tableau 5. Jeunes réfugiés (15 à 30 ans) des provinces de l'Atlantique ayant indiqué ne pas pouvoir communiquer en français ou en anglais, 2012-2022..... | 64 |

## Liste des figures

|                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figure 1. Votre organisation offre-t-elle des services directs aux nouveaux arrivants (services offerts directement aux clients)? (n=13) .....                                                      | 35 |
| Figure 2. Place des activités aux nouveaux arrivants Par rapport à la totalité des activités de votre organisation, quelle place occupent les activités visant les nouveaux arrivants? (n=13) ..... | 35 |
| Figure 3. Dans quelle(s) langue(s) officielles votre organisation offre-t-elle des services aux nouveaux arrivants? (n=13) .....                                                                    | 36 |
| Figure 4. Offrez-vous des services dans les langues autres que les deux langues officielles? (n=12) .....                                                                                           | 37 |
| Figure 5. Type d'organisation offrant des services aux nouveaux arrivants pour lequel vous travaillez : (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13) .....                                 | 37 |
| Figure 6. Avez-vous un employé qui s'occupe de la réinstallation des réfugiés? (n=12) ..                                                                                                            | 38 |
| Figure 7. Faites-vous appel aux bénévoles dans l'organisation de vos activités? (n=13) ..                                                                                                           | 38 |
| Figure 8. Mon organisation offre des services aux personnes dans la tranche d'âge suivante : (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13) .....                                            | 39 |
| Figure 9. À quelles catégories de nouveaux arrivants votre organisation offre-t-elle des services? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13) .....                                      | 40 |
| Figure 10. À quels types de réfugiés votre organisation offre-t-elle des services? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13) .....                                                      | 41 |
| Figure 11. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les types de services suivants aux nouveaux arrivants? (n=14) .....                                                                   | 43 |
| Figure 12. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants aux nouveaux arrivants? (n=14) .....                                                                            | 44 |
| Figure 13. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans vos activités visant à aider les nouveaux arrivants en général? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=14) ..                | 47 |
| Figure 14. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants liés à l'emploi aux nouveaux arrivants? (n=14) .....                                                            | 51 |

|                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figure 15. Fréquence des services d'établissement à l'emploi offert par les organisations participantes francophones (n=11) .....                                                 | 52 |
| Figure 16. Fréquence dans l'offre des services d'établissement à l'emploi des fournisseurs de services d'établissement (n=6) .....                                                | 53 |
| Figure 17. Fréquence dans l'offre des services d'établissement à l'emploi des districts ou conseils scolaires/établissements postsecondaire (n=5) .....                           | 53 |
| Figure 18. Fréquence des services à l'emploi offerts aux jeunes réfugiés francophones (n=6) .....                                                                                 | 54 |
| Figure 19. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans les services liés à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=14) .. | 57 |
| Figure 20. Défis dans l'offre de services liés à l'emploi des organisations participantes qui servent les jeunes réfugiés francophones (n=6) .....                                | 58 |
| Figure 21. Jeunes (15 à 30 ans) réfugiés dans les provinces de l'Atlantique, selon la province et l'année d'arrivée (2012-2022) .....                                             | 61 |
| Figure 22. Catégorie d'admission des jeunes (15 à 30 ans) réfugiés des provinces de l'Atlantique, 2012-2022 .....                                                                 | 62 |
| Figure 23. Niveau d'éducation des jeunes réfugiés (15 à 30 ans) des provinces de l'Atlantique, 2012-2022 .....                                                                    | 63 |
| Figure 24. Catégorie de demandeur des jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique selon la province, 2012-2022 .....                                                            | 64 |

## Mise en contexte

L'immigration francophone est largement perçue comme étant avantageuse pour la francophonie minoritaire du Canada atlantique, notamment comme moyen de soutenir le poids démographique francophone en baisse, mais également pour des raisons économiques comme le vieillissement des entrepreneurs (Melançon et al., 2022; Sall et al., 2022; Statistique Canada, 2022a). D'ailleurs, la *Stratégie en matière d'immigration francophone* (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2019) témoigne de la volonté étatique d'accroître l'immigration francophone dans les provinces hors Québec et de miser sur l'intégration et la rétention des réfugiés et des immigrants francophones dans ces provinces.

### L'immigration francophone comme vecteur de développement économique, culturel et linguistique

Au courant des dernières années, les quatre provinces du Canada atlantique, incluant certaines de leurs municipalités comme la ville de Moncton, se sont dotées de stratégies afin de favoriser l'immigration francophone (Traisnel et al., 2020). À cet effet, Traisnel et al., (2019) soulèvent que l'immigration francophone en milieu minoritaire consiste en un « triple enjeu » pour les provinces de l'Atlantique. Tout d'abord, c'est un enjeu pour l'immigrant lui-même qui veut s'intégrer à la vie sociale, culturelle et économique canadienne et acadienne. Ensuite, c'est également un enjeu pour les communautés d'accueil francophones qui cherchent à dynamiser leur culture langagière en hébergeant de nouveaux arrivants d'expression française. Cette dynamisation a comme effet de contribuer à la vitalité du français. Enfin, l'immigration est un enjeu pour les décideurs qui veulent contrer le déclin démographique auquel leurs provinces sont confrontées qui se manifeste par le vieillissement de la population et la multiplication de pénuries de main-d'œuvre.

Ainsi, au sein des provinces de l'Atlantique, l'immigration est appréhendée comme une question de survie pour les communautés francophones, autant au niveau économique, linguistique que démographique (Sall et al., 2022; Traisnel et al., 2020). Par

conséquent, non seulement on y accepte des nouveaux arrivants, mais on s'efforce de les attirer dans la région. De façon intéressante, la francophonie minoritaire de cette région du Canada est « devenue une communauté d'accueil non pas parce qu'un nombre important d'immigrants s'y établissent, mais grâce à des politiques publiques visant à y attirer des immigrants » (Sall et Bolland, 2021, p. 69). À ce sujet, Sall et al. (2022) indiquent que l'immigration francophone dans cette région du Canada comporte une visée « vitalitaire » (p. 75). Cela est notamment le cas puisque le poids démographique des francophones baisse depuis plusieurs années et les prévisions portent à croire qu'il va continuer de baisser (Statistique Canada, 2022). Pour Traisnel et al. (2020) et Beaudin (2021), qui abondent dans le même sens, l'accueil des nouveaux arrivants, spécialement des jeunes immigrants, est présenté comme une solution importante (parmi plusieurs) aux défis démographiques multiples des communautés francophones et acadiennes de l'Atlantique, notamment le vieillissement de la population qui entraîne des répercussions sur la main-d'œuvre et l'offre de services de santé.

### Les facteurs qui influencent l'intégration des nouveaux arrivants

Malgré un signe de volonté des élus des provinces du Canada atlantique pour ce qui est de l'immigration, l'intégration des jeunes immigrants et réfugiés francophones, particulièrement en milieu minoritaire et notamment au niveau de leur intégration économique, comporte des défis de taille qui méritent d'être relevés. La littérature sur le sujet illustre plusieurs facteurs qui influencent l'intégration des nouveaux arrivants au Canada atlantique et qui peuvent être considérés comme des défis à relever.

Parmi ces facteurs se trouvent, entre autres, des défis dans l'obtention d'un logement abordable et des défis liés au manque de transport en commun (les immigrants n'ont pas toujours accès à une voiture, les réfugiés encore moins) (Doucet, 2022; Lam, 2019; Sall, 2020; SNA et ARAISA, 2018). La littérature met également en lumière le nombre limité de services linguistiques comme des cours de français; un faible nombre de places dans les services de garde; et un manque d'interprètes pour faciliter l'accueil des réfugiés qui ne parlent aucune des langues officielles (Doucet, 2022; Lam, 2019; Sall, 2020; SNA et

ARISA, 2018). À cette liste s'ajoute une offre culturelle moins diversifiée, une offre d'emploi plus faible (particulièrement au niveau des emplois qui peuvent s'effectuer en ne maîtrisant que le français), ainsi que la centralisation des services d'établissement dans les grands centres (Traisnel et al., 2019; SNA et ARISA, 2018). De plus, il y a des obstacles dans la collaboration des différentes parties prenantes du système d'immigration (Costigan et al., 2022; Gravel et al., 2020; Melançon et al., 2019), des obstacles dans l'intégration linguistique des immigrants (incluant la maîtrise des langues officielles, une compétence que possèdent moins souvent les réfugiés) (Darchinian et al., 2018; Houle, 2015; IRCC, 2020; Lam, 2019; Sall, 2021; Sall et Bolland, 2021; Sall et al., 2022; Traisnel et al., 2020; Zellama et al., 2020), et des défis dans l'offre de services de santé psychologique (notamment pour les réfugiés qui ont plus de chance de vivre des traumatismes avant leur arrivée au Canada) (Bibeau, 2021). Ajoutons à ces facteurs, la nécessité d'efforts de sensibilisation auprès des citoyens et des entreprises des communautés d'accueil afin de déconstruire les mythes néfastes entourant l'immigration (Costigan et al., 2022; Fortier et al., 2018; Lam, 2019; Ouédraogo, 2010; Véronis et Huot, 2018), l'importance de reconnaître les acquis professionnels des nouveaux arrivants (Deschênes-Thériault et al., 2021; Fortier et al., 2018; Sall, 2021; Zellama et al., 2020), ainsi que l'importance de reconnaître leurs acquis éducatifs (un aspect qui touche particulièrement les jeunes) (Sall, 2021). Finalement, l'amélioration de la connaissance des services d'établissement offerts aux nouveaux arrivants est un autre facteur qui peut s'ajouter à ce large inventaire qui n'est pourtant pas exhaustif (Traisnel et al., 2019; Sall et al., 2022; Statistique Canada, 2020b).

### But et objectifs du projet de recherche

C'est dans ce contexte que la Société Nationale de l'Acadie (SNA), par l'entremise du Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF), coordonne un projet de recherche sur les services d'établissement à l'emploi des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique. Le but du projet est de « favoriser une meilleure intégration économique des jeunes réfugiés francophones (âgés de 15 à 30 ans) sur le marché du

travail par le biais d'une plus grande adéquation entre les services d'établissement à l'emploi offerts et les besoins réels des bénéficiaires » (SNA, 2022, p. 1).

En fonction de son but, le présent projet de recherche comporte quatre objectifs :

1. Recenser les pratiques gagnantes en matière d'intégration économique des jeunes immigrants et des jeunes réfugiés dans les communautés de langues officielles en situation minoritaire;
2. Décrire les services d'établissement généraux aux jeunes immigrants et réfugiés francophones (de 2016 à 2022);
3. Décrire les services d'établissement liés à l'emploi aux jeunes immigrants et réfugiés francophones au Canada atlantique (de 2016 à 2022);
4. Dresser le profil démographique des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique (de 2016 à 2022).

Bien que ces objectifs soient distincts, ils sont complémentaires les uns les autres dans la mesure où l'ensemble des résultats du projet de recherche pourra être employé afin de renforcer les services d'établissement à l'emploi pour les jeunes réfugiés et de favoriser l'intégration économique des jeunes réfugiés francophones et, par conséquent, leur rétention dans la région du Canada atlantique.

## Démarche méthodologique

Tel que l'indique le Tableau 1 ci-dessous, selon la nature des quatre objectifs de recherche, le projet de recherche se divise en trois volets qui comportent chacun une démarche méthodologique distincte :

Tableau 1. Objectifs et volets de recherche

| Objectifs de recherche                                                                                                                                                                  | Volets                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Recenser les pratiques gagnantes en matière d'intégration économique des jeunes immigrants et des jeunes réfugiés dans les communautés de langues officielles en situation minoritaire. | Recension des écrits                                              |
| Décrire les services d'établissement généraux offerts aux jeunes immigrants et réfugiés francophones (de 2016 à 2022).                                                                  | Sondage auprès des fournisseurs de service aux nouveaux arrivants |
| Décrire les services d'établissement liés à l'emploi offerts aux jeunes immigrants et réfugiés francophones au Canada atlantique (de 2016 à 2022).                                      |                                                                   |
| Dresser le profil démographique des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique (de 2016 à 2022).                                                                                 | Analyse des données d'IRCC                                        |

La démarche méthodologique pour chacun des volets est décrite dans les sections qui suivent.

### Recension des écrits sur les pistes de solutions pour l'intégration économique des jeunes immigrants et des jeunes réfugiés

Afin d'atteindre cet objectif, une revue de la littérature fut entreprise. Cette démarche consiste à synthétiser la connaissance existante sur un sujet précis tout en faisant preuve de transparence dans le partage des sources d'information utilisées (Betrand et al., 2020; Moher et al., 2009; Page et al., 2021; Rethlefsen et al., 2021).

Pour identifier la littérature à consulter, une première recension des écrits a été effectuée à partir de deux bases de données regroupant des écrits en français dans le domaine des sciences sociales, soit *Érudit* et *Cairn.info*. Il importe de préciser que les mots

clés suivants ont été utilisés lors de la recherche, et ce, en employant différentes méthodes de jumelage (« intégration économique », immigration, « immigration francophone », Acadie, « milieu minoritaire », « nouveaux arrivants », et immigrants, réfugiés et jeunes). Cette première recension en français a ressorti quelques articles de revues qui portent sur l'immigration au Canada.

Ensuite, une deuxième recension avec les mêmes mots clés fut effectuée pour la base de données de la Bibliothèque Champlain de l'Université de Moncton. Lors de celle-ci, d'autres articles de revues ont été identifiés, mais surtout des rapports et des documents gouvernementaux en lien avec l'objectif de recherche, dont des écrits produits par l'ICRML ou Statistique Canada. De plus, des livres renfermant des informations pertinentes ainsi que des projets de thèse furent répertoriés. Bien que la littérature recensée se soit avérée intéressante et en lien avec cette étude, ces deux premières recensions ont surtout permis d'identifier des facteurs influençant l'intégration économique des nouveaux arrivants plutôt que des pistes de solutions ou des pratiques gagnantes pour améliorer ce processus d'intégration économique.

Enfin, une troisième recherche fut opérée dans la base de données de la Bibliothèque Champlain de l'Université de Moncton, mais avec les mots clés en anglais. Cette étape a permis d'identifier des écrits portant sur le sujet à l'étude, soit l'intégration économique des nouveaux arrivants, mais qui ne se rattachent pas au contexte du Canada atlantique.

### [Sondage auprès des fournisseurs de services à l'établissement](#)

Ce volet comporte deux objectifs de recherche, soit de décrire les services d'établissement généraux offerts aux jeunes immigrants et réfugiés francophones (de 2016 à 2022) et de décrire les services d'établissement liés à l'emploi offerts aux jeunes immigrants et réfugiés francophones au Canada atlantique (de 2016 à 2022).

Afin d'atteindre cet objectif, des informateurs-clés au sein des fournisseurs de services à l'établissement des immigrants et des réfugiés francophones ont été sondés à l'aide d'un questionnaire accessible en ligne du 21 octobre au 29 novembre 2022 par

l'entremise de la plateforme *SurveyMonkey*. La liste des informateurs clés sollicités est disponible en annexe (Annexe A), ainsi qu'une copie du sondage (Annexe B). L'identification des 74 informateurs clés fut un travail collaboratif entre le CRDE et Isabelle Akaffou, coordinatrice du projet.

Le sondage est une méthode de collecte de données qui est souvent employée dans la recherche en sciences sociales afin de quantifier le monde social à partir des réponses à un questionnaire (Durand et Blais, 2016). Dans le cadre de cette recherche, le sondage fut considéré comme méthode de collecte de données puisqu'il permet de solliciter plusieurs informateurs à distance et en peu de temps. De plus, le sondage permet de comparer les réponses obtenues.

L'élaboration du sondage s'est faite en deux phases de validation. Dans la première, pour valider le construit, les concepts importants à l'étude (services d'établissement et services liés à l'emploi) ont été définis et transformés en indicateurs mesurables. Ensuite, ces indicateurs ont été traduits en question. La deuxième phase, pour valider le contenu, consiste à assurer que la formulation des questions mesure bel et bien ce qui est souhaité par les objectifs de recherche. La méthode du jugement d'expert fut employée pour cette phase. Cette méthode consiste à solliciter l'avis d'une personne experte du domaine afin qu'elle puisse confirmer, par sa proximité avec le milieu à l'étude, que les bonnes questions sont posées, que le langage est approprié et que les répondants possèdent l'information pour répondre adéquatement aux questions. La coordinatrice du projet fut la personne experte sollicitée afin de réviser le questionnaire.

Dans le but de solliciter les informateurs clés, un premier courriel fut envoyé aux organisations. Ensuite, un rappel fut envoyé 10 jours plus tard. Puis, chaque organisation fut rejointe par téléphone 9 jours après le courrier de rappel. Un dernier courriel de rappel fut envoyé après la relance téléphonique. Le sondage a été fermé dans la 6<sup>ème</sup> semaine après le lancement afin d'entamer l'analyse des données. En tout, le sondage fut accessible en ligne du 21 octobre au 29 novembre 2022.

Puisque le sondage comportait à la fois des questions ouvertes et fermées, les données recueillies sont de nature qualitative et quantitative, et, de ce fait, nécessitent différentes méthodes d'analyse. Au niveau des données qualitatives, soit les commentaires écrits des informateurs clés aux questions ouvertes, celles-ci furent analysées à l'aide du logiciel NVivo qui facilite la codification de données. Le processus de codification consiste à assigner des propriétés théoriques à des extraits d'un corpus de données. Ces extraits sont ensuite regroupés en thèmes pour décrire le phénomène à l'étude. Au niveau des données quantitatives, soit les questions fermées, des analyses statistiques descriptives furent entreprises. Par l'entremise de moyennes et de fréquences, les statistiques descriptives permettent de décrire les réponses des informateurs clés et observer les tendances qui en émergent.

#### Analyse des données d'IRCC sur les jeunes réfugiés francophones

Une demande d'obtention de données a été envoyée à IRCC par l'équipe de recherche, afin d'obtenir des données permettant de produire un portrait sociodémographique des jeunes (15 à 30 ans) réfugiés francophones du Canada atlantique. Plus spécifiquement, les variables suivantes ont été demandées :

- Type de réfugié (demandeur d'asile, réfugié parrainé par le gouvernement, réfugié parrainé par le secteur privé, etc.)
- Pays d'origine
- Langue(s) officielle (s) parlée(s)
- Pays à partir duquel la demande a été faite
- Date d'obtention du statut de réfugié
- Âge à l'obtention du statut de réfugié
- Plus haut niveau de scolarité atteint
- Genre
- Demandeur principal ou membre de la famille
- Province d'accueil

IRCC a envoyé, 3 mois plus tard à l'équipe de recherche, un tableau comportant des données sur les jeunes réfugiés francophones des provinces canadiennes de 2012 à septembre 2022 avec les variables suivantes :

- Province d'accueil
- Programme de parrainage
- Niveau d'études
- Âge
- Genre
- Langues officielles parlées
- Type d'immigrant (requérant principal ou conjoint/dépendant)

Comme pour l'analyse du sondage, des statistiques descriptives (moyennes et fréquences) furent employées pour décrire l'ensemble des données disponibles concernant les jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique.

IRCC met en application quelques mesures de protection de la confidentialité qui limitent l'accès aux données et donc nos capacités d'analyse. Par exemple, les cellules sont non spécifiées (« -- ») lorsque les valeurs sont égales ou inférieures à 5, ce qui fait en sorte que certaines analyses sont impossibles. IRCC arrondit aussi aléatoirement les valeurs dans les cellules du tableau fourni; les chiffres sont aléatoirement arrondis à la hausse ou à la baisse par multiples de 5, ce qui fait que les résultats discutés ci-dessous peuvent ne pas correspondre aux données exactes.

## **Pistes de solutions pour l'intégration économique des jeunes immigrants et des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique : une recension des écrits**

Les pistes de solution proposées dans le présent volet pour l'intégration des nouveaux arrivants touchent à plusieurs éléments du processus d'intégration économique (expérience de travail des immigrants, infrastructures de la région d'accueil, perceptions de la communauté d'accueil à l'égard de l'immigration, etc.) et sollicitent habituellement

de nombreux acteurs (entreprises privées, municipalités, services d'établissement, etc.). Cela dit, en fonction de la nature du projet de recherche dans lequel s'insère cette recension des écrits, la formulation des pistes de solution suivantes concerne principalement les services d'établissement. De plus, les pistes de solution regroupent chacune différentes recommandations et pratiques innovantes. Ce regroupement sert à faciliter la lecture du présent volet.

### Favoriser la collaboration des différentes parties prenantes

Sous un angle plutôt macroscopique, les études recensées révèlent la complexité de l'intégration économique des nouveaux arrivants et, de ce fait, indiquent que la valorisation de plusieurs éléments est nécessaire afin d'assurer à bon terme cette dimension cruciale du processus d'immigration. À cet effet, Gravel et al. (2020) proposent un cadre à quatre catégories de capital à valoriser par les régions d'accueil, soit le capital physique, le capital social, le capital humain et le capital d'ouverture. Le capital physique inclut des infrastructures comme les écoles, les services de transport en commun et les logements abordables. D'ailleurs, en entrevue à Radio-Canada le 22 septembre 2022, le professeur en sociologie de l'Université de Moncton, Layla Sall, a soulevé que ces deux derniers éléments (services de transport en commun et logements abordables) doivent devenir des priorités des gouvernements de la province si celle-ci espère retenir les nouveaux arrivants au Canada de l'Atlantique (Doucet, 2022). Le capital social désigne, entre autres, la langue parlée dans la région d'accueil, le sentiment d'appartenance des nouveaux arrivants à la culture d'accueil et les services offerts aux nouveaux arrivants. Le capital humain fait référence aux compétences des personnes immigrantes et, en particulier, leurs connaissances, leurs expériences de travail et les qualifications qu'elles possèdent. Enfin, le capital d'ouverture d'une région porte sur les perceptions des citoyens de la communauté d'accueil à l'égard des nouveaux arrivants et de l'immigration en général. Selon Gravel et al. (2020), les efforts pour l'intégration économique des nouveaux arrivants doivent tenir compte de ces différentes catégories de capital. De leur côté, Melançon et al. (2019 et 2022) parlent de catégories de besoins pour aider l'intégration des nouveaux arrivants. À partir d'entrevues avec des informateurs-clés immigrants des

services d'établissement de la Communauté des Africains francophones de la Saskatchewan (CAFS), Melançon et al. (2019 et 2022) ont identifié trois types de besoins pour les nouveaux arrivants francophones en situation minoritaire en Saskatchewan, soient les besoins communicationnels, relationnels et institutionnels. Les besoins communicationnels se réfèrent à l'accueil des nouveaux arrivants dans leur langue ainsi que l'offre de services et de ressources pour assurer une intégration dans la langue du milieu (Melançon et al., 2019). Les besoins relationnels comprennent le développement des relations entre les immigrants, les immigrants établis et les natifs par l'entremise des écoles, des églises, des opportunités de bénévolat et des activités de rapprochement (Melançon et al., 2019). Les besoins institutionnels recouvrent les organismes formels et informels en immigration ainsi que la visibilité, la compréhension et la navigation de ceux-ci par les nouveaux arrivants (Melançon et al., 2022). Similairement à Gravel et al. (2020), Melançon et al. (2019) estiment qu'il importe de prendre en considération ces trois types de besoins pour mener à bon terme l'intégration économique des nouveaux arrivants.

Décidément, l'intégration économique d'un nouvel arrivant comporte sa part d'hétérogénéité, c'est-à-dire que les besoins et les types de capital à valoriser sont différents d'une personne immigrante à l'autre (Bibeau, 2021). Par exemple, les besoins des jeunes ne sont pas nécessairement les mêmes qu'un nouvel arrivant à l'âge adulte. À cet égard, dans une étude s'intéressant au récit de vie de 25 jeunes adultes issus de l'immigration à Montréal, Darchinian et al. (2018) concluent que l'intégration linguistique, l'intégration sociale, les rapports avec des membres partageant la même culture et les aspirations professionnelles des jeunes immigrants influencent leurs parcours professionnels (Darchinian et al., 2018). De plus, les résultats d'une étude visant à saisir les trajectoires en emploi de réfugiés par la collecte de récits biographiques montrent que la santé psychologique et le bien-être social doivent être pris en compte dans ce processus, surtout pour les personnes réfugiées qui ont plus de chance d'avoir vécu des traumatismes avant leur arrivée au Canada (Bibeau, 2021). Enfin, comme l'indiquent Chuatico et al. (2022), « la réussite de l'intégration économique des nouveaux arrivants au Canada est un

processus à multiples facettes avec plusieurs voies potentielles de réussite » (traduction libre, p. 20).

En fonction de l'information ci-haut, il semble évident que l'intégration économique des nouveaux arrivants est un phénomène complexe qui requiert la valorisation de différents éléments sociétaux (sous forme de types de capital ou de catégories de besoins, par exemple) et qui nécessite l'attention particulière de plusieurs parties prenantes. En plus de reconnaître la complexité du phénomène de l'intégration économique des nouveaux arrivants, les études recensées mettent en lumière l'importance de mobiliser plusieurs acteurs afin d'assurer l'intégration des personnes immigrantes sur le marché de l'emploi (Gravel et al., 2020). Parmi les acteurs se trouvent, entre autres, l'immigrant lui-même, le gouvernement, les membres de la communauté d'accueil, les organismes communautaires, les services d'établissement, les entreprises privées, les institutions postsecondaires, les écoles et, évidemment, les gouvernements. C'est sans surprise qu'à la lumière d'entretiens réalisés avec des réfugiés et des professionnels travaillant dans le domaine de l'intégration, Costigan et al. (2022) ont conclu que la collaboration entre les divers acteurs par une communication active et une inclusion des immigrants établis dans le processus d'intégration des nouveaux arrivants sont essentielles à la réussite de leur intégration économique.

Or, dans le cadre d'une initiative de l'IRCC, certaines municipalités canadiennes se sont dotées de Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) comme c'est le cas, entre autres, pour la région du Grand Moncton. Dans le manuel des PLI, on y indique que le but premier de ce genre d'entité est d'impliquer les diverses parties prenantes dans un processus de collaboration stratégique en matière d'immigration (CIC, 2013). Le manuel recommande la création d'un conseil qui rassemble les différents acteurs concernés et qui pourrait favoriser les interactions entre les parties prenantes, alimenter la mise en œuvre d'objectifs communs, limiter la duplication de services, encourager le partage d'information et, enfin, créer un espace pour le partage des réussites en immigration (CIC, 2013). De plus, dans son rapport, l'ICRML recommande même un partenariat dépassant les frontières des municipalités ou des provinces, tel qu'un partenariat « panatlantique »

(Traisnel et al., 2020). Les services d'établissement gagneraient à participer à ce genre de partenariat.

### Sensibiliser et former la communauté d'accueil

Étant donné que l'intégration économique dépend en partie des perceptions des citoyens et des membres des entreprises privées des communautés d'accueil, il peut s'avérer bénéfique pour les services d'établissement d'adopter un rôle que l'on pourrait qualifier d'éducatif dans le but d'aborder les récits sociaux sur la façon dont les nouveaux arrivants sont perçus. Ce rôle est particulièrement important lorsque l'on tient compte des défis liés à l'altérité auxquels sont souvent confrontés les nouveaux arrivants lors de leur installation dans la communauté d'accueil (Fortier et al., 2018; Ouédraogo, 2010; Véronis et Huot, 2018). Dans son rapport conjoint sur les priorités du programme d'établissement pour la région de l'Atlantique, la SNA et l'ARISA (2018) suggèrent qu'un programme pour améliorer l'éducation et la sensibilisation du public dans les lieux de travail concernant l'immigration contribuerait à une meilleure intégration économique des nouveaux arrivants puisque cela aurait comme effet de « dissiper les mythes, sensibiliser les gens, partager les faits et souligner la valeur de la diversité » (p. 7). Cette idée provient de consultations bilingues effectuées auprès de 40 à 60 intervenants en immigration pour chacune des provinces de l'Atlantique. Selon Costigan et al. (2022) et Lam (2019), ce genre de programme de sensibilisation est particulièrement important en milieu rural où les citoyens ont l'impression erronée que les nouveaux arrivants « volent » les emplois des membres de la communauté d'accueil. Les résultats de recherche de Costigan et al. (2022) montrent qu'une plus grande sensibilisation peut mener à une plus grande contribution citoyenne dans l'intégration économique des nouveaux arrivants. De plus, dans le rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration sur l'immigration au Canada atlantique, on indique que des campagnes de sensibilisation qui montrent les bienfaits de l'immigration et de la diversité contribueraient à rendre les communautés francophones du Canada atlantique plus accueillantes tout en limitant les situations de discrimination (Oliphant, 2017). Dans son article, Lam (2019) ajoute que les services d'établissement peuvent travailler avec les enseignantes afin qu'elles contribuent également aux efforts de

sensibilisation auprès des jeunes citoyens et jeunes immigrants. Sur le sujet, Traisnel et al. (2020) abondent dans le même sens en indiquant que l'école est un lieu propice pour ce genre d'apprentissage.

Les efforts de sensibilisation ne devraient pas seulement concerner les citoyens de la communauté d'accueil, mais aussi les entreprises qui en font partie. Dans un projet de recherche portant sur les stratégies d'attraction de travailleurs immigrants dans les régions du Québec, Gravel et al. (2020) ont fait des entretiens avec des acteurs du monde de l'intégration économique des nouveaux arrivants, incluant, entre autres, des travailleurs immigrants et des employeurs. Les résultats de l'étude révèlent l'importance de la sensibilisation des employeurs puisqu'ils connaissent peu les services et les programmes en intégration économique (Gravel et al., 2020). Par ailleurs, les employeurs ont soulevé qu'ils souhaiteraient davantage de formations sur la diversité culturelle au sein de leur organisation afin d'informer leurs employés « de la réalité des travailleurs issus de l'immigration et des difficultés de leur intégration » (Gravel et al., 2020, p. 16). Justement, dans les recommandations de l'ICRML pour la réussite de la rencontre des nouveaux arrivants francophones avec l'Acadie de l'Atlantique, on y indique qu'il faut « développer davantage une culture de l'ouverture à la diversité » en offrant, par exemple, des formations continues en milieu de travail (Deschênes-Thériault et al., 2021, p. 23).

Enfin, les nouveaux arrivants eux-mêmes peuvent également bénéficier des efforts de sensibilisation sur la culture du travail au Canada, incluant les normes sociales et les structures qui s'y rattachent (Fortier et al., 2018).

### Assurer la connaissance des langues officielles

La connaissance des langues officielles et, surtout, du français est une préoccupation dans l'intégration économique des nouveaux arrivants. Cela n'est pas surprenant étant donné l'importance de la langue des communautés d'accueil francophones en milieu minoritaire. Tel que le soulève Lam (2019), « la langue est un aspect de l'intégration qui peut promouvoir tous les autres aspects de l'intégration de manière intersectionnelle » (traduction libre, p. 77). Dit autrement, le parcours

d'intégration économique est fortement influencé par le niveau de compétence langagière du nouvel arrivant (Lam, 2019). L'importance de la connaissance de l'anglais pour intégrer le marché du travail en milieu minoritaire et l'attrait pour l'anglophonie des nouveaux arrivants sont deux obstacles à l'intégration économique des nouveaux arrivants francophones qui s'installent au Canada atlantique.

En dépit d'efforts de la part des gouvernements et des organisations francophones de faire reconnaître le français en milieu minoritaire comme une langue de travail égale à l'anglais, les nouveaux arrivants ont parfois l'impression que leur insertion sur le marché du travail dépend de leur connaissance de l'anglais, limitant leurs opportunités d'emploi, particulièrement dans le secteur des services, des finances et des technologies (Sall, 2021; Sall et Bolland, 2021). Ce constat fut une conclusion d'une étude qualitative de Zellama et al. (2020), où les chercheurs ont interviewé 41 réfugiés francophones qui se sont établis au Manitoba (une province où l'on parle majoritairement l'anglais). Cette situation langagière particulière propre au contexte minoritaire fait en sorte que les immigrants et les réfugiés francophones gagnent à apprendre l'anglais, un exercice qui peut ajouter une pression lors de l'établissement au Canada (Zellama et al., 2020). Autre exemple, en s'inspirant de témoignages d'immigrants francophones, un rapport d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) publié en 2020 avait comme but d'identifier les défis affectant les personnes immigrantes hors Québec (Nouvelle-Écosse, Ontario et Alberta) dans le domaine de la santé. Les résultats montrent qu'en milieu minoritaire francophone, les « compétences limitées en anglais constituent un obstacle majeur » (IRCC, 2020, p. 6), en plus d'être une source potentielle de discrimination. Ce constat est similaire à celui de Houle (2015), qui a observé qu'une méconnaissance de l'anglais en milieu minoritaire francophone peut entraver l'atteinte d'un revenu de référence des immigrants, c'est-à-dire « un revenu d'emploi égal ou supérieur au revenu d'emploi des personnes nées au Canada » (p. ii). Qui plus est, si le nouvel arrivant ne maîtrise aucune des deux langues officielles, comme c'est plus fréquemment le cas pour les réfugiés, il pourrait avoir à apprendre deux langues pendant sa période d'établissement. À partir d'informations provenant de sondages et d'entretiens réalisés avec des immigrants

francophones au Canada de l'Atlantique, Traisnel et al. (2020) sont arrivés à la conclusion que « ne pas être bilingue est un frein important à l'emploi évoqué par plusieurs personnes rencontrées, qui peuvent justifier leur décision de s'installer ailleurs (au Québec, en l'occurrence) » (p. 142).

L'attrait pour l'anglophonie de la part des nouveaux arrivants peut influencer leur intégration économique, notamment lorsque ceux-ci se retrouvent dans un contexte minoritaire francophone. À partir de données provenant de neuf groupes de discussion avec des immigrants de communautés francophones en situation minoritaire, Sall et al. (2022) ont analysé le processus de socialisation de nouveaux arrivants. Plusieurs ont rapporté éprouver un attrait pour l'anglophonie, notamment en raison de leur perception qu'il y a davantage de possibilités d'emplois en anglais (Sall et al., 2022). Pour expliquer ce phénomène, les chercheurs estiment qu'il arrive que les immigrants francophones perçoivent l'anglais comme un instrument linguistique leur permettant de mieux réussir leur intégration économique (Sall et al., 2022; Zellama et al., 2020). À ce propos, Sall et al. (2022) soutiennent que « l'anglicisation des immigrants semble être le résultat de leur conception instrumentale des langues officielles » (p. 91). Dit autrement, les nouveaux arrivants n'ont pas toujours un rapport identitaire avec le français comme c'est le cas pour les communautés francophones en situation minoritaire au Canada atlantique (les Acadiens, par exemple) et, de ce fait, sont plus aptes à « considérer l'anglais comme un capital culturel à acquérir, surtout pour leurs enfants » (Sall et al., 2022, p. 91). Ainsi, l'attrait pour l'anglophonie peut avoir un impact sur les jeunes nouveaux arrivants qui vont fréquenter l'école en anglais.

Conformément à ce qui fut évoqué plus haut, il semble évident que la langue est un facteur qui influence l'intégration économique des nouveaux arrivants, particulièrement en milieu minoritaire francophone. Plus spécifiquement, les communautés d'accueil francophones du Canada Atlantique font face à deux défis quant à l'intégration économique des nouveaux arrivants en lien avec la langue : la pression des immigrants à apprendre l'anglais pour insérer le marché du travail et l'attrait de l'anglais comme langue dominante pour les nouveaux arrivants. La situation est potentiellement

plus difficile pour les nouveaux arrivants qui ne connaissent aucune des langues officielles, une situation qui touche plus fréquemment les réfugiés. Sur le sujet, l'ICRML recommande comme piste de solution qu'il importe de « permettre aux immigrants francophones de suivre des cours d'anglais et/ou de français » (Traisnel et al., 2019, p. 242) et, en même temps, de bien informer les nouveaux arrivants des programmes existants (par exemple, au Nouveau-Brunswick, le gouvernement paie pour l'apprentissage de l'une des langues officielles seulement). Dans ce même rapport, Traisnel et al. (2019) suggèrent que, dans la mesure du possible, l'offre de cours soit offerte en personne pour accommoder les nouveaux arrivants avec un faible niveau d'alphabétisation.

En somme, la maîtrise d'une des deux langues officielles est une priorité dans l'intervention auprès des personnes immigrantes. De ce fait, selon Fortier et al. (2018), il est parfois nécessaire de commencer avec un cours de langue avant même d'entamer la recherche d'emploi. D'ailleurs, l'intervenant ayant participé au projet de recherche de Fortier et al. (2018) recommande de bien expliquer les normes en matière de langues officielles au travail dans ce genre de situation qui risque d'être perçue comme étant fâcheuse pour les nouveaux arrivants qui veulent souvent travailler dès que possible.

### Reconnaitre les acquis professionnels

La reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants – incluant les diplômes, les qualifications et les expériences de travail à l'étranger – est aussi un facteur qui joue un rôle dans l'intégration économique (Deschênes-Thériault et al., 2021; Fortier et al., 2018; Sall, 2021; Zellama et al., 2020). Autant les immigrants que les réfugiés risquent de se sentir dévalorisés, frustrés ou démotivés dans le processus de recherche d'un emploi si leurs acquis ne sont pas reconnus ou jugés comme étant de moindre qualité (Deschênes-Thériault et al., 2021; Picot et al., 2019; Zellama et al., 2020). Selon Sall (2021), le travail de reconnaissance est un processus souvent difficile pour les nouveaux arrivants ainsi que pour les employeurs puisqu'il « n'existe pas de mécanisme centralisé, souple et objectif de reconnaissance des titres et des compétences acquis à l'étranger » (p. 127) et que cela peut mener à des « bifurcations de carrière » (p. 128). À partir d'un entretien ethnographique avec une intervenante œuvrant auprès des personnes migrantes, Fortier

et al. (2018) jugent que les nouveaux arrivants ont parfois l'impression que le gouvernement préfère qu'ils pourvoient les postes délaissés par les citoyens canadiens plutôt que de reconnaître leurs acquis professionnels.

Pour les jeunes nouveaux arrivants, particulièrement les étudiants, le problème est de taille et est un facteur important à leur intégration économique. Dans son livre, Sall (2021) ressort plusieurs exemples afin d'illustrer ce constat, dont le cas d'une étudiante à sa quatrième année en médecine au Congo qui n'a pu intégrer de programme en santé à l'Université de Moncton et travaille désormais dans un tout autre domaine. Un autre cas mis de l'avant par Sall (2021) faisant le lien entre la rétention des nouveaux arrivants et l'intégration économique est celui d'une Belge ayant pratiqué le métier d'infirmière pendant 15 ans et qui s'est vu demander de refaire une formation de deux ans au Nouveau-Brunswick avant de pratiquer cette profession qu'elle connaît. Aujourd'hui, cette personne habite au Québec où on lui a proposé un stage rémunéré de six mois pour intégrer la profession dans cette province. Selon Sall et Bolland (2021), les secteurs de l'éducation et de la santé sont parmi les plus importants du marché du travail pour les francophones au Nouveau-Brunswick. Or, sans une bonne stratégie en matière de reconnaissance des acquis, les immigrants francophones risquent d'y être exclus, et ce, malgré une pénurie de main-d'œuvre apparente dans ces deux secteurs.

Dans le rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration sur l'immigration au Canada atlantique, on recommande que « l'IRCC et le Développement social Canada travaillent de concert avec les provinces de l'Atlantique, les organismes de réglementation et les syndicats, pour simplifier la reconnaissance des titres de compétence étrangers dans la région » (Oliphant, 2017, p. 50). En effet, les gouvernements et les associations doivent appuyer les nouveaux arrivants. Au Nouveau-Brunswick, il existe un service d'orientation pour aider les infirmières immigrantes à « franchir les étapes administratives » afin d'exercer ce métier au Canada, pour les appuyer durant le processus d'accréditation et pour les mettre en contact avec des employeurs (Boudreau, 2022).

Dans son rapport, l'ICRML propose deux pistes de solutions pour le problème de la reconnaissance des acquis et l'équivalence des diplômes qui touche surtout les jeunes. Tout d'abord, les provinces de l'Atlantique pourraient, en partenariat avec les institutions postsecondaires, conclure des arrangements de reconnaissance mutuelle des diplômes en commençant avec les pays d'où proviennent le plus souvent les nouveaux arrivants (Traisnel et al., 2020). Par exemple, le Nouveau-Brunswick a annoncé un processus accéléré pour l'accréditation des infirmières provenant de la France (Boudreau, 2022). Traisnel et al. (2020) ajoutent qu'il serait pertinent d'offrir des prêts aux nouveaux arrivants qui ont à faire de la formation complémentaire pour assurer la reconnaissance de leurs acquis.

#### Aider à la recherche et la rétention d'emploi

Tel que soulevé auparavant, un aspect important de l'intégration économique est l'accès à l'emploi qui est rattaché à la recherche d'emploi et à la rétention de celui-ci. La littérature recensée met de l'avant deux types de stratégies pour la recherche et la rétention de l'emploi. Le premier type de stratégies concerne avant tout les employeurs et les services d'établissement afin qu'ils collaborent entre eux puisque les employeurs font souvent appel au recrutement d'une main-d'œuvre immigrante. Le deuxième type de stratégies se réfère à l'enseignement de stratégies pour aider les nouveaux arrivants et est destiné aux organismes communautaires dont font partie les services d'établissement.

En plus des méthodes de recrutement traditionnelles (plateformes d'affichage, réseaux sociaux, sollicitation directe, etc.), les participants à l'étude qualitative de Gravel et al. (2021) ont proposé une autre stratégie afin de recruter des travailleurs immigrants, c'est-à-dire de solliciter les employés via les réseaux de contacts et, plus particulièrement, les associations immigrantes. Sall (2021) abonde dans le même sens en soulignant que les associations immigrantes gagnent à proposer autre chose que des activités festives et à se préoccuper de l'insertion de leurs membres au sein du marché de travail de la communauté d'accueil. En effet, comme mentionné plus haut, les nouveaux arrivants ont souvent recours à leurs amis ou à des connaissances sur place afin d'assurer le succès de

leur établissement au sein du pays d'accueil (Traisnel et al., 2019). L'inclusion des associations immigrantes dans le processus d'intégration économique des nouveaux arrivants a également comme effet d'engager la communauté immigrante dans le processus d'accueil, une approche gagnante selon Constatino et Minas (2022). Enfin, Gravel et al. (2020) recommandent que les employeurs qui veulent engager de nouveaux arrivants gagnent à créer des partenariats avec les institutions scolaires de la région afin d'accroître la visibilité de leur entreprise et des offres d'emploi qu'ils proposent. En guise d'exemple, l'Université de Moncton fournit un service d'avis d'offres d'emploi destiné aux étudiants et un service gratuit d'affiche d'offres d'emploi destiné aux employeurs de la région qui veulent rejoindre sa population étudiante. Autre exemple, l'initiative canadienne Magnet qui vise à créer une banque de nouveaux arrivants cherchant un emploi accessible aux entreprises. La *Toronto Metropolitan University* utilise ce programme afin de connecter des étudiants internationaux à des employeurs.

Parmi les stratégies qui visent les services liés à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants, notons tout d'abord des séances d'information destinées aux nouveaux arrivants sur les ressources qui partagent les offres d'emploi (Liu et al., 2014). À cela s'ajoutent des formations sur les méthodes de rédaction d'un curriculum vitae ainsi que les moyens de préparation aux entrevues professionnelles (Liu et al., 2014). Ce genre d'initiative gagne à inclure les méthodes pour l'identification et la promotion de ses compétences, des instructions sur le langage non verbal et des informations sur les codes vestimentaires (Potocky et Naseh, 2019). Une autre méthode qui peut constituer un tremplin pour l'intégration économique des nouveaux arrivants et qui peut s'opérationnaliser par les services d'établissement est d'encourager l'acquisition d'une première expérience de travail. Sur le sujet, l'ICRML recommande la création d'une recension d'entreprises d'insertion (surtout des entreprises qui peuvent offrir des emplois à des gens ne parlant pas l'anglais) qui ont l'habitude d'engager de nouveaux arrivants (Traisnel et al., 2019). En effet, un endroit de travail où se trouvent déjà d'autres nouveaux arrivants ou qui est géré par un immigrant établi peut être considéré une entreprise d'insertion et faciliter l'insertion professionnelle en alimentant un sentiment de solidarité. Le parrainage (aussi

nommé coaching, mentorat ou jumelage) est un autre moyen de soutenir le nouvel arrivant dans son processus de recherche d'emploi, mais également dans le processus de rétention (Ouédraogo, 2010; Sall, 2021). Au niveau de la recherche d'emploi, le parrainage peut être employé afin de mettre en relation un nouvel arrivant avec un immigrant établi qui possède un emploi qui l'intéresse (Potocky et Naseh, 2019). Celui-ci peut alors lui partager ses expériences et ses connaissances sur la culture de travail spécifique au milieu. Le parrainage peut également être une piste de solution intéressante pour l'intégration économique des entrepreneurs immigrants (Oliphant, 2017). S'appuyant sur des propos d'acteurs du domaine de l'immigration au Canada atlantique, Oliphant (2017) mentionne qu'un programme mettant en relation les entrepreneurs immigrants avec les entreprises à vendre pourrait constituer un moyen intéressant d'intégration économique. Il ajoute que ce programme devrait permettre à l'acheteur potentiel immigrant de suivre le propriétaire de l'entreprise afin d'alimenter son choix (Oliphant, 2017).

#### Utiliser les réseaux immigrants informels

Dans plusieurs grandes villes du Canada et du monde, les nouveaux arrivants et les réfugiés s'installent dans des enclaves ethniques, c'est-à-dire des quartiers homogènes à forte concentration immigrante. Bien qu'il y ait des débats concernant leurs implications à long terme, le réseau social que ces endroits créent entre les communautés immigrantes comporte des avantages à court terme, notamment au niveau de l'échange d'information et d'accompagnement, qui peuvent être déployés de manière structurelle. Ainsi, dans des plus petits milieux comme ceux des communautés francophones du Canada atlantique, il est important d'encourager la création de réseaux entre les nouveaux arrivants. En étudiant le placement de réfugiés en Suisse et leur accès à l'emploi pour une période de 5 ans, Marten et al. (2019) ont constaté que « le fait de vivre dans une région où il existe déjà d'autres membres de la même communauté ethnique facilite l'entrée des réfugiés sur le marché du travail » (traduction libre, p. 16284). D'ailleurs, Chuatico et al. (2022), ainsi que Marten et al. (2019), supposent que les employeurs qui engagent plusieurs réfugiés du même groupe ethnique facilitent leur inclusion sociale et inculquent un sentiment de solidarité. Selon Chuatico et al. (2022), les nouveaux arrivants sont souvent

plus confortables d'interagir avec ceux qui partagent une culture similaire. Ces résultats coïncident avec les constats de Sall (2021) où il indique que les associations immigrantes sont d'excellents moyens de propager des offres d'emploi. En conclusion, Marten et al. (2019) soulèvent que des stratégies de rassemblement pourraient être bénéfiques pour les réfugiés et les communautés d'accueil.

Au Canada atlantique, il pourrait être intéressant de considérer l'utilisation des technologies pour rapprocher les nouveaux arrivants et les réfugiés d'une ville ou d'un village à l'autre par l'entremise des services d'établissement qui, en principe, travaillent déjà ensemble. Qui plus est, dans une perspective « d'économie culturelle » telle que l'évoque Chuatico et al. (2022), les employeurs qui sont eux-mêmes des immigrants peuvent être certainement une porte d'entrée intéressante au marché de l'emploi pour les nouveaux arrivants. De ce fait, il importe que les services d'établissement liés à l'emploi soient conscients des entreprises immigrantes et des opportunités d'emploi potentielles qu'ils renferment. Ces entreprises peuvent devenir des entreprises d'insertion offrant des premières expériences canadiennes de travail pour les nouveaux arrivants.

#### Améliorer la connaissance des services offerts

La connaissance des services d'établissement est également considérée comme un facteur qui influence l'intégration économique des nouveaux arrivants au Canada atlantique (Sall et al., 2022; Traisnel et al., 2019). À l'échelle canadienne, l'utilisation des services d'établissement liés à l'emploi est assez faible. En effet, le rapport de Statistique Canada (2020b) indique que seulement 10,5 % des femmes immigrantes (18 ans et plus) et 10,0 % des hommes immigrants (18 ans et plus) au Canada ont reçu des services d'établissement liés à l'emploi. Au Canada atlantique, ces chiffres sont un peu plus encourageants, les services liés à emploi étant utilisés par 21,0 % des immigrants francophones (Traisnel et al., 2019). Malgré un taux plus élevé que la moyenne canadienne, Traisnel et al. (2019) jugent que la méconnaissance des services d'établissement fait en sorte « qu'une part importante des répondants n'a pas reçu d'aide pour certains de leurs besoins d'accueil » (p. 97). Justement, lorsque demandés « *Quels*

*services d'accueil auriez-vous aimé recevoir?* », 28 % des répondants immigrants francophones au Canada atlantique ont répondu l'aide à l'emploi, soit la réponse la plus populaire, devançant même l'aide à l'intégration sociale (Traisnel et al., 2019). Ce constat met de l'avant une contradiction, soit que les immigrants veulent des services qui, pourtant, existent déjà et, en plus, sont considérés comme étant sous-utilisés. Sur le sujet, Traisnel et al. (2019) arrivent à la conclusion que « le nombre de nouveaux arrivants aidés par ces services aurait pu être augmenté de façon importante, n'eût été ces problèmes d'accès » (p. 98).

Pour améliorer la connaissance des nouveaux arrivants francophones des services offerts, l'IRCML recommande l'élaboration d'un *guide de l'immigrant francophone en Atlantique* unique pour les provinces qui composent cette région. Cette trousse informative accessible en format papier et virtuellement rassemblerait les adresses, les services, les festivités, les organismes, les destinations, les communautés et les services programmes en lien avec l'immigration et gagnerait à être actualisée régulièrement.

## **Sondage auprès des services à l'établissement : résultats**

En tout, 74 organisations travaillant à l'établissement des nouveaux arrivants ont été invités à répondre au sondage (voir Annexe A). Parmi ceux-ci, 21 ont répondu au sondage. Sept de ces réponses n'ont pas pu être analysés puisque incomplètes; l'échantillon comprend ainsi 14 informateurs clés.

Les résultats du sondage sont présentés en 4 sections. La première trace un portrait des organisations participantes au sondage. La deuxième présente la population immigrante desservie par les organisations participantes. Une description des services d'établissement *généraux* offerts par les organisations participantes forme la troisième section. Dans la dernière et quatrième section, les services d'établissement *à l'emploi* offert par les organisations participantes sont décrits.

## Portrait des organisations participantes

### Localité, province et langue(s) principale(s) de travail des organisations participantes

Au niveau de la localisation, parmi les 14 organisations participantes, huit (57%) sont au Nouveau-Brunswick, quatre (29%) sont en Nouvelle-Écosse, une (7%) est à Terre-Neuve-et-Labrador et une (7%) est à l'Île-du-Prince-Édouard. Halifax (29%) et Moncton (21%) sont les villes qui abritent le plus d'organisations participantes (Tableau 2).

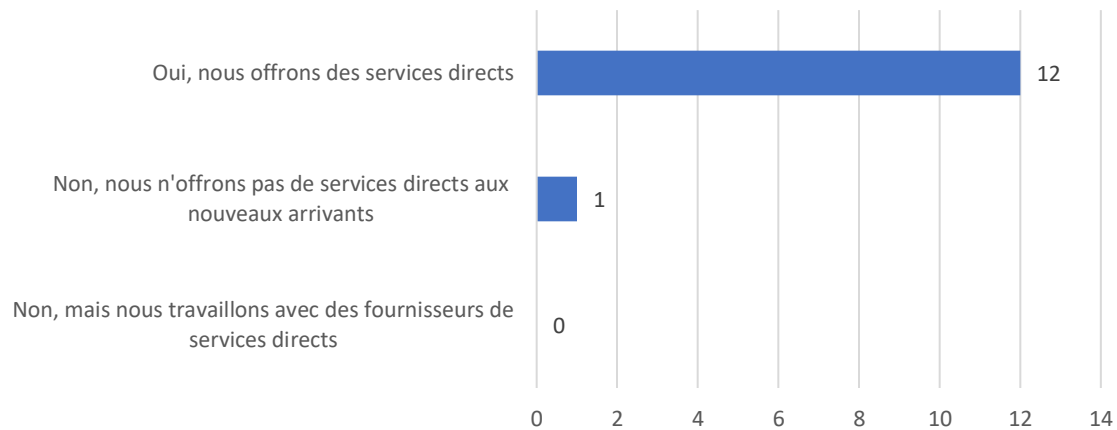
*Tableau 2. Localité, province et langue(s) principale(s) de travail des organisations participantes (n=14)*

| Organisation                                               | Ville/localité      | Province                | Langue(s) principale(s) de travail |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------------------|
| CAIENA                                                     | Péninsule acadienne | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| Collège communautaire du Nouveau-Brunswick                 | Bathurst            | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| CODAC NB                                                   | Moncton             | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| Université de Moncton                                      | Moncton             | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| 3+ Corporation de Développement Économique                 | Moncton             | Nouveau-Brunswick       | Anglais                            |
| Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest | Edmundston          | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| AMINA                                                      | Saint-Quentin       | Nouveau-Brunswick       | Français et anglais                |
| Centre communautaire de Sainte-Anne                        | Fredericton         | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| ISANS                                                      | Halifax             | Nouvelle-Écosse         | Anglais                            |
| Université Sainte-Anne                                     | Halifax             | Nouvelle-Écosse         | Français                           |
| Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse  | Halifax             | Nouvelle-Écosse         | Français                           |
| Immigration francophone Nouvelle-Écosse                    | Halifax             | Nouvelle-Écosse         | Français                           |
| La CIF                                                     | Charlottetown       | Île-du-Prince-Édouard   | Français                           |
| Horizon TNL                                                | St. John's          | Terre-Neuve-et-Labrador | Français                           |

### Services directs aux nouveaux arrivants

Tel que l'indique la Figure 1 ci-dessous, 92% des organisations répondantes offrent des services directs aux nouveaux arrivants. Une organisation (3+ Corporation de Développement Économique) n'offre pas de services directs aux nouveaux arrivants et une autre (CAIENA) offre des services directs aux nouveaux arrivants selon son site web.

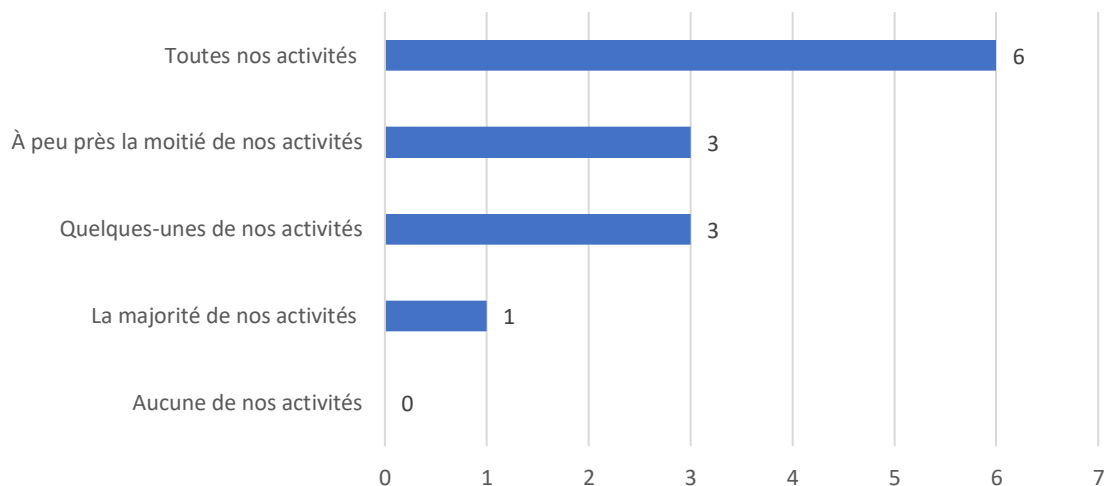
Figure 1. Votre organisation offre-t-elle des services directs aux nouveaux arrivants (services offerts directement aux clients)? (n=13)



#### Activités destinées aux nouveaux arrivants

Selon la figure 2 ci-dessous, les activités destinées aux nouveaux arrivants composent toutes les activités ou la majorité des activités de 54% des organisations participantes. Pour 46% des organisations, les activités visant les nouveaux arrivants composent à peu près la moitié ou quelques-unes de leurs activités.

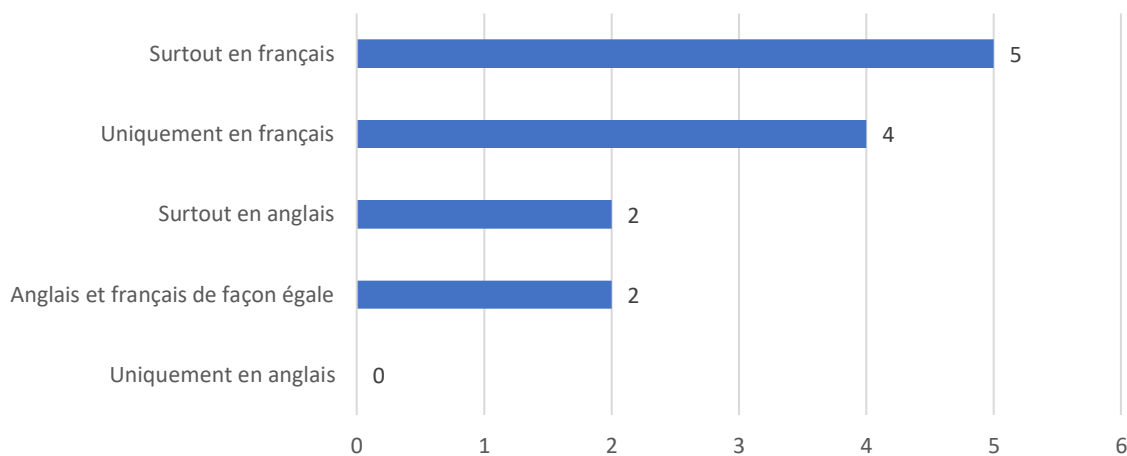
Figure 2. Place des activités aux nouveaux arrivants Par rapport à la totalité des activités de votre organisation, quelle place occupent les activités visant les nouveaux arrivants? (n=13)



### L'offre de services dans les langues officielles

Au niveau de la langue, 79% des organisations ont le français comme langue principale de travail, 14% des organisations ont l'anglais comme langue principale de travail et 7% des organisations ont le français et l'anglais comme langues principales de travail (Tableau 2 à la page 34). Cela dit, même si le français est la langue principale de travail de la majorité des organisations, la plupart (79%) des organisations offrent des services dans les deux langues officielles (Figure 3 ci-dessous). De ce fait, 31% d'entre elles offrent des services dans seulement l'une des deux langues officielles, c'est-à-dire le français. Parmi ces organisations figurent les deux universités (Université de Moncton et l'Université Sainte-Anne), la CIF à Charlottetown et Immigration francophone Nouvelle-Écosse à Halifax.

*Figure 3. Dans quelle(s) langue(s) officielles votre organisation offre-t-elle des services aux nouveaux arrivants? (n=13)*



### L'offre de services dans d'autres langues

En tout, selon la Figure 4 ci-dessous, 50% des organisations offrent des services seulement dans les deux langues officielles. Autres que les deux langues officielles, 34% des organisations offrent des services dans d'autres langues. Parmi celles-ci, 17% ont recours à des interprètes afin d'offrir des services dans d'autres langues que les langues officielles. De plus, 17% des organisations ont recours à des interprètes afin d'assurer que leurs services soient offerts dans les deux langues officielles.

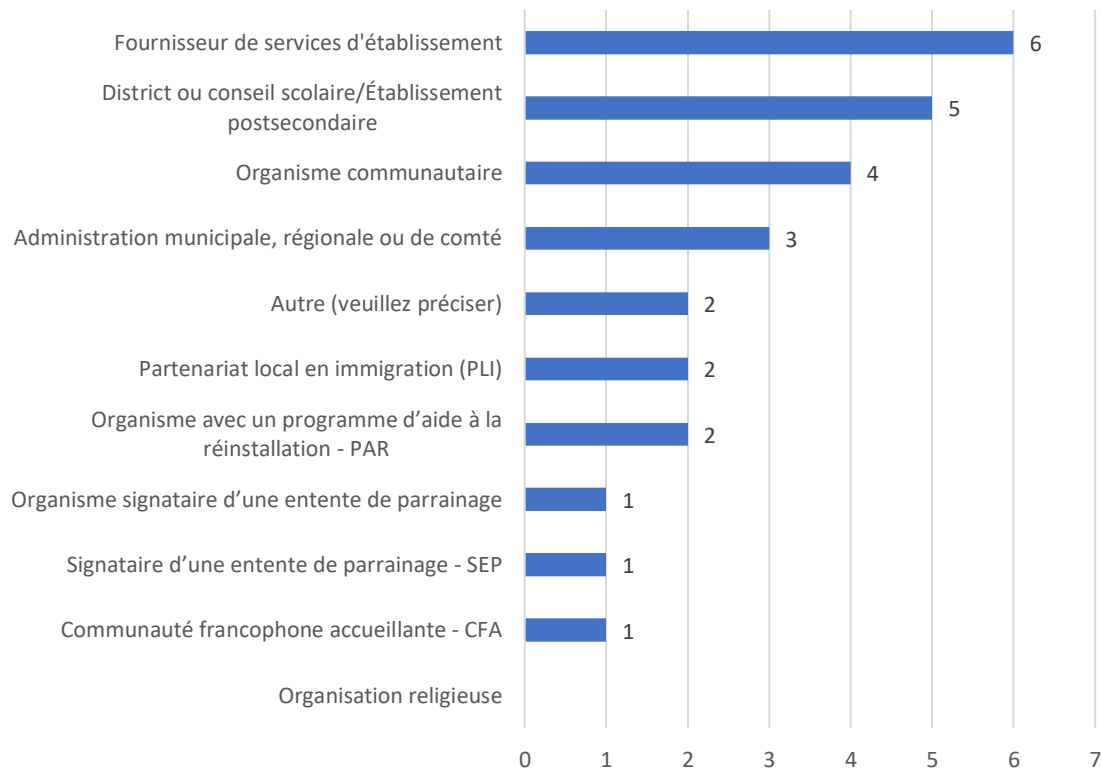
Figure 4. Offrez-vous des services dans les langues autres que les deux langues officielles? (n=12)



### Types d'organisations

En ce qui concerne les types d'organisation, la figure 5 ci-dessous révèle que les « fournisseurs de services d'établissement », représentent le plus de répondants.

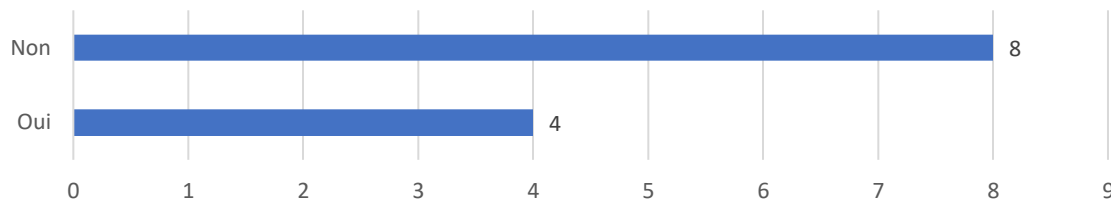
Figure 5. Type d'organisation offrant des services aux nouveaux arrivants pour lequel vous travaillez : (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13)



### Réinstallation des réfugiés

Quant aux employés des organisations participantes, la figure 6 ci-dessous montre que 33% des organisations ont un employé qui s'occupe de la réinstallation des réfugiés tandis que 67% n'ont pas d'employé qui s'occupe de cette tâche.

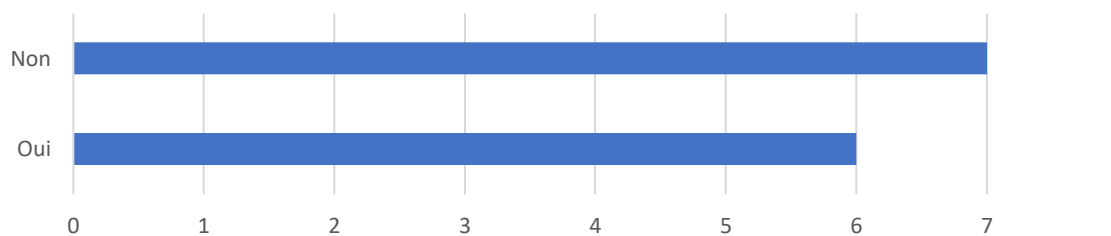
Figure 6. Avez-vous un employé qui s'occupe de la réinstallation des réfugiés? (n=12)



### Bénévoles

Du côté des bénévoles, la Figure 7 ci-dessous désigne que 54% des organisations ne font pas appel à des bénévoles dans la mise en œuvre de leurs activités tandis que 46% font appel à des bénévoles. Les informateurs-clés qui ont fourni plus de détails sur le sujet de leur réponse ont déclaré qu'en moyenne, leur organisation dispose de « 10 » (P13<sup>1</sup>) à une « trentaine de bénévoles actifs » (P10).

Figure 7. Faites-vous appel aux bénévoles dans l'organisation de vos activités? (n=13)



### Employés issus de l'immigration

Finalement, lorsque demandé d'indiquer le montant d'employés issus de l'immigration qui travaillent au sein de leur organisation, les informateurs clés ont répondu entre 2 et 9 employés avec une moyenne de 3.7 employés par organisation.

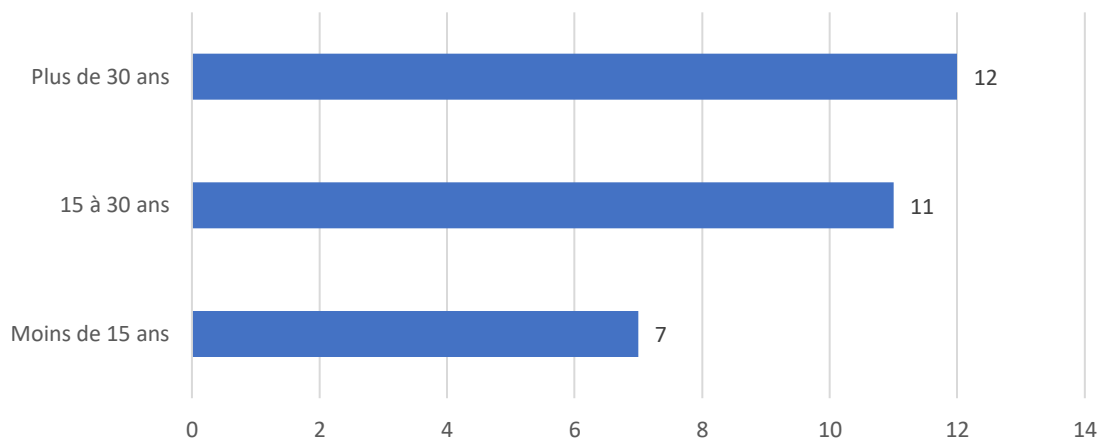
<sup>1</sup> Les 14 informateurs clés participants à la collecte de données ont été associé un code alphanumérique de P3 à P16. L'ordre ne correspond pas au Tableau 2 à la page 34.

## Portraits des nouveaux arrivants desservis par les organisations participantes

### Âge des nouveaux arrivants

En ce qui concerne l'âge des nouveaux arrivants sollicitant des services, les résultats montrent que les organisations participantes offrent des services à des nouveaux arrivants de différentes tranches d'âge. La figure 8 ci-dessous indique que les organisations participantes offrent plus fréquemment des services aux nouveaux arrivants de plus de 30 ans qu'aux nouveaux arrivants de 15 à 30 ans ou, encore, de moins de 15 ans. En lien avec l'objectif de la présente recherche, il importe de souligner que parmi les organisations participantes, 84% d'entre elles travaillent avec des jeunes nouveaux arrivants de 15 à 30 ans.

*Figure 8. Mon organisation offre des services aux personnes dans la tranche d'âge suivante : (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13)*

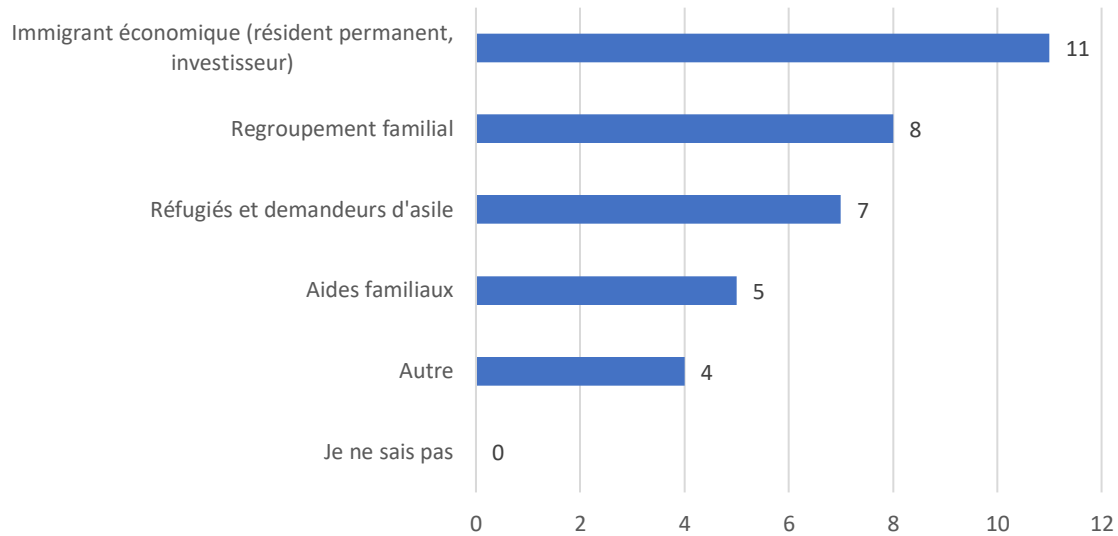


### Catégories d'immigrants

Au niveau des catégories d'immigrants, les résultats du sondage indiquent que la majorité des organisations participantes offrent des services à plus d'une catégorie de nouveaux arrivants. La figure 9 ci-dessous montre que les « immigrants économiques (résidents permanents, investisseurs) » (85%) sont le type de catégorie de nouveaux arrivants qui reçoivent le plus fréquemment des services des organisations participantes, suivies par les immigrants de type « regroupement familial » (62%), les « réfugiés et demandeurs d'asile » (54%) et « les aides familiaux » (38%). Deux informateurs clés ont

ajouté les « étudiants internationaux » comme catégorie d'immigrant dans la section « autre » (P4 et P7).

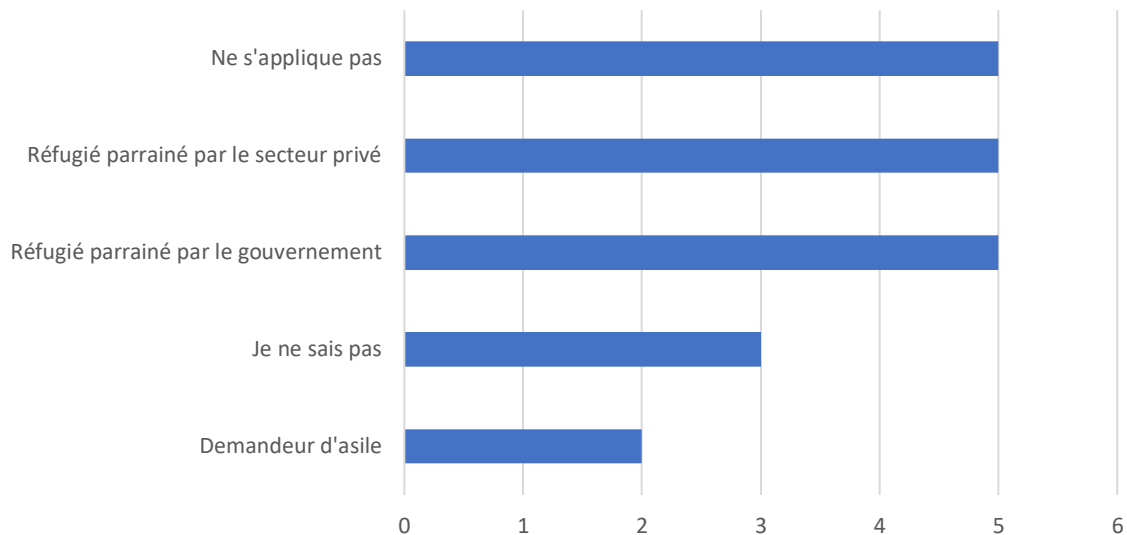
Figure 9. À quelles catégories de nouveaux arrivants votre organisation offre-t-elle des services? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13)



#### Types de réfugiés

D'après les résultats évoqués dans le paragraphe précédent provenant de la Figure 9 ci-haut, les organisations participantes offrent plus fréquemment des services aux nouveaux arrivants de type « immigrants économiques » ou de type « regroupement familial » qu'aux nouveaux arrivants de type « réfugiés ». De ce fait, il n'est pas surprenant que la majorité des informateurs clés aient répondu « ne s'applique pas » ou « je ne sais pas » à une question portant sur les types de réfugiés qui reçoivent des services de leur organisation (Figure 10 ci-dessous). Des organisations participantes, 38% offrent des services aux réfugiés parrainés par le gouvernement, ainsi qu'aux réfugiés parrainés par le secteur privé. Finalement, 15% offrent des services aux demandeurs d'asile.

Figure 10. À quels types de réfugiés votre organisation offre-t-elle des services? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=13)



#### Nombre de réfugiés

En tout, 23% des informateurs clés connaissent le nombre de réfugiés desservis par leur organisation. Ce nombre oscille entre 22 et 68 par organisation pour l'année 2022 et diminue à 2 et 4 pour les années 2020 et 2021. Ce résultat laisse croire qu'en 2022, un plus grand nombre de réfugiés ont sollicité les services offerts par les organisations participantes que lors des années précédentes. D'ailleurs, selon les données d'IRCC, le nombre de réfugiés arrivés dans les provinces de l'Atlantique est à la hausse depuis 2020 (voir Figure 21 à la page 61). De plus, le faible nombre de réfugiés noté en 2020 et 2021 pourrait être lié à la pandémie.

#### Portrait des organisations participantes qui offrent des services aux jeunes réfugiés francophones

Le tableau 3 ci-dessous présentent les organisations répondantes qui offrent des services aux réfugiés et demandeurs d'asile, aux jeunes de 15 à 30 ans, ainsi qu'aux francophones. Dit autrement, ces organisations participantes offrent des services aux *jeunes réfugiés francophones*, soit la population qui nous intéresse.

Tableau 3. Organisations qui offrent des services aux jeunes (15 à 30 ans) réfugiés

| Organisation                                               | Ville/localité | Province                | Langue(s) principale(s) de travail |
|------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|------------------------------------|
| CODAC NB                                                   | Moncton        | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest | Edmundston     | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| Centre communautaire de Sainte-Anne                        | Fredericton    | Nouveau-Brunswick       | Français                           |
| ISANS                                                      | Halifax        | Nouvelle-Écosse         | Anglais                            |
| Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse  | Halifax        | Nouvelle-Écosse         | Français                           |
| Horizon TNL                                                | St. John's     | Terre-Neuve-et-Labrador | Français                           |

Parmi celles-ci, seulement ISANS (17 %) a l'anglais comme langue principale de travail. De plus, quatre organisations offrent des services « surtout en français » aux nouveaux arrivants (67 %), une organisation (ISANS) offre des services « surtout en anglais » (17 %) aux nouveaux arrivants tout en ayant recours à des interprètes au besoin, et une organisation (Horizon TNL) offre des services en « anglais et en français de façon égale » (17 %). Chez les six organisations participantes qui offrent des services aux réfugiés et demandeurs d'asile, la moitié offrent des services aux réfugiés parrainés par le gouvernement et aux réfugiés parrainés par le secteur privé. Les informateurs clés de l'autre moitié des organisations ne savent pas à quel type de réfugiés ils offrent des services.

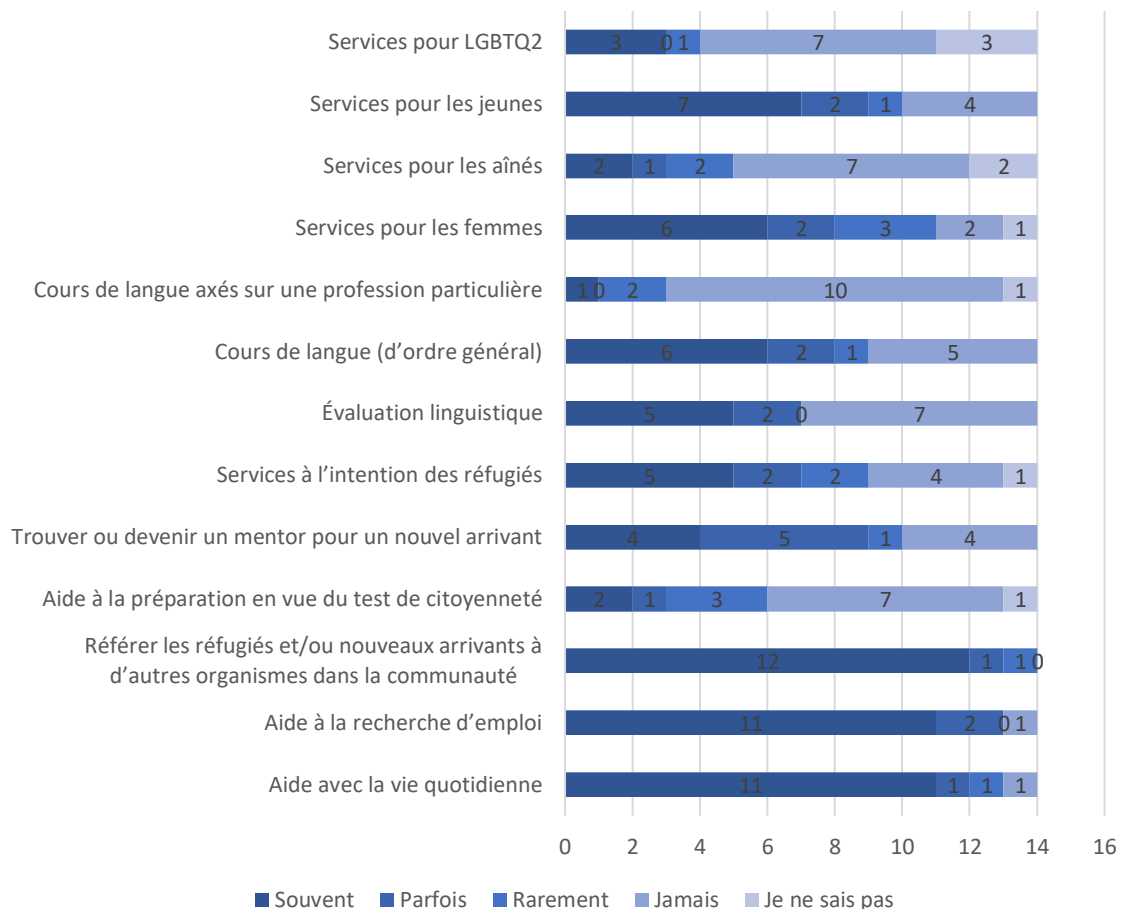
## Les services d'établissement généraux

### Fréquence des types de services offerts

Lors de la recension des écrits, les *types* de services offerts aux nouveaux arrivants des organisations cibles ont été inventoriés. Les *types* de services englobent plusieurs *services*. Les résultats présentés à la Figure 11 ci-dessous montrent que les trois types de services les plus fréquemment offerts sont « référer les réfugiés et/ou nouveaux arrivants à d'autres organismes dans la communauté » (93% des organisations offrent souvent ou parfois ce type de service), « aide à la recherche d'emploi » (93% des organisations offrent souvent ou parfois type de service) et « aide avec la vie quotidienne » (86% des

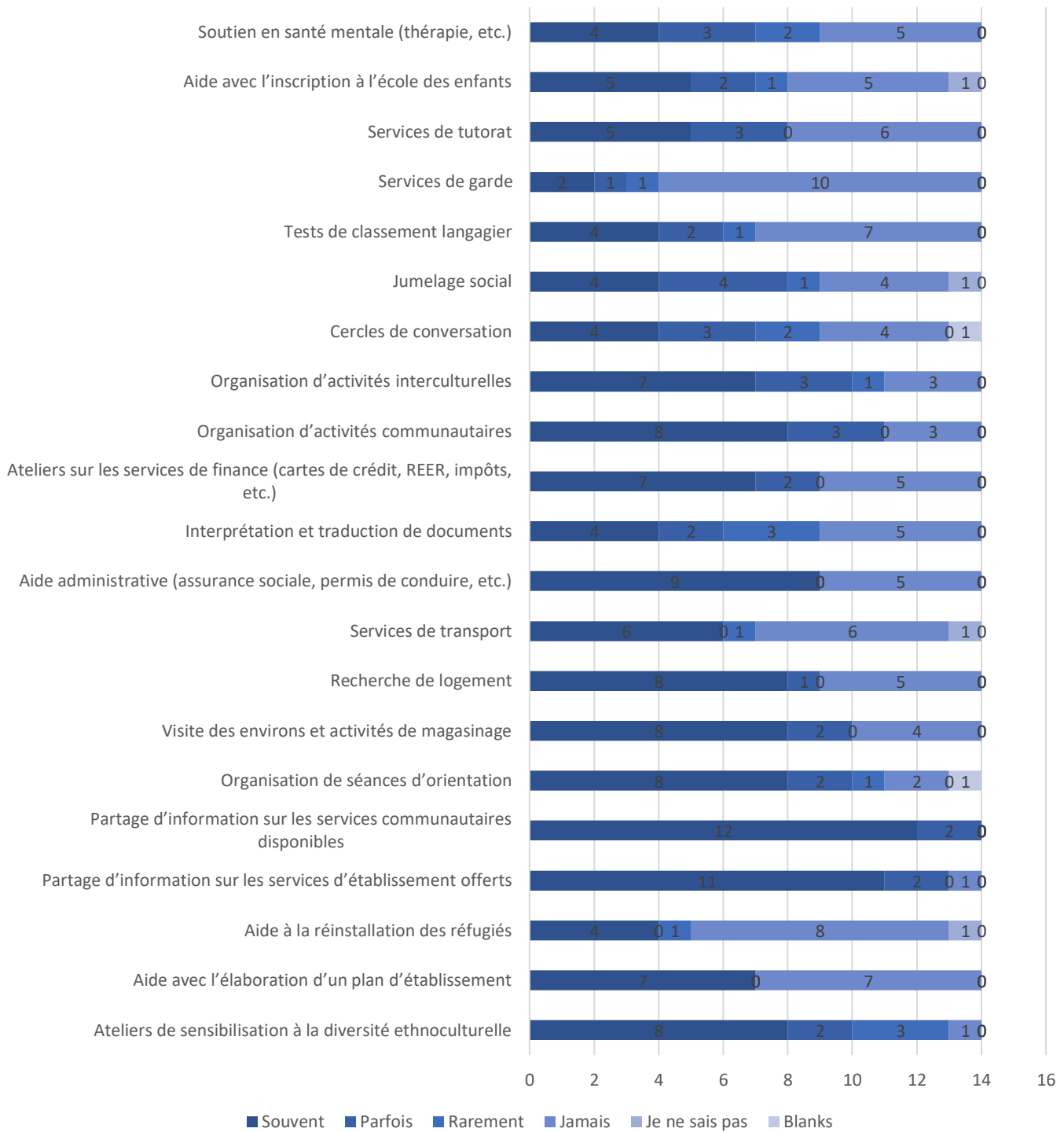
organisations offrent souvent ou parfois ce type de service). Les types de services les moins fréquemment offerts sont « cours de langue axé sur une profession particulière » (7% des organisations offrent souvent ou parfois ce type de service), « aide à la préparation en vue du test de citoyenneté » (21% des organisations offrent souvent ou parfois ce type de service), « services pour les aînés » (21%) et « services pour LGBTQ2 » (21% des organisations offrent souvent ou parfois ce type de service). Les types de services « services pour les jeunes » et « trouver ou devenir un mentor pour un nouvel arrivant » sont offerts souvent ou parfois par 64% des organisations. Les types de services « services pour les femmes » et « cours de langue (d'ordre général) » sont offerts souvent ou parfois par 57% des organisations participantes, et le type de service « évaluation linguistique » est offert souvent ou parfois par 50% des organisations.

Figure 11. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les types de services suivants aux nouveaux arrivants? (n=14)



## Fréquence des services offerts

Figure 12. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants aux nouveaux arrivants? (n=14)



Lors de la recension des écrits, des services offerts aux nouveaux arrivants ont été inventoriés. Selon la Figure 12 ci-haut, les services plus fréquemment offerts aux nouveaux arrivants par plusieurs organisations participantes sont les services en lien avec le partage d'information. En effet, le service « partage d'information sur les services communautaires disponibles » est offert souvent ou parfois par 100% des organisations et le service « partage d'information sur les services d'établissement offerts » est offert souvent ou parfois par 93% des organisations. D'autres services qui sont souvent ou parfois offerts par plusieurs organisations sont « organisation d'activités communautaires » (79%), « ateliers de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle » (71%), « organisation d'activités interculturelles » (71%), « visite des environs et activités de magasinage » (71%) et « organisation de séances d'orientation » (71%). Les services qui sont souvent ou parfois offerts par peu d'organisations sont « test de classement langagier » (43%), « aide à la réinstallation des réfugiés » (29%), et « services de garde » (21%).

Globalement, parmi les services (Figure 12 ci-haut) et les types de services (Figure 11 ci-haut) offerts par les organisations, les données indiquent que les services en lien avec le partage d'informations générales pour l'installation des nouveaux arrivants sont les plus fréquemment offerts par les organisations participantes. Au niveau de la langue, certains services semblent plus offerts que d'autres en fonction des organisations. En général, les services en lien avec la langue sont offerts souvent ou parfois par l'environ de la moitié des organisations qui, rappelons-le, travaillent majoritairement (79%) avec le français comme langue principale. La liste ci-dessous illustre les services le plus offerts selon les deux catégories soulevées, soit les services d'informations générales et les services en lien avec la langue :

- Services d'informations générales
  - Partage d'informations sur les services communautaires disponibles (100%)
  - Partage d'informations sur les services d'établissement offerts (93%)
  - Référer les réfugiés et/ou nouveaux arrivants à d'autres organismes dans la communauté (93%)
  - Aide avec la vie quotidienne (86%)

- Services en lien avec la langue
  - Cours de langue (d'ordre général) (57%)
  - Évaluation linguistique (50%)
  - Cercles de conversation (50%)
  - Test de classement langagier (43%)

Finalement, il importe de préciser que les services à l'emploi forment la catégorie de services les plus offerts par les organisations participantes comme l'illustre avec plus de détails la Figure 14 à la page 51.

#### Sollicitation des services

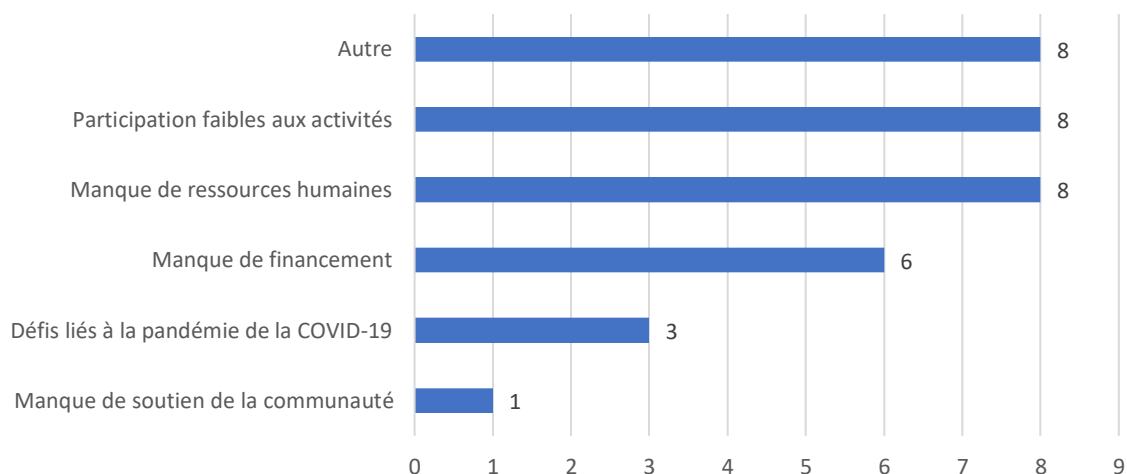
Afin de mieux saisir l'offre de service des organisations participantes en fonction de la population immigrante cible, les informateurs clés furent invités, par l'entremise de deux questions, à indiquer les services les plus souvent sollicités par les jeunes *réfugiés* francophones ainsi que par les *nouveaux arrivants* francophones. Sans surprise, au niveau des réfugiés francophones, plusieurs informateurs clés ont soulevé que leur organisation n'a pas accueilli de réfugiés. Or, comme l'indique un informateur clé, « ils font partie de notre mandat » (P3). Cela suppose que les organisations participantes ne reçoivent pas toutes des réfugiés, mais sont néanmoins disposées à leur offrir des services d'accueil. Lorsque l'on compare les services sollicités par les jeunes *nouveaux arrivants* francophones et les jeunes *réfugiés* francophones, il ressort de cela que les deux sollicitent majoritairement les mêmes trois types de service. Tout d'abord, l'aide à la recherche d'emploi est le type de services le plus sollicité par les deux populations. À ce sujet, les informateurs clés ont répondu « aide à trouver du travail » (P5), « les ateliers en littératie numérique et ateliers de développement des compétences, car ces deux services visent l'intégration au marché du travail » (P6) et « l'employabilité, le souci d'urgence est de trouver un travail » (P12) pour ne citer que quelques exemples. Rappelons que « l'aide à la recherche » emploi était un des types de services les plus fréquemment offerts par plusieurs organisations. Ensuite, les deux autres types de services les plus sollicités par les jeunes *nouveaux arrivants* francophones et les jeunes *réfugiés* francophones sont ceux liés à la maîtrise des langues officielles (cours d'anglais et cours de français) et ceux liés à des

informations générales comme la recherche d'un logement. Sur ce, voici quelques réponses : « Aide à l'établissement (Recherche de logement, ameublement, connaissance du milieu, recherche d'emploi) » (P9), « Cours d'anglais et le cours de littératie numérique. Souvent ils ont passé plusieurs années dans des camps de réfugiés et ils n'avaient pas accès à des outils d'apprentissage convenable... » (P8), et « sortie, magasinage, cercle de conversation en anglais, activités culturelles » (P3).

### Défis dans l'offre de services

Au niveau des défis en lien avec l'offre de services aux nouveaux arrivants, selon la Figure 13 ci-dessous, les deux défis les plus souvent rencontrés par les organisations participantes sont la « participation faible aux activités » (57%) et le « manque de ressources humaines » (57%). Le « manque de financement » est un défi pour 43% des organisations participantes, « les défis liés à la pandémie de la COVID-19 » sont problématiques pour 21% des organisations participantes, et le « manque de soutien de la communauté » est un défi pour seulement 7% des organisations participantes. Plusieurs informateurs clés ont soulevé d'autres défis. Les plus fréquents sont le manque de transport et le manque de logement. Voici quelques réponses des informateurs clés : « manque de service de transport » (P3), « pas de transport public dans notre région » (P13), « logement » (P16) et « défis de logement (à Halifax surtout) » (P5).

Figure 13. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans vos activités visant à aider les nouveaux arrivants en général? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=14)



### Suggestions pour l'amélioration des services

Face aux défis, les informateurs clés proposent plusieurs suggestions pour améliorer les services offerts par leur organisation aux nouveaux arrivants. En lien avec les défis du manque de transport, les informateurs suggèrent « un service de transport pour permettre aux non véhiculés de participer aux activités » (P3) et d'avoir « une voiture... car nous avons beaucoup de défis de ce côté » (P13). Parmi les autres suggestions se trouvent, entre autres, de s'adapter au « mode communication des jeunes (WhatsApp, textos...) » (P4), « d'agrandir l'équipe » (P10) et « être présent sur tout le territoire » (P10). Quelques suggestions portent sur la « collaboration entre les différents fournisseurs de services » (P16) comme « pas de duplications » (P9) et « créer des activités innovantes, car on voit souvent les mêmes services partout, alors les usagers se lassent » (P14).

### Services à offrir

En ce qui concerne les services que les organisations n'offrent pas, mais aimeraient offrir, les commentaires des informateurs clés varient d'une personne à l'autre. On y trouve des commentaires sur la langue comme « cours d'anglais pour les francophones » (P11) et « francisation dans les écoles pour aider les allophones à s'adapter plus rapidement et hausser le niveau de français de ceux qui le parle déjà » (P10). Deux commentaires traitent de l'insertion des nouveaux arrivants au marché du travail, soit l'offre de services en « employabilité » (P3) et du « job matching » (P9). Un autre commentaire propose un service pour « aller faire l'épicerie » (P8) avec les nouveaux arrivants et « cuisiner avec eux » (P8).

### Nouveaux services

En tout, cinq informateurs clés ont répondu à une question leur demandant si leur organisation offre des nouveaux services depuis 2016. Les réponses sont les suivantes : « un service de soutien à l'accueil et l'intégration des étudiantes et étudiants internationaux a été créé et développé depuis en raison de la forte augmentation de fréquentation de la population étudiante internationale » (P4), « nous offrons depuis cette année de nouveaux ateliers de développement de compétences pour réussir au travail afin de répondre aux besoins de notre clientèle » (P6), « programme d'aide à la réinstallation

pour les réfugiés, travailleurs d'établissement dans les écoles » (P10), « un service lié à l'entrepreneuriat » (P12), et « services avant l'arrivée » (P16).

### Visibilité des services

Finalement, les informateurs clés ont pu décrire comment ils arrivent à assurer la visibilité des services offerts par leur organisation aux nouveaux arrivants. Chaque informateur clé a répondu à cette question. Les stratégies pour assurer la visibilité des services peuvent être catégorisées en trois types de stratégies : le « bouche-à-oreille », le partage en ligne, et l'organisation d'activités. Pour ce qui est de la première catégorie, elle englobe des stratégies qui visent à assurer la visibilité des services par le « bouche-à-oreille », particulièrement via les partenaires de l'organisation et les autres organismes en immigration. Comme l'indique un informateur clé, la visibilité se fait « travaillant étroitement avec nos partenaires » (P8). La deuxième catégorie concerne tout ce qui se fait en ligne. Parmi les stratégies, les informateurs clés ont soulevé communiquer « par courriels » (P7), partager « une infolettre en ligne » (P15), organiser des « webinaires » (P4), avoir un « site web à jour » (P8) et, surtout, avoir « une présence sur les médias sociaux » (P6) qui fut de loin la réponse la plus commune. Enfin, la troisième catégorie de stratégies consiste à organiser des activités qui regroupent des nouveaux arrivants ainsi que des membres de la communauté. Comme l'indique un informateur clé, la visibilité de l'organisation se fait par l'organisation « d'événement ouvert à la communauté » (P3).

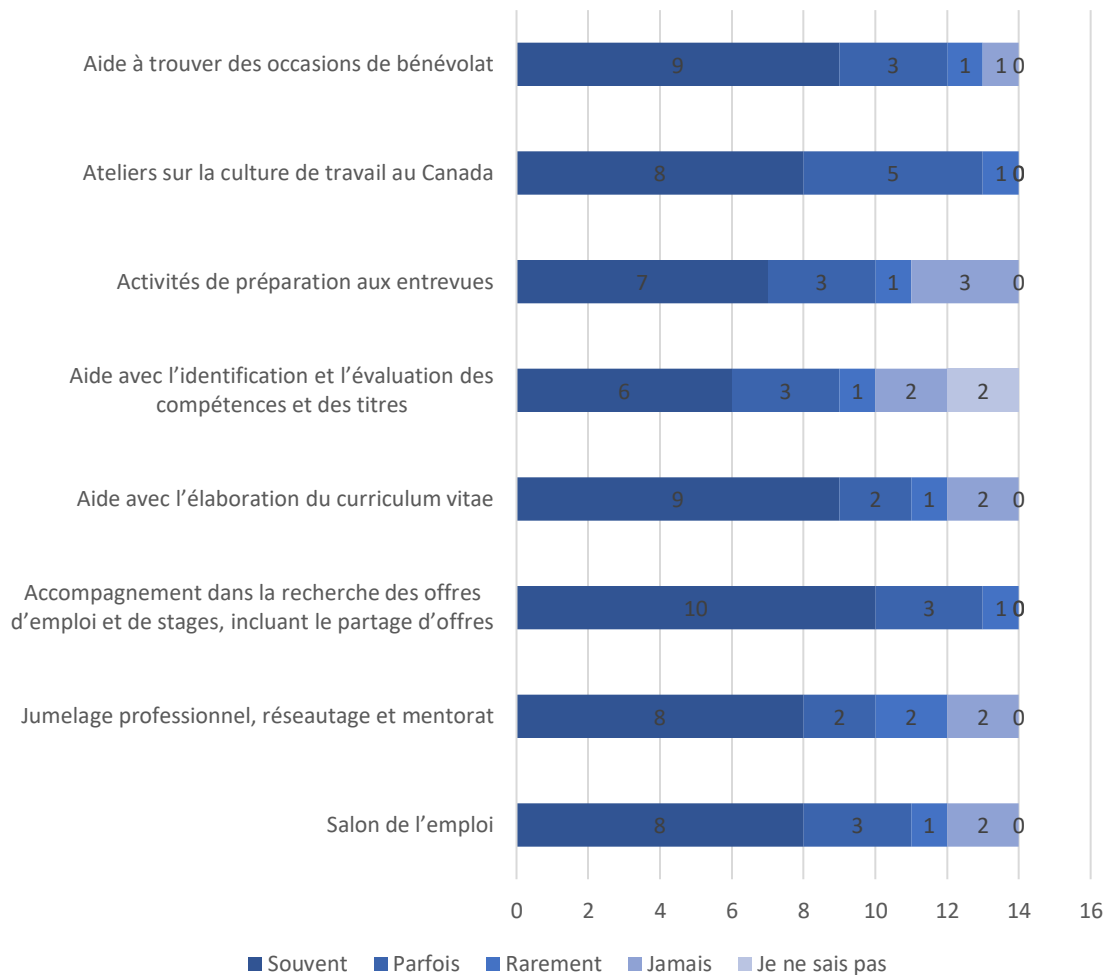
### Les services d'établissement à l'emploi

#### Fréquence des services d'établissement à l'emploi offerts

Lors de la recension des écrits, les services d'établissement à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants des organisations cibles ont été inventoriés. La figure 14 ci-dessous montre que tous les services sont offerts souvent ou parfois par 64% des organisations. Il semble que l'importance qu'attribuent les organisations à l'offre de services d'établissement à l'emploi se concrétise dans la pratique. Rappelons que l'aide à la recherche d'emploi était l'un des *types* de services les plus fréquemment offerts par les organisations. En effet, 93% des organisations offrent souvent ou parfois ce type de service (Figure 14). Même si l'offre de services d'établissement à l'emploi semble bien enracinée

dans les activités des organisations participantes, il reste que certains services sont plus offerts que d'autres. Autrement dit, les mêmes services ne sont pas offerts par toutes les organisations participantes. Les services les plus souvent ou parfois offerts sont « accompagnement dans la recherche des offres d'emploi et de stages, incluant le partage d'offres » (93%), « ateliers sur la culture de travail au Canada » (93%) et « aide à trouver des occasions de bénévolat » (86%). Certains services ne sont jamais offerts par des organisations, soit « activités de préparation aux entrevues » (21%), « aide avec l'identification et l'évaluation des compétences et des titres » (14%), « aide avec l'élaboration du curriculum vitae » (14%), « jumelage professionnel, réseautage et mentorat » (14%) et « salon de l'emploi » (14%). Cela dit, il reste que les services à l'emploi sont offerts par la majorité des organisations.

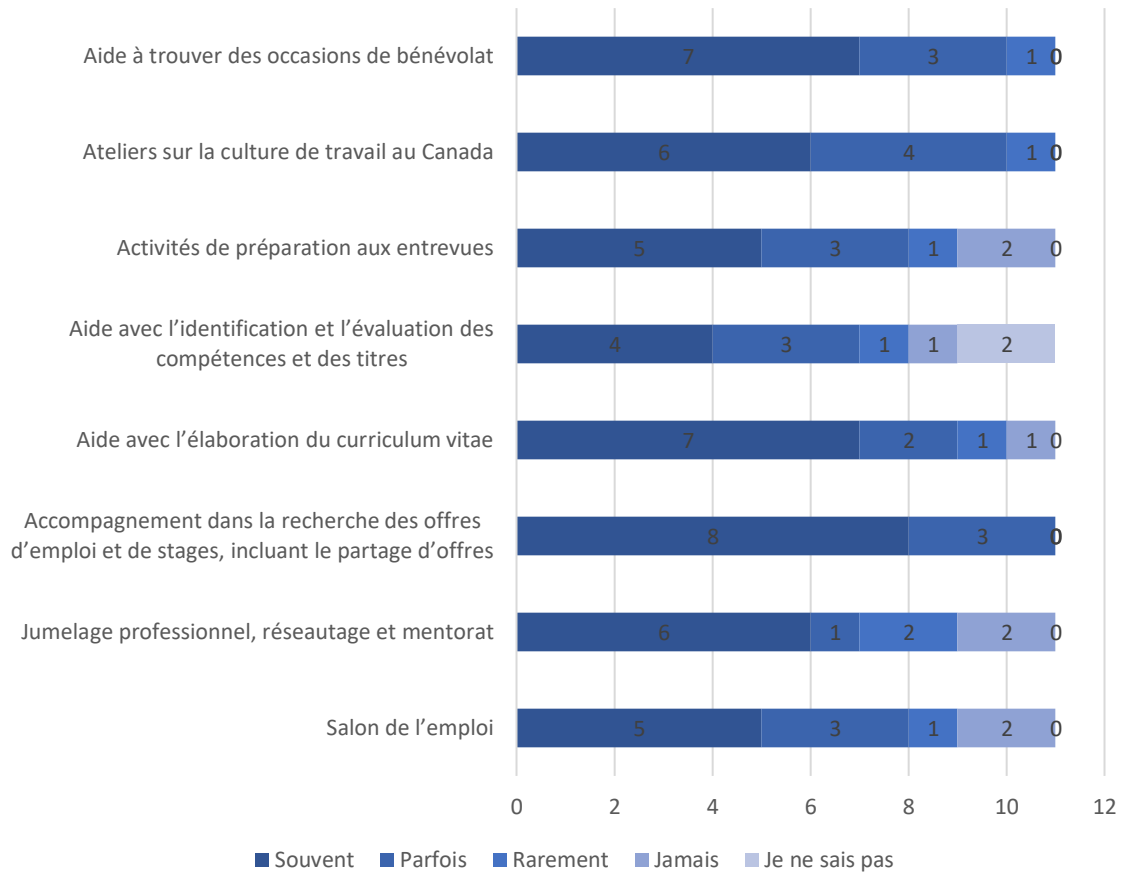
Figure 14. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants liés à l'emploi aux nouveaux arrivants? (n=14)



#### Services à l'emploi offerts par les organisations participantes francophones

Tel que l'illustre le Tableau 2 à la page 34, seulement deux organisations participantes ont l'anglais comme langue principale de travail, tandis qu'une organisation participante a le français et l'anglais comme langues principales de travail. Le faible nombre d'organisations répondantes qui n'ont pas le français comme langue principale de travail fait en sorte qu'il soit inefficace de comparer l'offre de services des organisations francophones aux organisations participantes bilingues ou anglophones. Néanmoins, la Figure 15 ci-dessous montre les services les plus souvent ou parfois offerts par les organisations participantes qui ont le français comme langue principale de travail. Les données des organisations participantes francophones reflètent l'ensemble des résultats.

Figure 15. Fréquence des services d'établissement à l'emploi offert par les organisations participantes francophones (n=11)



#### Services à l'emploi offerts selon les types d'organisations les plus représentées

La figure 5 à la page 37 montre que les « fournisseurs de services d'établissement » et les « districts ou conseils scolaires/établissements postsecondaires » sont les types d'organisations les plus représentés au sein des organisations participantes au sondage. La Figure 16 et la Figure 17 indiquent la fréquence des services à l'emploi offert en fonction des deux types d'organisations participantes les plus représentés.

Figure 16. Fréquence dans l'offre des services d'établissement à l'emploi des fournisseurs de services d'établissement (n=6)

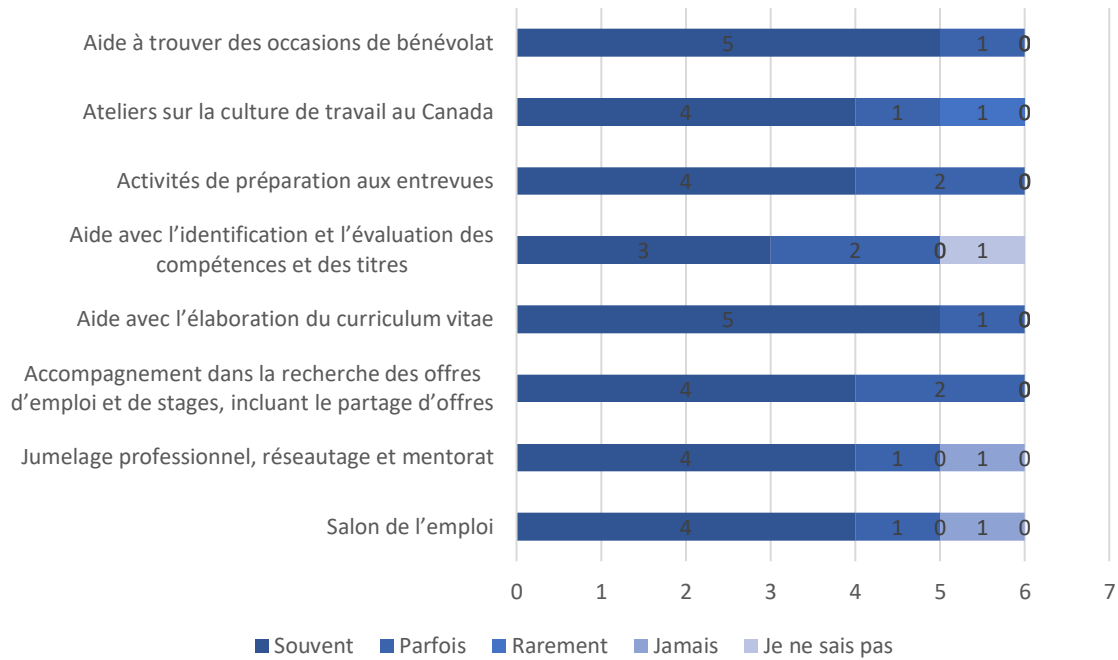
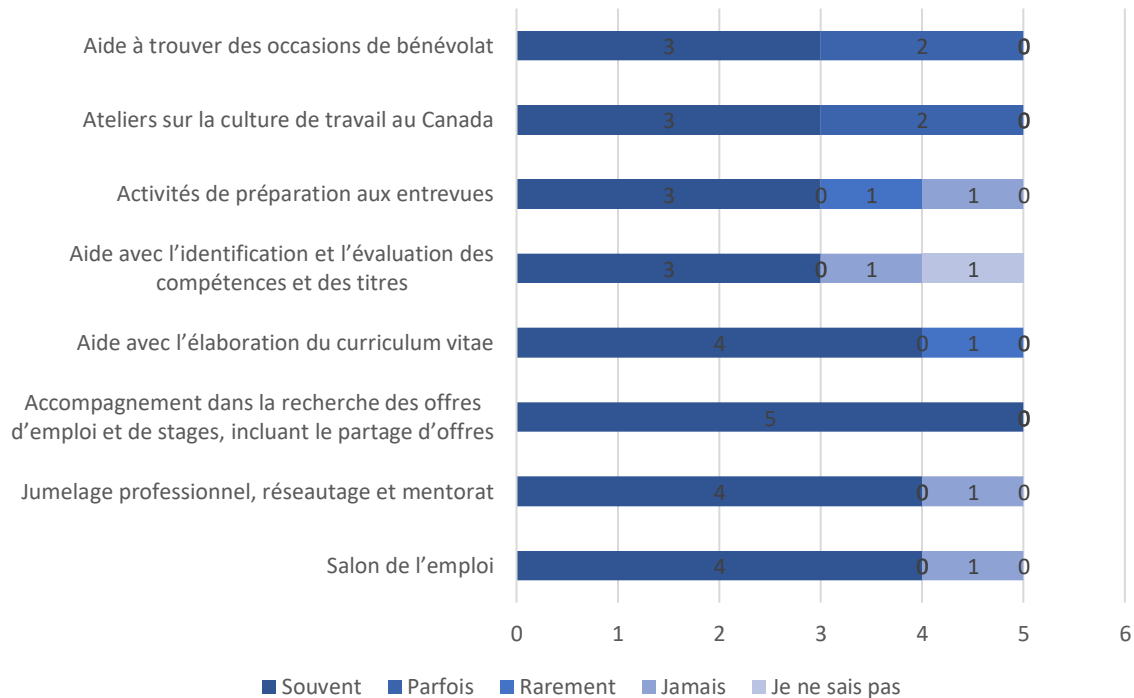


Figure 17. Fréquence dans l'offre des services d'établissement à l'emploi des districts ou conseils scolaires/établissements postsecondaires (n=5)

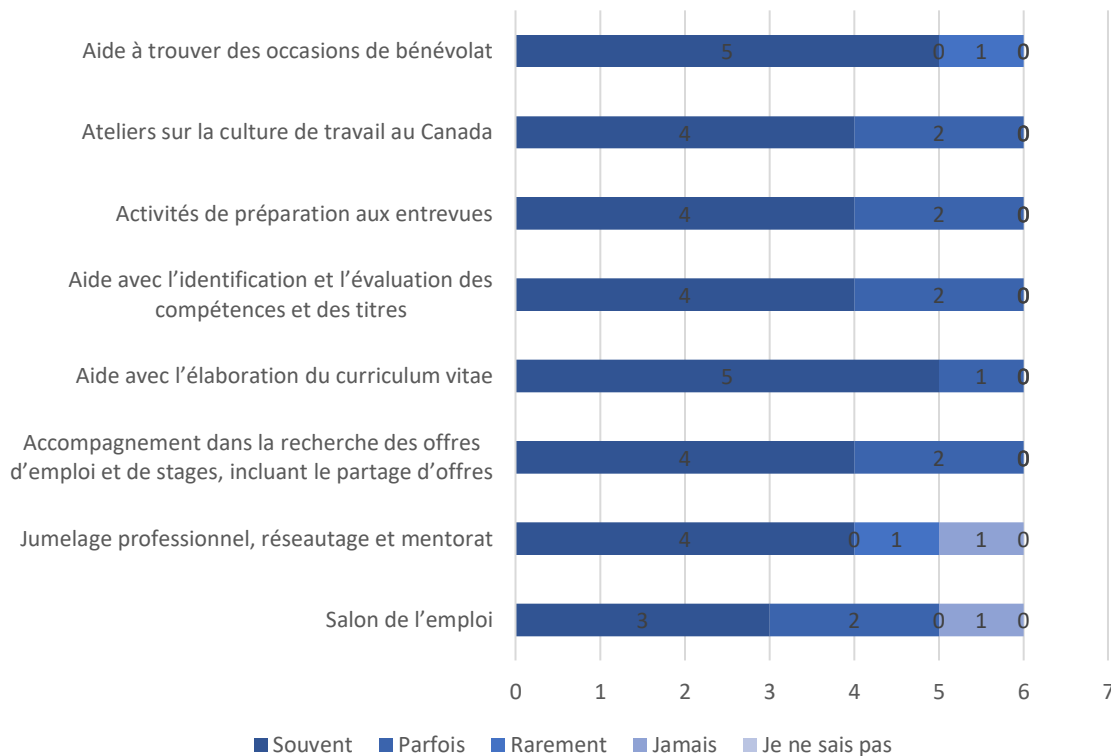


La Figure 16 et la Figure 17 indiquent que la fréquence de l'offre des services liés à l'emploi des fournisseurs de services à l'établissement et des districts ou conseils scolaires/établissements postsecondaires reflète la tendance globale, c'est-à-dire que les services d'établissement à l'emploi sont fréquemment offerts par les organisations participantes. En effet, lorsque l'on combine les résultats des deux types d'organisations, ils offrent souvent ou parfois 83% ou 100% des services à l'emploi.

#### Services à l'emploi offerts par des organisations qui offrent des services aux jeunes réfugiés francophones

La Figure 18 ci-dessous montre la fréquence des services à l'emploi offert aux jeunes réfugiés francophones par les six organisations participantes qui servent cette population (voir Tableau 3 à la page 42).

Figure 18. Fréquence des services à l'emploi offerts aux jeunes réfugiés francophones (n=6)



La Figure 18 ci-dessus montre que les services d'établissement à l'emploi sont autant offerts aux jeunes réfugiés francophones qu'aux nouveaux arrivants. Cela confirme le constat que l'offre de services d'établissement à l'emploi est très importante pour les

nouveaux arrivants, incluant les jeunes réfugiés francophones. En effet, 6 des 8 services à l'établissement proposés sont offerts souvent ou parfois par 100 % des organisations participantes qui servent les jeunes réfugiés francophones. Un service, soit le « selon de l'emploi », est offert souvent ou parfois par 83 % des organisations participantes qui travaillent avec les jeunes réfugiés francophones. Enfin, un service, soit le « jumelage professionnel, réseautage et mentorat » est offert souvent ou parfois par 67 % des organisations participantes qui servent les jeunes réfugiés francophones.

#### Sollicitation des services d'établissement liés à l'emploi

Afin de mieux saisir l'offre de service d'établissement à l'emploi des organisations participantes en fonction de la population immigrante cible, les informateurs clés furent invités, par l'entremise de deux questions, à indiquer les services les plus souvent sollicités par les jeunes *réfugiés* francophones ainsi que par les *nouveaux arrivants* francophones. Encore une fois, deux constats émergent. D'abord, les réponses des informateurs clés ne changent pas en fonction de la population cible (jeunes *nouveaux arrivants* francophones et jeunes *réfugiés* francophones). Deuxièmement, plusieurs informateurs clés n'ont pas répondu à la question concerne les réfugiés puisque, comme nous l'avons évoqué plus haut, peu d'organisations répondantes font affaire avec des jeunes réfugiés francophones, même si cela fait partie de leur mandat. En somme, les services à l'emploi sollicités par les jeunes *nouveaux arrivants* francophones et les jeunes *réfugiés* francophones évoqués par les informateurs clés dans cette question reflètent la liste des services à la Figure 14 et à la Figure 18 ci-haut. Enfin, en justifiant sa réponse, un informateur clé a soulevé un élément intéressant, soit que les services d'établissement à l'emploi sont importants puisque « la recherche d'emploi c'est la première urgence du nouvel arrivant » (P12).

#### Défis dans l'offre de services liés à l'emploi

Au niveau des défis en lien avec l'offre de services liés à l'emploi aux nouveaux arrivants, selon la Figure 19 ci-dessous, les quatre défis les plus souvent rencontrés par les organisations participantes sont « la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants » (79%), « maîtrise des langues officielles des nouveaux arrivants » (71%), « connaissance des nouveaux arrivants du marché de travail canadien » (64%) et « transport des nouveaux

arrivants » (64%). Ces résultats sont intéressants puisque, tel que soulevé plus haut à partir des résultats de la Figure 14 et de la Figure 18, les organisations participantes offrent fréquemment des services à l'emploi. Cela dit, au niveau de la reconnaissance des acquis, il importe de mentionner que le service « aide avec l'identification et l'évaluation de la compétence et des titres » est moins fréquemment offert que les autres. En effet, ce service est souvent ou parfois offert par 64% des organisations participantes. Or, la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants reste un défi important. Ce constat suppose qu'il faut peut-être offrir plus de services dans la reconnaissance des acquis ou, encore, perfectionner les services existants. Au niveau du défi sur la maîtrise des langues officielles des nouveaux arrivants, lorsque l'on retourne à la fréquence de l'offre des *types* de services offerts, les types de services de nature linguistique ne sont pas parmi les plus fréquemment offerts. En effet, le service « cours de langue axé sur une profession particulière » est offert souvent ou parfois par 7% des organisations, le service « cours de langue (d'ordre général) » est offert souvent ou parfois par 57% des organisations, et le service « évaluation linguistique » est offert souvent ou parfois par 50%. Ainsi, si la maîtrise des langues officielles consiste en un défi dans l'offre des services à l'emploi, il faut peut-être considérer réformer les services actuellement offerts, ou, encore, offrir plus de services dont, notamment, des cours de langue. Finalement, en ce qui concerne les défis moins rencontrés, 7% des organisations ont ressorti le « manque de possibilités d'emploi », la « visibilité des services offerts », et les « défis liés à la pandémie de la COVID-19 ».

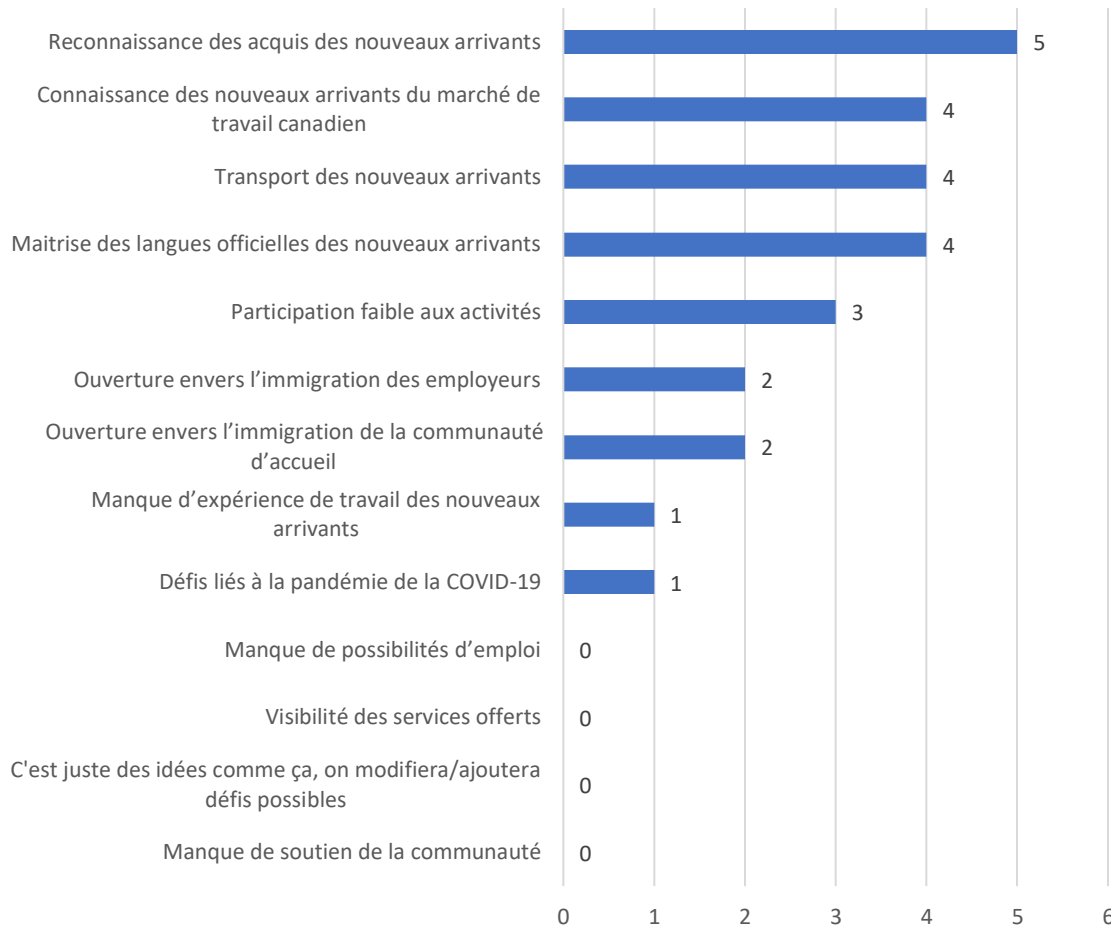
Figure 19. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans les services liés à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent). (n=14)



#### Défis dans l'offre des services liés à l'emploi des organisations qui desservent les jeunes réfugiés francophones

La Figure 20 ci-dessous présente les défis dans l'offre de services liés à l'emploi soulevés par les organisations participantes qui offrent des services aux jeunes réfugiés francophones. Encore une fois, les résultats reflètent les tendances globales. En effet, les 4 défis les plus importants sont les mêmes pour l'ensemble des organisations participantes que pour les organisations participantes qui aident les jeunes réfugiés francophones.

Figure 20. Défis dans l'offre de services liés à l'emploi des organisations participantes qui servent les jeunes réfugiés francophones (n=6)



### Suggestions pour l'amélioration des services liés à l'emploi

Face aux défis, les informateurs clés proposent des suggestions pour améliorer les services à l'emploi offerts par leur organisation aux nouveaux arrivants. Les suggestions proposées qui ne se trouvent pas déjà dans la liste des services à l'emploi reflètent particulièrement un des défis rencontrés par les organisations, soit « l'ouverture envers l'immigration des employeurs ». En effet, un informateur clé suggère l'amélioration de la « sensibilisation des employeurs et employés canadiens quant à l'immigration » (P3), tandis qu'un autre suggère l'amélioration de la « sensibilisation des employeurs sur la diversité culturelle » (P4). En lien avec le défi « connaissances des nouveaux arrivants du marché de travail canadien », un informateur clé suggère le bénévolat comme piste de solution. Selon celui-ci « le bénévolat des nouveaux arrivants dans les entreprises ou

organisations » permet aux nouveaux arrivants de « bénéficier de la fameuse expérience canadienne » (P16).

#### Services liés à l'emploi à offrir

En ce qui concerne les services que les organisations n'offrent pas, mais aimeraient offrir, seulement cinq informateurs clés ont répondu à cette question. Parmi les réponses, seulement une propose un service à offrir, soit de la création de « partenariat avec d'autres fournisseurs » (P16) de services à l'emploi.

#### Nouveaux services liés à l'emploi

Lorsque demandé d'identifier les nouveaux services liés à l'emploi par leur organisation, les informateurs clés offrent peu de réponses. En tout, un informateur clé estime que son organisation offre désormais des « ateliers de développement de compétences pour réussir au travail » (P6) et une autre ajoute que son organisation offre des services en « rédaction de CV » ainsi qu'en « connexion employeur et employé » (P13).

#### Fierté dans l'offre de services liés à l'emploi

Les services dont les informateurs clés sont fiers d'offrir par l'entremise de leur organisation diffèrent grandement d'un répondant à l'autre. Cela dit, certaines tendances émergent des réponses des participantes. Surtout, les commentaires des informateurs clés indiquent que l'offre de services en ligne, que la collaboration avec les employeurs, et que la collaboration avec d'autres organisations leur donne un sentiment de fierté. Entre autres, deux informateurs clés soulignent qu'ils sont fiers des services à l'emploi offerts *en ligne*, notamment en contexte pandémique. Comme l'indique un participant, « personnellement, les services pour aider les nouveaux arrivants à se préparer pour le marché du travail EN LIGNE, ce qui a aidé tant de personnes pendant la pandémie de Covid » (P5). D'autres informateurs clés soulèvent qu'ils sont fiers des formations offertes par leur organisation, notamment lorsque cela se fait en partenariat avec les employeurs. En effet, un répondant indique que « le programme compétences au travail vise à conscientiser et à outiller les personnes apprenantes sur l'importance de leurs compétences socio émotionnelles, notamment en lien avec leur employabilité » (P6). Enfin, encore sur le sujet de la collaboration entre organisations, un informateur clé

indique qu'il est fier du « programme de tutorat en anglais » offert par son organisation puisque ce « projet est en collaboration avec nos homologues anglophones » (P11).

## Portrait statistique des jeunes réfugiés (francophones) au Canada atlantique de 2012 à 2022

Ce portrait est essentiellement tiré du document que nous a partagé le Groupe de rapports Statistiques d'IRCC. Il s'agit de données sous forme d'un tableau Excel de grande taille, dont les rangées sont ainsi recoupées:

- Province
  - Catégorie d'immigration (catégorie d'admission des réfugiés)
    - Niveau d'éducation
      - Âge

Les colonnes sont recoupées ainsi :

- Année d'arrivée (de 2012 à 2022)
  - Demandeur (requérants principaux/conjoints ou dépendants)
    - Genre
      - Langue officielle dans laquelle les réfugiés peuvent parler (français, anglais, ni l'une ni l'autre)

Chaque cellule (chiffre) dans le tableau identifie donc la langue officielle parlée, le genre, la catégorie du demandeur, l'année, l'âge, le niveau d'éducation, la catégorie d'immigration et la province, de sorte qu'il y a plusieurs recoupements de variables dans le tableau. Il est important de noter que les données pour 2022 incluent seulement les mois de janvier à septembre.

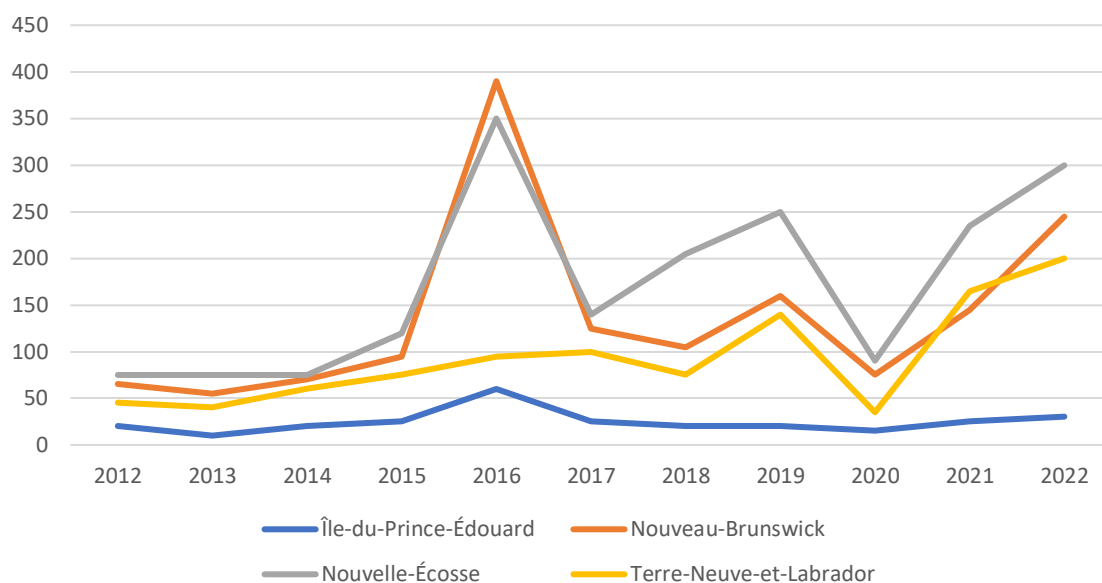
Les sections qui suivent présentent les grands constats tirés des données reçues : le total des jeunes réfugiés par province pour chaque année entre 2012 et 2022; les catégories d'admission des jeunes réfugiés arrivés entre 2012 et 2022; le niveau d'éducation des jeunes réfugiés arrivés entre 2012 et 2022; et la fréquence des jeunes

réfugiés ne parlant ni le français ni l'anglais des provinces de l'Atlantique pour chaque année.

### Le total des jeunes réfugiés par province pour chaque année entre 2012 et 2022

Les provinces de l'Atlantique ont accueilli, entre 2012 et septembre 2022, 4 745 réfugiés. Parmi les quatre provinces de l'Atlantique, c'est la Nouvelle-Écosse qui a reçu le plus grand nombre ( $n = 1915$ ). Tel qu'illustré à la figure 21 ci-dessous, nous constatons une forte hausse en 2016, notamment pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, période qui concorde avec l'engagement pris en 2015 par le gouvernement fédéral de réinstaller 25 000 réfugiés syriens (Statistique Canada, 2019).

Figure 21. Jeunes (15 à 30 ans) réfugiés dans les provinces de l'Atlantique, selon la province et l'année d'arrivée (2012-2022)



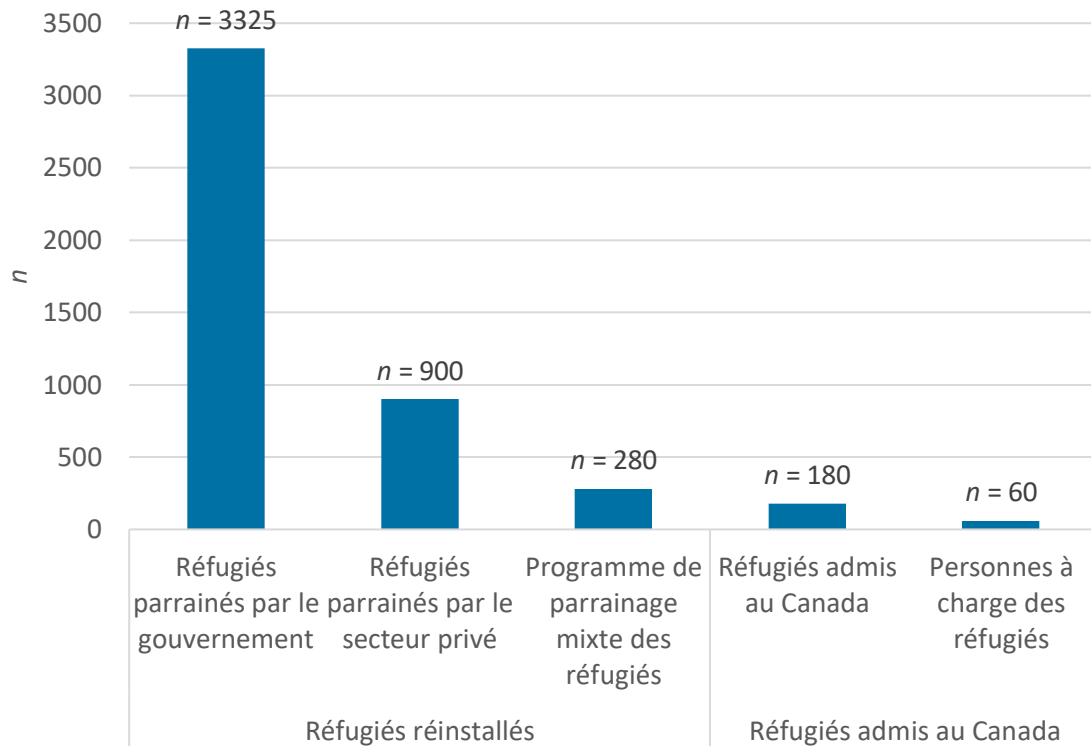
Note : données de 2022 comprennent les mois de janvier à septembre seulement.

### Les catégories d'admission des jeunes réfugiés arrivés entre 2012 et 2022

La grande majorité des jeunes réfugiés qui sont arrivés dans les provinces de l'Atlantique entre 2012 et 2022 l'ont fait à titre de réfugié parrainé par le gouvernement ( $n = 3325$ , soit 70 %). En tout, 900 jeunes réfugiés sont arrivés à titre de réfugié parrainé par le privé (19 %) et 280, sous le programme de parrainage mixte des réfugiés (5,9 %). Relativement peu de réfugiés sont arrivés à titre de réfugié admis au Canada ( $n = 180$ , 3,8

%) et seulement 60 étaient des personnes à charge de réfugiés au cours des 10 dernières années (1,3 %) (voir figure 22 ci-dessous).

Figure 22. Catégorie d'admission des jeunes (15 à 30 ans) réfugiés des provinces de l'Atlantique, 2012-2022



### Le niveau d'éducation des jeunes réfugiés arrivés entre 2012 et 2022

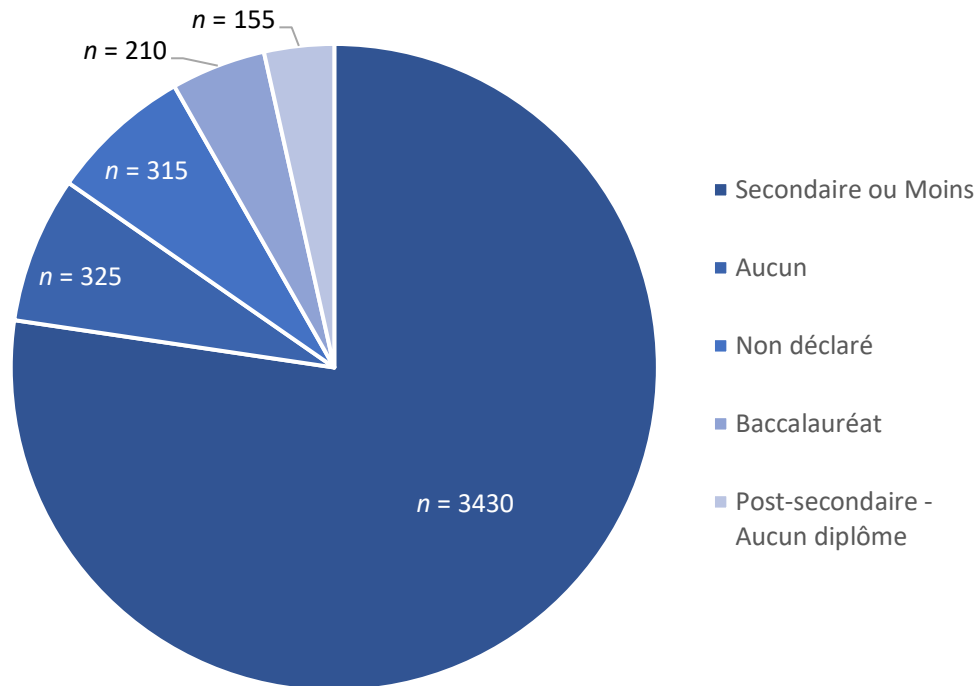
Entre 2012 et 2022, 325 réfugiés de 15 à 30 ans sont arrivés aux provinces de l'Atlantique sans aucune scolarité; ceci représente à peu près 6,8 % de tous les jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique. Pour la majorité (n = 3 430), le niveau de scolarité le plus élevé correspond au secondaire ou moins (72,3 %). Le tableau 4 ci-dessous présente le plus haut niveau de scolarité des jeunes réfugiés selon la province et la figure 23 ci-dessous illustre le plus haut niveau de scolarité pour tous les jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique.

Tableau 4. Niveau d'éducation des jeunes réfugiés (15 à 30 ans) selon la province, 2012-2022

|                                      | I.-P.-É. | N.-B. | N.-É. | T.-N.-L. |
|--------------------------------------|----------|-------|-------|----------|
| Aucun                                | 20       | 120   | 110   | 75       |
| Secondaire ou Moins                  | 180      | 1145  | 1400  | 705      |
| Post-secondaire - Aucun diplôme      | 10       | 25    | 90    | 30       |
| Études supérieures - Aucun diplôme   | *        | *     | 10    | 5        |
| Diplôme/certificat (métier)          | *        | 10    | 25    | 5        |
| Diplôme/Certificat (hors université) | *        | 20    | 40    | 10       |
| Baccalauréat                         | 10       | 55    | 100   | 45       |
| Master                               | *        | 5     | *     | *        |
| Doctorat - Ph D                      | 0        | *     | *     | 0        |
| Non déclaré                          | 10       | 105   | 100   | 100      |
| Total                                | 270      | 1525  | 1915  | 1030     |

Note : les astérisques (\*) représentent des données non disponibles attribuables à la pratique d'IRCC de ne pas spécifier les cellules pour lesquelles les valeurs sont entre égales ou inférieures à 5.

Figure 23. Niveau d'éducation des jeunes réfugiés (15 à 30 ans) des provinces de l'Atlantique, 2012-2022



## La fréquence des jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique ne parlant ni le français ni l'anglais

Au niveau de la langue, les données fournies nous permettent de constater que beaucoup des jeunes réfugiés qui sont arrivés aux provinces de l'Atlantique entre 2012 et 2022 ne pouvaient pas communiquer dans une des deux langues officielles. Certes, de façon globale, 57,7 % des jeunes réfugiés de l'Atlantique de 2012-2022 ne pouvaient pas communiquer en anglais ou en français (voir tableau 5).

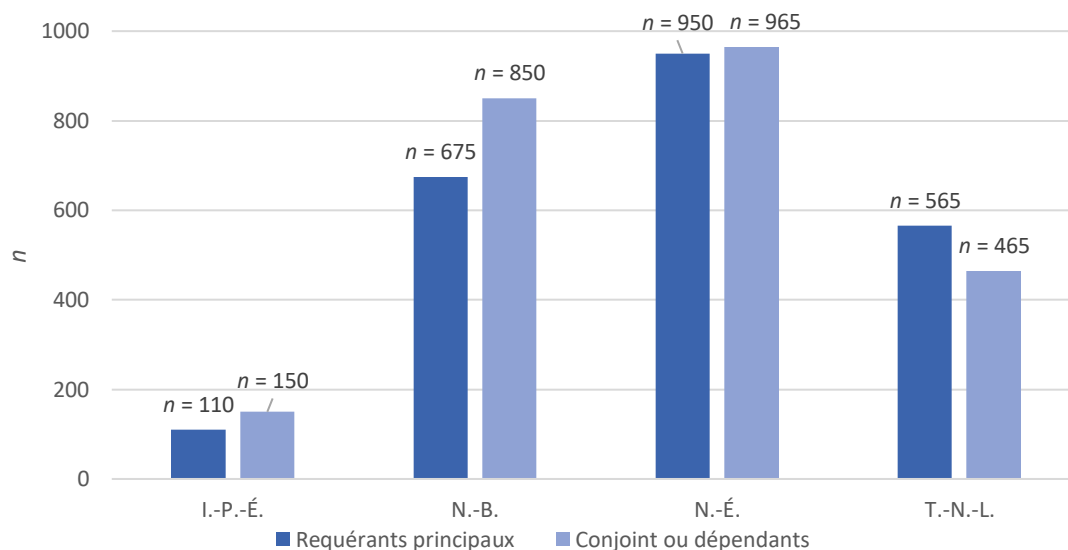
*Tableau 5. Jeunes réfugiés (15 à 30 ans) des provinces de l'Atlantique ayant indiqué ne pas pouvoir communiquer en français ou en anglais, 2012-2022*

|          | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Total |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| <i>n</i> | 100  | 80   | 150  | 210  | 650  | 185  | 175  | 290  | 135  | 320  | 440  | 2735  |
| %        | 48,8 | 44,4 | 66,7 | 66,7 | 72,6 | 47,4 | 43,2 | 50,9 | 62,8 | 56,1 | 56,8 | 57,7  |

## Catégorie de demandeur des jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique

Un peu plus de la moitié (51,4 %) des jeunes réfugiés arrivés aux provinces de l'Atlantique entre 2012 et 2022 étaient conjoints ou dépendants du requérant principal. Presque la moitié (48,6 %) étaient requérant principal. La figure 24 ci-dessous illustre la catégorie de demandeur des jeunes réfugiés de 2012-2022 pour chacune des provinces de l'Atlantique.

*Figure 24. Catégorie de demandeur des jeunes réfugiés des provinces de l'Atlantique selon la province, 2012-2022*



## Synthèse des résultats des trois volets

En employant les sept pistes de solution proposées dans la recension des écrits pour l'intégration économique des nouveaux arrivants comme cadre de référence, il est possible de mettre en relation les résultats des trois volets tel que l'illustrent les tableaux ci-dessous.

### *Favoriser la collaboration des parties prenantes*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Données d'IRCC (volet 3) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>Mise en œuvre de partenariats locaux en matière d'immigration (PLI)</p> <p>Création d'un conseil avec les acteurs clés des organismes en immigration</p> <p>Élaborer des objectifs communs entre les organisations</p> <p>Limiter la duplication de services offerts des organisations</p> <p>Encourager le partage d'information entre les organisations</p> <p>Créer des partenariats entre les organisations des quatre provinces de l'Atlantique des</p> | <p>93% des organisations participantes réfèrent souvent ou parfois des réfugiés et/ou des nouveaux arrivants à d'autres organisations dans la communauté</p> <p>46% des organisations participantes font appel à des bénévoles</p> <p>Les organisations participantes disposent d'environ 10 à 30 bénévoles actifs</p> <p>Selon deux informateurs clés, il faut plus de collaboration entre les fournisseurs de services et il faut créer des activités innovantes, car les nouveaux arrivants se lassent des services redondants</p> <p>Selon les informateurs clés, les événements ouverts à la communauté sont une bonne stratégie d'assurer la visibilité des services</p> <p>79% des organisations participantes planifient souvent ou parfois des activités communautaires</p> <p>Seulement 7% des organisations participantes estiment que le manque de soutien de la communauté est un défi</p> |                          |

*Sensibiliser et former la communauté d'accueil*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Données d'IRCC (volet 3) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>Offrir des formations dans les lieux de travail sur l'immigration et la diversité culturelle</p> <p>Offrir des formations aux citoyens sur l'immigration et la diversité culturelle</p> <p>Offrir des formations sur les normes sociales canadiennes aux nouveaux arrivants</p> <p>Travailler avec les écoles pour que les enseignants contribuent aux efforts de sensibilisation</p> | <p>93% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des ateliers sur la culture au travail</p> <p>86% des organisations participantes offrent souvent ou parfois le service « aide à la vie quotidienne »</p> <p>71% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des ateliers de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle</p> <p>64% des organisations répondantes estiment que la connaissance des nouveaux arrivants du marché de travail est un défi</p> <p>Deux informateurs clés suggèrent qu'il faut sensibiliser davantage les employeurs canadiens sur la diversité culturelle</p> |                          |

### *Assurer la connaissance des langues officielles*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Données d'IRCC (volet 3)                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Offrir des cours de langue dans les deux langues officielles financés par le gouvernement dès l'arrivée des nouveaux arrivants afin qu'ils puissent accéder au marché du travail dès que possible</p> <p>Les cours de langue doivent accommoder les nouveaux arrivants avec un faible niveau d'alphabétisation, notamment en offrant des cours en personne</p> <p>Bien informer les nouveaux arrivants des programmes existants au niveau des cours de langue</p> | <p>71% des organisations participantes estiment que la maîtrise des langues officielles des nouveaux arrivants est un défi pour accéder à l'emploi</p> <p>57% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des cours de langue</p> <p>50% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services en évaluation linguistique et planifient des cercles de conversation</p> <p>43% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services en lien avec le test de classement langagier</p> <p>Seulement 7% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des cours de langue axés sur une profession particulière</p> | <p>57,7 % des jeunes réfugiés qui sont arrivés aux provinces de l'Atlantique entre 2012 et 2022 ne peuvent pas communiquer dans l'une des deux langues officielles</p> |

### *Reconnaître les acquis professionnels*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                           | Données d'IRCC (volet 3)                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Assurer que les secteurs importants pour le marché du travail des francophones, soit l'éducation et la santé, disposent de stratégies en matière de reconnaissance des acquis</p> <p>Avoir un service d'orientation pour appuyer les nouveaux arrivants durant le processus de reconnaissance de leurs titres professionnels et éducatifs</p> <p>Créer des partenariats avec les institutions postsecondaires</p> | <p>La reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants est le défi le plus souvent soulevé par les organisations participantes (79%)</p> <p>64% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services d'aide avec l'identification et l'évaluation des compétences et des titres</p> | <p>Pour 72,3 % des jeunes réfugiés arrivés aux provinces de l'Atlantique, leur niveau scolaire le plus élevé correspond au secondaire ou moins</p> |

*Aider à la recherche et à la rétention d'emploi*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Données d'IRCC (volet 3) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>Pour les employeurs, recruter par les méthodes traditionnelles, mais aussi via les réseaux de contacts des nouveaux arrivants, incluant les associations immigrantes</p> <p>Créer une banque de nouveaux arrivants accessible aux employeurs pour faciliter le recrutement personnalisé</p> <p>Offrir des ateliers sur la rédaction d'un curriculum vitae et sur les moyens de préparation aux entrevues professionnelles</p> <p>Créer une banque d'entreprises d'insertion accessible aux services à l'établissement, c'est-à-dire des entreprises qui peuvent offrir des emplois à de nouveaux arrivants qui maîtrisent peu les langues officielles ou, en contexte minoritaire francophone, qui peuvent offrir des emplois à de nouveaux arrivants parlant uniquement français</p> <p>Créer un système de parrainage entre des nouveaux arrivants et des immigrants établis</p> <p>Mettre en relation les entrepreneurs immigrants avec les entreprises à vendre</p> <p>Favoriser les expériences de bénévolat pour les nouveaux arrivants qui n'ont pas d'expérience de travail, notamment au sein des services à l'établissement</p> | <p>Selon les informateurs clés, les services à l'emploi sont les services les plus sollicités par les nouveaux arrivants, autant au niveau des jeunes que des réfugiés</p> <p>93% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services d'accompagnement dans la recherche des offres d'emplois et de stages, incluant le partage d'offres</p> <p>86% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services d'aide à trouver des occasions de bénévolats</p> <p>79% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services d'aide avec l'élaboration du curriculum vitae</p> <p>71% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des services de jumelage professionnel, de réseautage et de mentorat</p> <p>71% des organisations participantes offrent souvent ou parfois des activités de préparation aux entrevues</p> |                          |

### *Utiliser les réseaux immigrants informels*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1)                                                                                                                                             | Données du sondage (volet 2)                                                                     | Données d'IRCC (volet 3) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Créer des liens entre les employeurs immigrants et les fournisseurs de services à l'emploi<br><br>Créer des liens entre les associations immigrantes et les employeurs à la recherche de main d'œuvre | 71% des organisations participantes planifient souvent ou parfois des activités interculturelles |                          |

### *Améliorer la connaissance des services offerts*

| Actions concrètes selon la recension des écrits (volet 1) | Données du sondage (volet 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Données d'IRCC (volet 3) |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Élaboration d'une trousse de l'immigration francophone    | 57% des organisations participantes ont soulevé que la participation faible aux activités générales était un défi<br><br>Pour les services à l'emploi, seulement 7% des organisations participantes estiment que la visibilité des services offerts est un défi<br><br>Selon les informateurs clés, les trois stratégies pour assurer la visibilité des services sont le « bouche-à-oreille », le partage d'information en ligne et l'organisation d'activités regroupant des nouveaux arrivants et des membres de la communauté d'accueil |                          |

## Conclusion

Au sein des quatre provinces du Canada atlantique, l'immigration francophone est perçue comme un triple vecteur de développement. Tout d'abord, l'immigration francophone est un vecteur de développement économique puisque l'accueil de nouveaux arrivants francophones et le développement démographique francophone qui en découle

permettent de contrer les pénuries de main-d'œuvre et le vieillissement de la population. Deuxièmement, l'immigration francophone est un vecteur de développement culturel puisqu'elle contribue au multiculturalisme canadien. Troisièmement, l'immigration francophone est un vecteur de développement linguistique puisque c'est un moyen de lutter contre la baisse du poids démographique francophone. D'ailleurs, en ce qui concerne les communautés francophones en situation minoritaire qui font face à une baisse de leur poids démographique à l'échelle canadienne, Sall et al., (2022) estiment que l'immigration francophone est « vitale » (p. 75). Pourtant, malgré une volonté étatique pour accroître l'immigration et améliorer les services d'intégration, la littérature sur le sujet indique que des obstacles perdurent.

Au Canada, des organisations offrent des services à l'établissement dans le but de veiller à l'intégration des nouveaux arrivants. La présente recherche et les trois volets qui s'y rattachent nous a permis de mieux comprendre l'offre de services à l'établissement des provinces de l'Atlantique aux nouveaux arrivants, incluant les jeunes et les réfugiés.

Par l'entremise d'une recension des écrits, sept pistes de solution pour favoriser l'intégration économique des nouveaux arrivants ont été identifiées et décrites, soit de favoriser la collaboration des différentes parties prenantes, de sensibiliser et former la communauté d'accueil, d'assurer la connaissance des langues officielles, de reconnaître les acquis professionnels, d'aider à la recherche et à la rétention d'emploi, d'utiliser les réseaux immigrants informels et d'améliorer la connaissance des services offerts. Qui plus est, la littérature met en lumière plusieurs défis et besoins à adresser afin de favoriser l'établissement des nouveaux arrivants. Parmi ceux-ci se trouvent, entre autres, l'obtention d'un logement abordable, le manque de transport en commun, la maîtrise des langues officielles, l'accessibilité aux services linguistiques comme des cours de français, une offre culturelle moins diversifiée, le faible nombre de services de santé psychologique, et des défis liés à la reconnaissance des acquis professionnels et éducatifs.

À l'aide d'un sondage auprès d'informateurs clés d'organisations qui offrent des services à l'établissement, nous constatons que les services offerts aux nouveaux arrivants

reflètent les sept pistes des solutions. De plus, il ressort du sondage que les services à l'emploi sont les services les plus fréquemment offerts aux nouveaux arrivants par les organisations participantes. En effet, l'intégration économique est une préoccupation majeure des nouveaux arrivants, autant au niveau des jeunes que des réfugiés. D'ailleurs, plusieurs études attestent que l'accès au marché du travail est un élément essentiel à la réussite de l'installation et de l'intégration générale des nouveaux arrivants. Cela dit, les résultats du sondage démontrent que des défis persistent dans l'offre de services à l'emploi, dont la reconnaissance des acquis, la maîtrise des langues officielles, la connaissance du marché du travail canadien, et le transport des nouveaux arrivants. Selon les données des organisations participantes, ces défis touchent autant les nouveaux arrivants que les jeunes réfugiés francophones. Puisque ces obstacles furent également identifiés dans la recension des écrits, cela suppose qu'ils ne sont pas propres au contexte à l'étude. Ainsi, les résultats du sondage contribuent à l'avancement des connaissances sur le sujet de l'intégration des nouveaux arrivants et, inversement, la théorie recensée renforce la pertinence des résultats.

Les données d'IRCC obtenues par le CRDE quant aux jeunes réfugiés arrivés aux provinces atlantiques entre 2012 et 2022 montrent que le niveau de scolarité le plus élevé de cette population correspond au secondaire ou moins (72,3 %), et que 57,7 % d'entre eux ne pouvaient pas communiquer dans l'une des deux langues officielles à leur arrivée. Sachant que la maîtrise de langues officielles est essentielle pour l'obtention d'un emploi, ce constat indique que plusieurs jeunes réfugiés ont besoin de services linguistiques. De plus, le nombre de jeunes réfugiés qui s'installent dans les provinces de l'Atlantique est à la hausse depuis 2020. Dans le sondage, les commentaires des informateurs clés n'ont pas relevé que les jeunes ou les réfugiés sollicitent des services particuliers. Qui plus est, les résultats du sondage au niveau des services à l'emploi offerts et des défis dans l'offre de ce genre de services indiquent que les jeunes réfugiés francophones ont des besoins similaires aux nouveaux arrivants. Or, dans la recension des écrits, on y indique que les jeunes et les réfugiés peuvent avoir des besoins spécifiques à combler. Notamment, il est probable que les jeunes aient plus de besoins relationnels tandis que les réfugiés, ayant

plus de chance d'avoir vécu des traumatismes avant leur arrivée au Canada, sollicitent plus fréquemment des services de santé psychologique. Alors, il est plausible que les organisations participantes ne soient pas adéquatement au courant des besoins de ces populations. Cependant, le faible nombre d'organisations participantes au sondage travaillant avec des réfugiés limitent nos possibilités d'interprétations sur le sujet.

Enfin, le peu de résultats du sondage concernant les réfugiés et les jeunes met en lumière un faible taux de participation. En effet, seulement 14 des 74 organisations sollicitées ont répondu adéquatement au sondage. En particulier, un important fournisseur de services à l'établissement néo-brunswickois offrant des services aux nouveaux arrivants et réfugiés francophones n'a pas répondu au sondage.

## Références

- Beaudin, M. (2021). Exode rural, vieillissement et immigration. Dans M. Landry, D. Pépin-Filion et J. Massicotte (dir.), *L'état de l'Acadie : Un grand tour d'horizon de l'Acadie contemporaine* (p. 21-26). Delbusso Éditeur.
- Bertrand, K., L'Espérance, N., Aranda, J. F. et Ngo Ngué, D. M. (2020). La méthode de la revue systématique : illustration portant sur le traitement des troubles concomitants chez les adolescents. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (2<sup>e</sup> éd., p. 307-329). Presses de l'Université du Québec.
- Bibeau, K. (2021). *L'intégration socioéconomique des réfugié-e-s à Sherbrooke : Une exploration de leurs trajectoires professionnelles* (mémoire de maîtrise). Université de Montréal.
- Boudreau, A. (2022, 27 septembre). Immigration : le N.-B. veut faciliter la reconnaissance des acquis. *L'Acadie Nouvelle*.  
<https://www.acadienouvelle.com/actualites/2022/09/27/immigration-le-n-b-veut-faciliter-la-reconnaissance-des-acquis/>
- Chuatico, G., Haan, M. et Finlay, L. (2022). Forms of Capital in the Economic Integration of Immigrants in Canada. *Journal of International Migration and Integration*.  
<https://doi.org/10.1007/s12134-022-00965-y>
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2013). *Local Immigration Partnership Handbook*.
- Constantino, C. et Minas, M. (2022). 'My new home?': Strategies and challenges of refugee integration programs in Portugal. *Journal of Community Psychology*, 50(8), 3792-3808. <https://doi.org/10.1002/jcop.22873>

- Costigan, C. L., Taknint, J. T., Mudryk, E. et Al Qudayri, B. (2022). Building community: Connecting refugee and Canadian families. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 28(3), 338-348. <https://doi.org/10.1037/cdp0000428>
- Darchinian, F., Magnan, M.-O. et Kanouté, F. (2018). Jeunes adultes issus de l'immigration et marché du travail. Logiques d'orientation professionnelle. *Diversité urbaine*, 17, 113-132. <https://doi.org/10.7202/1047980ar>
- Deschênes-Thériault, G., Guignard Noël, J., Pépin-Fillion, D. et Traisnel, C. (2021). *Réussir la rencontre entre les nouveaux arrivant francophones de l'Acadie de l'Atlantique*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Doucet, O. (2022, 22 septembre). La rétention des immigrants reste un défi dans le Grand Moncton. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1917335/immigration-retention-defi-moncton>
- Esses, V. M., Hamilton, L. K., Bennet-AbuAyyash, C. et Burstein, M. (2010). *Characteristics of a Welcoming Community*. Citoyenneté et Immigration Canada.
- Fortier, V., Tabor, M., et Garneau, S. (2018). L'insertion professionnelle des migrants francophones à Ottawa : Un processus à double face. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 24(1), 164-174. <https://doi.org/10.7202/1051525ar>
- Gravel, S., Dupuis, M.-F. et Robidoux-Bolduc, S. (2020). Au-delà de la politique, les stratégies d'attraction et de rétention des travailleurs immigrants dans les régions : Les efforts coordonnés d'accueil des communautés. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 13(1), 1-23. <https://doi.org/10.7202/1078723ar>
- Houle, R. (2015). *L'intégration économique des immigrants de langue française hors Québec*. Citoyenneté et Immigration Canada.

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2022). *Programme d'établissement*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/modalites-programmes/etablissement.html>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). *Insertion professionnelle dans le domaine de la santé des personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire*.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2019). *Stratégie en matière d'immigration francophone*. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/publications-guides/strategie-immigration-francophone/franco-immigr-strateg-fra.pdf>.
- Lam, M. (2019). Language Education for Newcomers in Rural Canada: Needs, Opportunities, and Innovations. *Journal of Rural and Community Development*, 14(1), 77-97. <http://orcid.org/0000-0003-3414-0936>
- Landry, M., Pépin-Filion, D. et Massicotte, J. (2021). *L'état de l'Acadie : Un grand tour d'horizon de l'Acadie contemporaine*. Delbusso éditeur.
- Liu, S., Huang, J. L. et Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009-1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Martén, L., Hainmueller, J. et Hangartner, D. (2019). Ethnic networks can foster the economic integration of refugees. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(33), 16280-16285. <https://doi.org/10.7910/DVN/FXVVDQ>
- Melançon, J., Kikulwe, D., Akinpelu, M. et Uzowuru, N. (2019). *Reconnaître le secteur informel. L'accueil des immigrants francophones en Saskatchewan par les immigrants établis*.

- Melançon, J., Kikulwe, D. et Akinpelu, M. (2022). De l'ajustement à la participation: Les nouveaux arrivants en contexte francophone minoritaire en Saskatchewan. *Canadian Ethnic Studies*, 54(1), 81-104. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0007>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G. et Group, T. P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), article e1000097. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Oliphant, R. (2017). *Immigration au Canada atlantique : en avant vers l'avenir*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Chambre des commune du Canada.
- Ouédraogo, W. A. (2010). *Accompagnement des immigrants dans leur processus d'intégration et d'adaptation : cas spécifique de la ville de Moncton*. (mémoire de maitrise). Université de Moncton.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Potocky, M. et Naseh, M. (2019). Best practices for social work with refugees and immigrants. Columbia University Press.
- Rethlefsen, M. L., Kirtley, S., Waffenschmidt, S., Ayala, A. P., Moher, D., Page, M. J., Koffel, J. B. et Group, P.-S. (2021). PRISMA-S: An extension to the PRISMA statement for reporting literature searches in systematic reviews. *Journal of the Medical Library Association*, 109(2), 174-200. <https://doi.org/10.5195/jmla.2021.962>

- Sall, L., Piquemal, N., Zellama, F., Veronis, L. et Huot, S. (2022). L'immigration et les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) : L'ultime défi pour la cohésion sociale ? *Minorités linguistiques et société*, 18, 74-102. <https://doi.org/10.7202/1089180ar>
- Sall, L. (2021). *L'Acadie du Nouveau-Brunswick et « ces » immigrants francophones : Entre incomplétude institutionnelle et accueil symbolique*. Les Presses de l'Université Laval.
- Sall, L. et Bolland, B. (2021). L'Acadie du Nouveau-Brunswick et les immigrants francophones. Un modèle d'intégration économique par les marges. *Revue européenne des migrations internationales*, 37-1(1-2), 67-90. <https://doi.org/10.4000/remi.18139>
- Sall, L. (2020). Modes d'inclusion des étudiants internationaux francophones et incomplétude institutionnelle : le cas de l'Acadie du Nouveau-Brunswick. *Minorités linguistiques et société*, 14, 63-84. <https://doi.org/10.7202/1072311ar>
- Société Nationale de l'Acadie. (2022). *Appel d'offres : Projet de recherche sur les services d'établissement à l'emploi des jeunes réfugiés francophones au Canada atlantique*.
- Société Nationale de l'Acadie et Association des agences de service des immigrants de la région atlantique. (2018). *Priorités du programme d'établissement pour la région de l'Atlantique*.
- Statistique Canada. (2019). Étude : Les réfugiés syriens réinstallés au Canada en 2015 et 2016. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190212/dq190212a-fra.htm>.

Statistique Canada. (2022). *Alors que le français et l'anglais demeurent les principales langues parlées au Canada, la diversité linguistique continue de s'accroître au pays*. (Publication n° 11-001-X).

Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2019). *Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience et représentations*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. et Guignard Noël, J. (2020). *Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Veronis, L. et Huot, S. (2018). *Les cultures de la participation – Explorer l'intégration des immigrants à travers l'engagement social dans divers sites communautaires francophones*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Whalen, N. (2019). *Améliorer les services d'établissement au Canada*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Chambre des communes du Canada. 1- 92.

Zellama, F., Piquemal, N., Noël, P. et Mhenni, H. (2020). Les enjeux d'intégration des personnes réfugiées en contexte francophone minoritaire au Manitoba. *Diversité urbaine*, 20(1), 97-120. <https://doi.org/10.7202/1084964ar>

## Annexes

### Annexe A : liste des organisations sollicitées

| Organismes                                                                                                     | Province |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Conseil multiculturel du NB - Chipman                                                                          | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Miramichi                                                                        | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Fredericton                                                                      | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Richibucto                                                                       | NB       |
| Conseil multiculturel du NB – Sussex                                                                           | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Bouctouche                                                                       | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Saint-Quentin                                                                    | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Shippagan                                                                        | NB       |
| Conseil multiculturel du NB - Campbellton                                                                      | NB       |
| Réseau d'établissement rural                                                                                   | NB       |
| L'Association multiculturelle de Fredericton                                                                   | NB       |
| Centre communautaire Ste Anne (CCSA)                                                                           | NB       |
| District scolaire francophone Sud                                                                              | NB       |
| District scolaire francophone Nord-Est                                                                         | NB       |
| District scolaire francophone Nord-Ouest                                                                       | NB       |
| RDÉE-NB                                                                                                        | NB       |
| Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (membre du RDÉE)                                  | NE       |
| Horizon TNL (anciennement RDÉE TNL)                                                                            | TNL      |
| RDÉE-IPE                                                                                                       | IPE      |
| Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes du Nouveau-Brunswick (CODAC NB) | NB       |
| Le Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du NB (CAFI) - Dieppe            | NB       |
| Le Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du NB (CAFI) - Shédiac           | NB       |
| CCNB                                                                                                           | NB       |
| Association multiculturelle Région Chaleur Inc.                                                                | NB       |
| Le Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean                                                                 | NB       |
| La Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard - Wellington                               | IPE      |
| La Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard - Charlottetown                            | IPE      |
| Diversis                                                                                                       | NB       |
| Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc.                                                | NB       |
| Communauté francophone accueillante de Clare - Municipalité de Clare                                           | NE       |
| Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE) - Halifax                                                    | NE       |

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE) - Dartmouth                                       | NE  |
| Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ)                                | NE  |
| Université Sainte-Anne (Formation et expérience au travail pour immigrants francophones)            | NE  |
| Réseau de développement économique et d'employabilité de Terre-Neuve-et-Labrador inc.               | TNL |
| Compas - Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador (FFTNL)                          | TNL |
| Communauté francophone accueillante Evangeline - Bienvenue Évangéline                               | IPE |
| Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean                                              | NB  |
| Association Multiculturelle d'Intégration des Nouveaux Arrivants (AMINA)                            | NB  |
| Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants de la Péninsule acadienne | NB  |
| Association régionale multiculturelle de Miramichi                                                  | NB  |
| Association Multiculturelle du Restigouche                                                          | NB  |
| Université de Moncton (Service aux étudiants internationaux et à la mobilité étudiante)             | NB  |
| Conseil scolaire acadien provincial (CSAP)                                                          | NE  |
| Conseil scolaire francophone provincial Terre-Neuve-et-Labrador                                     | TNL |
| Association francophone des municipalités francophones du Nouveau-Brunswick                         | NB  |
| PLI - Fredericton (partenariat local en immigration - anglais : Local immigration partnership)      | NB  |
| PLI - Moncton                                                                                       | NB  |
| PLI - Saint John                                                                                    | NB  |
| PLI - St. John's                                                                                    | TNL |
| PLI - Sydney                                                                                        | NE  |
| PLI - Halifax                                                                                       | NE  |
| PLI - Île-du-Prince-Édouard                                                                         | IPE |
| Communauté francophone accueillante de Terre-Neuve (Labrador City)                                  | TNL |
| Canadian Baptists of Atlantic Canada                                                                | NB  |
| Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc.                                     | NB  |
| Roman Catholic Bishop of Saint John                                                                 | NB  |
| Corporation épiscopale catholique romaine Halifax                                                   | NE  |
| Diocèse anglican de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard                                | NE  |
| Immigration Services Association of Nova Scotia                                                     | NE  |
| Syria-Antigonish Families Embrace (SAFE)                                                            | NE  |
| Universalist Unitarian Church of Halifax                                                            | NE  |
| Association for New Canadians                                                                       | TNL |
| Clinique des réfugiés du NB                                                                         | NB  |
| Commission scolaire de langue française de l'Île-du-Prince-Édouard                                  | IPE |

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| Collège de l'Île                                                 | IPE |
| YMCA Saint John (Y Newcomer Connections)                         | NB  |
| Communauté francophone accueillante de Labrador ouest            | TNL |
| Immigration francophone Nouvelle-Écosse                          | NE  |
| L'Association des services aux immigrants et réfugiés de l'Î-P-É | IPE |
| West Prince Ventures (CBDC Western PEI)                          | IPE |
| L'Association multiculturelle de la région du Grand Moncton      | NB  |
| Multicultural Association of Charlotte County                    | NB  |
| Rainbow Refugee Association of Nova Scotia - RRANS               | NE  |

## Annexe B : Questionnaire du sondage

### A. IDENTIFICATION DE L'ORGANISATION

\* 1. Dans quelle province votre organisation est-elle située?

**\* 2. Identification de l'organisation**

Organisation :

Ville/localité :

Langue(s) principale(s) de travail  
:

Personne-contact (NOM) :

Adresse courriel de la personne-  
contact :

Produisez-vous un rapport annuel  
accessible au public?

## B. SERVICES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

**\* 3. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les types de services suivants aux nouveaux arrivants?**

|                                                                                        | Jamais                | Rarement              | Parfois               | Souvent               | Je ne sais pas        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Aide avec la vie quotidienne                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide à la recherche d'emploi                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Référer les réfugiés et/ou nouveaux arrivants à d'autres organismes dans la communauté | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide à la préparation en vue du test de citoyenneté                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trouver ou devenir un mentor pour un nouvel arrivant                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services à l'intention des réfugiés                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Évaluation linguistique                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cours de langue (d'ordre général)                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cours de langue axés sur une profession particulière                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services pour les femmes                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services pour les aînés                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services pour les jeunes                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services pour LGBTQ2                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**\* 4. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants aux nouveaux arrivants?**

|                                                                             | Jamais                | Rarement              | Parfois               | Souvent               | Je ne sais pas        |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ateliers de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide avec l'élaboration d'un plan d'établissement                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide à la réinstallation des réfugiés                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Partage d'information sur les services d'établissement offerts              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Partage d'information sur les services communautaires disponibles           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisation de séances d'orientation                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Visite des environs et activités de magasinage                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Recherche de logement                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services de transport                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide administrative (assurance sociale, permis de conduire, etc.)           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Interprétation et traduction de documents                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ateliers sur les services de finance (cartes de crédit, REER, impôts, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisation d'activités communautaires                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisation d'activités interculturelles                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cercles de conversation                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jumelage social                                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tests de classement langagier                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services de garde                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Services de tutorat                                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide avec l'inscription à l'école des enfants                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Soutien en santé mentale (thérapie, etc.)                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Autre service (veuillez préciser) :

**\* 5. Pour chacun des types de service ci-dessous, listez quelques activités ou services que vous offrez.**

*(Si une question ne s'applique pas à votre situation, laissez le champ de réponse vide).*

Aide avec la vie  
quotidienne :

Aide à la recherche  
d'emploi :

Référer les réfugiés  
et/ou nouveaux  
arrivants à d'autres  
organismes dans la  
communauté :

Aide à la préparation  
en vue du test de  
citoyenneté :

Trouver ou devenir un  
mentor pour un nouvel  
arrivant :

Services à l'intention  
des réfugiés :

Évaluation linguistique  
:

Cours de langue  
(d'ordre général) :

Cours de langue axés  
sur une profession  
particulière :

Services pour les  
femmes :

Services pour les aînés  
:

Services pour les  
jeunes :

Services pour LGBTQ2  
:

**\* 6. Selon votre expérience, lesquels de vos services sont le plus souvent sollicités par les jeunes (15 à 30 ans) nouveaux arrivants francophones? Selon vous, pourquoi?**

**\* 7. Selon votre expérience, lesquels de vos services sont le plus souvent sollicités par les jeunes (15 à 30 ans) réfugiés francophones? Selon vous, pourquoi?**

**8. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans vos activités visant à aider les nouveaux arrivants en général?**

*(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).*

- ☐ Manque de ressources humaines
- ☐ Manque de soutien de la communauté
- ☐ Manque de financement
- ☐ Participation faible aux activités
- ☐ Défis liés à la pandémie de la COVID-19
- ☐ Autre (veuillez préciser) :

**9. Décrivez comment votre organisation assure la visibilité des services offerts aux nouveaux arrivants?**

**10. Que suggérez-vous pour améliorer les services offerts aux nouveaux arrivants par votre organisation?**

**11. Est-ce qu'il y a des services pour nouveaux arrivants que vous n'offrez pas, mais que vous aimeriez offrir? Si oui, lesquels et pourquoi?**

**12. Depuis 2016, offrez-vous de nouveaux services aux nouveaux arrivants? Si oui, lesquels et pourquoi?**

## D. SERVICES LIÉS À L'EMPLOI

### 13. À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les services suivants liés à l'emploi aux nouveaux arrivants?

|                                                                                                 | Jamais                | Rarement              | Parfois               | Souvent               | Je ne sais pas        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Salon de l'emploi                                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jumelage professionnel, réseautage et mentorat                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Accompagnement dans la recherche des offres d'emploi et de stages, incluant le partage d'offres | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide avec l'élaboration du curriculum vitae                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide avec l'identification et l'évaluation des compétences et des titres                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Activités de préparation aux entrevues                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ateliers sur la culture de travail au Canada                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aide à trouver des occasions de bénévolat                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Autre service lié à l'emploi (veuillez préciser) :

\* 14. Selon votre expérience, lesquels de vos **services liés à l'emploi** sont le plus souvent sollicités par les **jeunes** (15 à 30 ans) **nouveaux arrivants francophones**? Selon vous, pourquoi?

\* 15. Selon votre expérience, lesquels de vos **services liés à l'emploi** sont le plus souvent sollicités par les **jeunes** (15 à 30 ans) **réfugiés francophones**? Selon vous, pourquoi?

**16. Quels défis rencontrez-vous le plus souvent dans les services liés à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants?**

*(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).*

- ☐ Participation faible aux activités
- ☐ Défis liés à la pandémie de la COVID-19
- ☐ Maîtrise des langues officielles des nouveaux arrivants
- ☐ Visibilité des services offerts
- ☐ Reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants
- ☐ Manque d'expérience de travail des nouveaux arrivants
- ☐ Ouverture envers l'immigration de la communauté d'accueil
- ☐ Ouverture envers l'immigration des employeurs
- ☐ Transport des nouveaux arrivants
- ☐ Connaissance des nouveaux arrivants du marché de travail canadien
- ☐ Manque de possibilités d'emploi
- ☐ Autre (veuillez préciser) :

**17. Que suggérez-vous pour améliorer les services liés à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants par votre organisation?**

**18. Est-ce qu'il y a des services liés à l'emploi que vous n'offrez pas, mais que vous aimeriez offrir aux nouveaux arrivants? Si oui, lesquels et pourquoi?**

**19. Depuis 2016, offrez-vous de nouveaux services liés à l'emploi aux nouveaux arrivants? Si oui, lesquels et pourquoi?**

**20. Décrivez un service lié à l'emploi offert aux nouveaux arrivants par votre organisation dont vous êtes fier et expliquez pourquoi.**

## D. CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME

### 21. Type d'organisation offrant des services aux nouveaux arrivants pour lequel vous travaillez :

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).

- ☐ District ou conseil scolaire/Établissement postsecondaire
- ☐ Fournisseur de services d'établissement
- ☐ Communauté francophone accueillante - CFA
- ☐ Organisme avec un programme d'aide à la réinstallation - PAR
- ☐ Signataire d'une entente de parrainage - SEP
- ☐ Partenariat local en immigration (PLI)
- ☐ Organisme communautaire
- ☐ Administration municipale, régionale ou de comté
- ☐ Organisation religieuse
- ☐ Organisme signataire d'une entente de parrainage
- ☐ Sans objet (vous n'offrez aucun service direct ou indirect aux nouveaux arrivants)
- ☐ Autre (veuillez préciser)

### 22. Par rapport à la totalité des activités de votre organisation, quelle place occupent les activités visant les nouveaux arrivants?

- ☐ Aucune de nos activités
- ☐ Quelques-unes de nos activités
- ☐ À peu près la moitié de nos activités
- ☐ La majorité de nos activités
- ☐ Toutes nos activités

### 23. Votre organisation offre-t-elle des services directs aux nouveaux arrivants (services offerts directement aux clients)?

- ☐ Oui, nous offrons des services directs
- ☐ Non, mais nous travaillons avec des fournisseurs de services directs
- ☐ Non, nous n'offrons pas de services directs aux nouveaux arrivants

### 24. Avez-vous un employé qui s'occupe de la réinstallation des réfugiés?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Poste prévu mais non comblé

**25. Combien d'employés issus de l'immigration travaillent-ils au sein de votre organisation?**

**26. Faites-vous appel aux bénévoles dans l'organisation de vos activités?**

- ☐ Oui  
☐ Non

**27. Si oui, combien de bénévoles - en moyenne - prennent part aux activités de votre organisation?**

**28. Dans quelle(s) langue(s) officielles votre organisation offre-t-elle des services aux nouveaux arrivants?**

- ☐ Uniquement en français  
☐ Surtout en français  
☐ Anglais et français de façon égale  
☐ Surtout en anglais  
☐ Uniquement en anglais

**29. Offrez vous des services dans des langues autres que les deux langues officielles?**

- ☐ Oui, nous offrons des services dans une ou plusieurs autres langues  
☐ Oui, et nous avons également recours à des interprètes au besoin  
☐ Non, mais nous avons recours à des interprètes au besoin  
☐ Non, nous n'offrons pas de services dans des langues autres que les deux langues officielles

**30. Mon organisation offre des services aux personnes dans la tranche d'âge suivante :**

*(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).*

- ☐ Moins de 15 ans  
☐ 15 à 30 ans  
☐ Plus de 30 ans

## E. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION IMMIGRANTE DESSERVIE

### 31. À quelles catégories de nouveaux arrivants votre organisation offre-t-elle des services?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).

- ☐ Immigrant économique (résident permanent, investisseur)
- ☐ Regroupement familial
- ☐ Aides familiaux
- ☐ Réfugiés et demandeurs d'asile
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre (veuillez préciser)

### 32. À quels types de réfugiés votre organisation offre-t-elle des services?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).

- ☐ Demandeur d'asile
- ☐ Réfugié parrainé par le gouvernement
- ☐ Réfugié parrainé par le secteur privé
- ☐ Ne s'applique pas
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre (veuillez préciser)

### 33. Connaissez-vous le nombre de réfugiés parmi les nouveaux arrivants desservis par votre organisation?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Aucun des éléments ci-dessus

**34. Veuillez préciser le nombre de réfugiés desservis pour chacune des années suivantes :**

*(Si vous ne connaissez pas le chiffre pour une année donnée, prière de laisser le champ de réponse vide).*

|        |                      |
|--------|----------------------|
| 2022 : | <input type="text"/> |
| 2021 : | <input type="text"/> |
| 2020 : | <input type="text"/> |
| 2019 : | <input type="text"/> |
| 2018 : | <input type="text"/> |
| 2017 : | <input type="text"/> |
| 2016 : | <input type="text"/> |

**35. Quelle est la langue officielle parlée par les réfugiés desservis depuis 2016?**

*(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent).*

- ☐ Français
- ☐ Anglais
- ☐ Bilingue
- ☐ Aucune langue officielle