

NEW BRUNSWICK
MULTICULTURAL
COUNCIL



CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK



Initiatives de Diversité et d'Inclusion

TROUSSE D'OUTILS POUR



LES EMPLOYEURS

DE MIRAMICHI

Travaillons ensemble pour bâtir une communauté
d'entreprises diversifiée et inclusive
au Nouveau-Brunswick !





CONSEIL MULTICULTUREL DU NOUVEAU-BRUNSWICK CMNB

494, rue Queen, Suite 200,
Fredericton N.-B. E3B 1B6
506.453.1091

lisa.legros@nbmc-cmnbc.ca

NBMC-CMNB.ca

SUIVEZ-NOUS



En collaboration avec :



Greater Miramichi
Service Commission

Commission de services
du Grand Miramichi

GROWING GREATER
MIRAMICHI

CROISSANCE
GRAND MIRAMICHI

Travaillons ensemble pour bâtir une
communauté d'entreprises
diversifiée et inclusive
au Nouveau-Brunswick !

Table des matières

INITIATIVES D'EMPLOI DU CMNB	5
Attirer des talents PME	5
Avantage à l'Emploi	5
Lancement de compétences	5
L'initiative rurale en formation d'emploi et de langue	6
Cultures Connectes NB	6
Services de Soutien dans la Région du Grand Miramichi	7
COMPRENDRE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	9
AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	9
CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF	11
Stratégies de Recrutement	11
Formation et Développement	12
Engagement des Leaders	12
PROMOUVOIR LA COMPÉTENCE CULTURELLE	13
ABORDER LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS	15
FORMATION	16
SOUTENIR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS	18
MESURER ET ÉVALUER LES INITIATIVES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	19
OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION	20
RESSOURCES EXTERNES	22
DOCUMENTS RELATIFS AU STATUT D'IMMIGRATION	26

La Trousse d'Outils sur les Initiatives de Diversité et d'Inclusion du CMNB est conçue spécifiquement pour les employeurs embauchant de nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick.

Le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) est une organisation bilingue soutenant les agences de services aux nouveaux arrivants et les associations ethnoculturelles depuis 1983.

Vision du CMNB : Le Nouveau-Brunswick accueille une communauté multiculturelle florissante et sert d'exemple en matière d'inclusivité, de croissance et de prospérité au Canada.

Mission du CMNB : Le CMNB s'engage à enrichir nos communautés et à améliorer la qualité de vie dans notre province. Pour atteindre cet objectif, nous facilitons la pleine participation des nouveaux arrivants et des membres de la communauté multiculturelle dans notre société. Nous comprenons l'importance de favoriser un milieu de travail inclusif qui valorise la diversité.

La Trousse d'Outils sur les Initiatives de Diversité et d'Inclusion du CMNB fournit des ressources complètes pour aider les employeurs à créer un environnement qui respecte les différences, promeut l'équité et assure un sentiment d'appartenance pour tous les employés.

Le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick reconnaît qu'il réalise son travail sur le territoire traditionnel non cédé des peuples Wolastoqiyik, Mi'kmaq et Peskotomuhkati. Ce territoire est couvert par les « Traités de paix et d'amitié » que ces nations ont signés avec la Couronne britannique en 1726. Nous sommes reconnaissants d'avoir l'opportunité de travailler et de vivre sur cette terre.



DIVERSITÉ

A background image showing several hands of different skin tones reaching out towards the center, symbolizing unity and collective effort.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

NOTRE FORCE COLLECTIVE

INITIATIVES D'EMPLOI DU CMNB

ATTIRER DES TALENTS PME

L'initiative Attirer des Talents PME (Petites et Moyennes Entreprises) est spécifiquement conçue pour répondre aux défis de la main-d'œuvre locale en coordonnant une série d'ateliers sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants pour les PME. Ces ateliers sont appelés Forums de Canaux de Rétroaction.

Dans ces ateliers, ou Forums de Canaux de Rétroaction, les petites et moyennes entreprises (PME) collaborent activement avec les services d'établissement des nouveaux arrivants et d'autres partenaires (conseils municipaux, Commission des Services Régionaux (CSR) etc.)) sur l'optimisation du recrutement, de l'embauche et de la rétention des nouveaux arrivants.

LANCEMENT DE COMPÉTENCES

Lancement de Compétences Adultes est un programme d'employabilité de 12 semaines (cohorte de 12-15 participants) destiné aux nouveaux arrivants âgés de 30 ans et plus rencontrant des obstacles à l'emploi.

La formation en classe est suivie d'une opportunité de placement professionnel, dans une entreprise au Nouveau-Brunswick.

Les participants apprennent ce qu'est le milieu de travail canadien, les spécificités du marché du travail local, les compétences en entretien, la rédaction de CV, le réseautage, l'amélioration de la langue et l'expression orale et bien plus encore.

Les participants doivent :

- Ne pas fréquenter l'école.
- Être sans emploi ou sous-employé.
- Être engagés à suivre l'ensemble du programme.
- Être disponibles et engagés à compléter le placement professionnel rémunéré.
- Avoir un niveau de compétence linguistique canadien en français ou en anglais de 4+.

AVANTAGE À L'EMPLOI

Avantage à l'Emploi est conçu pour aider les nouveaux arrivants à entrer sur le marché du travail en identifiant leurs obstacles uniques et en fournissant des solutions claires et simplifiées vers l'emploi.

Le programme agit aussi comme une bibliothèque ou un GPS pour les nouveaux arrivants cherchant des informations sur les opportunités d'emploi ou les services.

INITIATIVES D'EMPLOI DU CMNB

L'INITIATIVE RURALE EN FORMATION D'EMPLOI ET DE LANGUE

L'initiative rurale en formation d'emploi et de langue (IRFEL) est une initiative pour l'emploi au sein du CMNB conçue pour combler les lacunes dans les programmes offerts dans les régions rurales aux non-titulaires de permis de séjour et pour soutenir les nouveaux arrivants dans les communautés rurales.

L'IRFEL propose des cours de langue quatre jours par semaine axés sur l'emploi et l'établissement, des ateliers de préparation à l'emploi (recherche d'emploi, rédaction de CV et de lettres de motivation, préparation à l'entretien et formation culturelle) et des activités visant à établir des liens avec la communauté (visites de sites, bénévolat, réseautage et partage de la culture).

CULTURES CONNECTES NB

Les cours de formation interculturelle de Cultures Connectes NB sont conçus pour comprendre l'inclusion dans tous ces aspects pour mieux vivre ensemble dans nos communautés. Ces cours ont reçu une distinction aux niveaux nationaux.

S'appuyant sur les décennies d'expérience du Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB), ces cours interactifs développent les compétences, les aptitudes et les perspectives nécessaires pour aider à établir de premiers liens avec les nouveaux arrivants. Culture@nbmc-cmnbc.ca





SERVICES DE SOUTIEN DANS LA RÉGION DU GRAND MIRAMICHI

Que vous commenciez un nouveau chapitre de votre vie ou que vous développiez votre entreprise, la région de Miramichi est là pour vous accompagner à chaque étape du processus. Explorez les possibilités et les services que nous avons à offrir et faites partie de notre communauté florissante :

ORGANISATION	SERVICES	BÉNÉFICIAIRES	COORDONNÉES
<u>Association multiculturelle régionale de Miramichi (AMRM)</u>	- Formation culturelle - Services d'établissement - Liens communautaires - Cercle de conversation en anglais <u>Guide</u> du nouvel arrivant	- Employeurs/Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants	1808 rue water 506 773 5272
<u>Centre d'Accueil et d'accompagnement francophone pour immigrants (CAFI)</u>	- Services d'établissement - Connexions communautaires - Cercle de conversation en français	- Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants - Nouveaux arrivants	300 chemin Beaverbrook Miramichi 506 269 7922
<u>Greater Miramichi Service Commission</u>	- Services d'établissement - Visites communautaires <u>Brochure</u> de démarrage rapide - Incubateurs <u>Annuaire</u> régional	- Nouveaux arrivants** - Nouveaux arrivants** - Nouveaux arrivants - Employeurs - Employeurs	1773 rue water 506 778 5330
<u>Chambre de commerce du Grand Miramichi</u>	- Partenariats - Collaboration - Événements de réseautage - Plaidoyer - Avantages	- Employeurs - Employeurs - Employeurs/Nouveaux arrivants - Employeurs - Employeurs	122 boulevard Newcastle , Miramichi 506 622 5522 office@miramichichamber.com
<u>Corporation au Bénéfice du Développement Communautaire</u>	- Aide Financière - Conseil aux entreprises - Entraînement - Assistance technique	- Employeurs - Employeurs - Employeurs - Employeurs	1773 rue Water 506 778 2121
<u>Opportunités NB</u>	- Évaluation des besoins en main-d'œuvre - Aide à l'acquisition de talents et à l'immigration	- Employeurs - Employeurs	506 453 5471 info@onbcanada.ca
<u>Travail NB</u>	- Soutien au recrutement - Soutien à la rétention - Outils de ressources humaines	- Employeurs - Employeurs - Employeurs	152 rue Pleasant Miramichi, 506 624 2161 PETLworkingNBMiramichi@gnb.ca
<u>Conseil d'Alphabétisation de Miramichi</u>	Cours d'anglais	Nouveaux arrivants	80 avenue University 506 778 6998
<u>Centre international d'apprentissage du Français (CIAF)</u>	Cours de français (sessions d'automne et d'hiver)	Nouveaux arrivants	300 chemin Beaverbrook 506 336 3400 s-ciaf@umoncton.ca
Juntos	- Cours d'anglais - Cours d'espagnol	- Employeurs/Nouveaux arrivants - Employeurs/Nouveaux arrivants	info@juntosculturalservices.com / juntosculturalservices@gmail.com

**Les nouveaux arrivants de l'intérieur du Canada (provenant d'une autre province ou de l'intérieur du Nouveau-Brunswick). Ils peuvent bénéficier du soutien de la coordonnatrice de l'intégration communautaire. Pour la contacter, [cliquez ici](#).

SERVICES DE SOUTIEN DANS LA RÉGION DU GRAND MIRAMICHI SUITE

**Greater Miramichi
Service Commission**GROWING GREATER
MIRAMICHI**Commission de services
du Grand Miramichi**CROISSANCE
GRAND MIRAMICHIRégional Annuaire

Découvrez le guide ultime de votre région grâce à notre annuaire complet ! Que vous recherchiez des attractions commerciales locales, des offres d'emploi ou des services, nous avons ce qu'il vous faut. Restez connecté et informé sur votre communauté en un seul coup d'oeil.

Ne manquez rien : scannez le code QR maintenant pour rejoindre l'annuaire ou découvrez un monde d'opportunités locales à portée de main.

Dans l'attente de Croissance du Grand Miramichi

L'équipe Growing Greater Miramichi lance plusieurs projets passionnants, notamment Incubateurs industriels pour les secteurs prioritaires ;

- La plateforme Anekdoté ;
- un guichet unique offrant du recrutement, des solutions de travail flexibles et des conseils sur l'implication des jeunes.
- Parmi diverses campagnes marketing.

Si vous souhaitez vous impliquer ou si vous avez des questions pour l'équipe, veuillez nous contacter à l'adresse suivante :

hsiddall@gmsc.ca ou (506)251-7094.



COMPRENDRE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La diversité englobe la multitude de façons dont les individus diffèrent, allant au-delà des traits évidents comme la race et l'ethnicité pour inclure des aspects tels que le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap et le contexte culturel, entre autres.

L'inclusion, quant à elle, va au-delà de la simple représentation ; elle consiste à créer et à maintenir activement un environnement de travail où ces différences sont reconnues, valorisées et respectées. Elle favorise un sentiment d'appartenance pour tous les employés, quelles que soient leurs origines ou leurs identités, en promouvant des opportunités égales, un traitement équitable et une participation significative à tous les aspects de la vie organisationnelle.

Essentiellement, la diversité concerne la présence, tandis que l'inclusion consiste à s'assurer que chacun se sent accueilli, respecté et habilité à contribuer avec ses perspectives et talents uniques au succès collectif du lieu de travail.

AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

- Créativité et innovation améliorées : Une équipe diversifiée apporte différentes perspectives et idées, menant à une résolution de problèmes et à une innovation plus créative.
- Productivité accrue : Les environnements inclusifs favorisent un sentiment d'appartenance, ce qui a une incidence positive sur le moral des employés, l'engagement et la productivité globale de l'entreprise.
- Amélioration des relations avec la clientèle : Une main-d'œuvre diversifiée reflète mieux la clientèle, améliorant la communication et les relations avec une clientèle diversifiée.
- Bassin de talents élargi : L'adoption de la diversité élargit le bassin de talents, permettant aux employeurs d'attirer et de retenir les meilleurs talents de divers horizons.



RESPECT

A diverse group of smiling people of various ages and ethnicities. In the center, a man with a beard and a woman with long blonde hair are smiling. To their left, a woman with long dark hair and a white beanie is smiling. In the foreground, a young girl with dark hair and a white ruffled shirt is smiling. To her right, a young boy with dark hair and a blue shirt is smiling. The background is bright and out of focus.

L'INCLUSION COMMENCE --- AVEC NOUS

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

Stratégies de Recrutement

- Offres d'emploi diversifiées : Utilisez un langage inclusif dans les descriptions de poste pour attirer un large éventail de candidats. Évitez le langage genré et assurez-vous que les annonces d'emploi sont accessibles aux personnes handicapées. Envisagez d'utiliser des sites d'emploi et des plateformes qui s'adressent aux communautés diversifiées.
 - Exemple d'offre d'emploi : Rejoignez notre équipe dynamique en tant que chef de projet où vous dirigerez divers projets et collaborerez avec des individus talentueux. Nous accueillons des candidats de tout horizon et d'expérience pour apporter des perspectives uniques à notre milieu de travail inclusif.
- Événements de réseautage : Participez à des événements qui ciblent des bassins de talents diversifiés, favorisant les connexions avec des candidats potentiels. Participez à des salons de l'emploi, des conférences spécifiques à l'industrie et des événements de réseautage organisés par des associations multiculturelles ou des groupes axés sur la diversité.
- Programmes de référence des employés : Encouragez les employés existants à recommander des candidats de divers horizons. Mettez en place des incitations ou des programmes de reconnaissance pour récompenser les employés pour des références réussies. Cette approche peut aider à exploiter des réseaux qui ne peuvent pas être atteints par les canaux de recrutement traditionnels.



ÉGALITÉ

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

Formation et Développement

- Formation sur la diversité : Mettez en œuvre des programmes de formation pour éduquer tous les employés sur la diversité et l'inclusion. La compétence culturelle favorise la communication et la compréhension entre les employés de divers horizons.
- Programmes de mentorat : Établissez des initiatives de mentorat pour soutenir la croissance professionnelle des employés sous-représentés.

Engagement des Leaders

- Formation des leaders : Assurez-vous que les équipes de direction soient formées aux pratiques de diversité et d'inclusion pour donner l'exemple à l'organisation.
- Déclaration de diversité : Développez et communiquez une politique claire de diversité et d'inclusion, soulignant l'engagement des leaders.

LA DIVERSITÉ EST NOTRE RICHESSE



PROMOUVOIR LA COMPÉTENCE CULTURELLE

- Ateliers de sensibilisation culturelle : Offrir des ateliers pour améliorer la compétitivité culturelle et la sensibilité des employés.

La compétence culturelle, ou compétence interculturelle est un ensemble de compétences cognitives, affectives, comportementales et linguistiques qui mènent à une communication efficace et appropriée avec des personnes d'autres cultures.

- Célébration des événements culturels : Reconnaître et célébrer les événements culturels pour créer une atmosphère plus inclusive.

VALORISONS NOS DIFFÉRENCES CONSTRUISONS NOTRE AVENIR



ENSEMBLE

TOGETHER



**CHAQUE
INDIVIDU
APPORTE UNE
VALEUR UNIQUE**

ABORDER LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

Les préjugés inconscients sont les associations et stéréotypes automatiques qui influencent nos jugements et décisions sans que nous en ayons conscience. Il est essentiel de s'attaquer aux préjugés inconscients pour créer un milieu de travail véritablement inclusif.

- Programmes de formation : Tenir des sessions de formation complètes pour sensibiliser les employés à tous les niveaux de l'organisation aux préjugés inconscients. Ces sessions devraient comprendre des activités interactives et des scénarios réels pour aider les individus à reconnaître leurs préjugés et la façon dont ils peuvent influencer les processus décisionnels.
- Comités d'embauche diversifiés : Assurez une représentation diversifiée dans les comités d'entrevue afin de minimiser les préjugés dans le processus d'embauche. La présence de perspectives variées dans l'évaluation des candidats peut aider à contrer les préjugés inconscients et à prendre des décisions d'embauche plus objectives.
- Processus d'entrevue structuré : Mettez en place des processus d'entrevue structurés avec des questions prédéterminées et des critères d'évaluation pour réduire l'influence des préjugés inconscients. En normalisant le processus d'entrevue, vous pouvez vous assurer que tous les candidats sont évalués en fonction de leurs qualifications et compétences pertinentes plutôt que sur des facteurs particuliers et inconscient.
- Examen anonyme des CV : Envisagez d'adopter des pratiques d'examen anonyme des CV lors des étapes initiales de recrutement. En supprimant les informations identifiantes telles que les noms, le genre et l'origine ethnique, vous pouvez aider à prévenir l'influence des préjugés inconscients sur les décisions de sélection des candidats.



PARITÉ

FORMATION

- Programmes de formation : Organisez des sessions de formation, de sensibilisation aux préjugés inconscients et à leur impact sur la prise de décision.

Visitez le Carrefour d'Apprentissage du CMNB



LEARNING HUB
HUB D'APPRENTISSAGE

- Éducation et sensibilisation continues : Favorisez une culture d'éducation et de sensibilisation continues aux préjugés inconscients en discutant régulièrement du sujet lors des réunions d'équipe, des ateliers et des sessions de formation. Encouragez le dialogue ouvert et fournissez des ressources pour que les employés puissent approfondir leurs connaissances sur le sujet.

UNIS DANS LA DIVERSITÉ FORTS ENSEMBLES





INCLUSION
ENSEMBLE
NOUS SOMMES
PLUS FORTS

SOUTENIR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Les services d'établissement du Nouveau-Brunswick jouent un rôle important dans le soutien des nouveaux arrivants (immigrants et réfugiés). Le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick compte 20 organisations membres dévouées aux nouveaux arrivants dans toute la province.

Les Services d'Établissement au Nouveau-Brunswick offrent divers services pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter à leur nouvelle vie.

Ces services comprennent :

- Naviguer dans les aspects quotidiens de la vie
- Formation linguistique
- Intégration communautaire (éducation, emploi, bénévolat, etc.)
- Logement et soins de santé
- Conseils pour l'achat de bien-être et l'accès à d'autres services communautaires ou sociaux.

Ces services sont offerts gratuitement et sont fournis par des organisations professionnelles. Veuillez noter que les types de services et de programmes peuvent varier d'une organisation à l'autre.



MESURER ET ÉVALUER LES INITIATIVES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

- Sondages auprès des employés : Mener régulièrement des sondages pour recueillir des commentaires sur l'efficacité des initiatives de diversité et d'inclusion. Inclure des questions sur les perceptions des employés en matière d'inclusivité, les opportunités d'avancement et les expériences de discrimination ou de préjugés.
- Mesures et indicateurs clés de performance (ICP) : Établir des ICP mesurables pour évaluer les progrès et identifier les domaines à améliorer. Quelques ICP potentiels incluent les taux de remplacement des employés parmi différents groupes démographiques, la représentation des candidats diversifiés dans les postes de direction et la participation aux programmes de formation à la diversité.
- Sessions de rétroactions qualitatives : Organiser des groupes de discussion ou des réunions publiques pour permettre aux employés de partager leurs expériences, suggestions et préoccupations concernant la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation. Cela fournit des informations qualitatives précieuses qui complètent les données quantitatives recueillies par les sondages et les indicateurs.
- Analyse comparative par rapport aux normes de l'industrie : Comparer les efforts de votre organisation en matière de diversité et d'inclusion avec les normes et les pratiques exemplaires de l'industrie. Cela peut aider à identifier les endroits où votre organisation excelle et ceux qui nécessitent des améliorations, permettant des interventions ciblées. Collaborer avec des associations professionnelles ou consulter des rapports de recherche pertinents pour accéder aux données d'analyse comparative.



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Il s'agit d'un outil d'auto-évaluation que les employeurs peuvent utiliser pour évaluer l'inclusivité et la diversité de leur entreprise. Cet outil comprend des énoncés avec lesquels les employeurs peuvent être d'accord ou en désaccord, et les résultats peuvent les aider à identifier des endroits à améliorer.

Votre entreprise est-elle inclusive et diversifiée ?

Instructions : Sélectionnez la réponse qui représente le mieux votre entreprise pour chaque affirmation. Utilisez l'échelle suivante :

- Tout à fait d'accord (TA)
- D'accord (A)
- En désaccord (D)
- Fortement en désaccord (FD)

1. Recrutement et Embauche

- Nous recrutons activement des candidats de divers horizons. (TA / A / D / FD)
- Nos offres d'emploi sont exemptes de langage biaisé et sont accessibles à tous les candidats. (TA / A / D / FD)
- Nous offrons une formation sur les préjugés inconscients aux responsables du recrutement. (TA / A / D / FD)

2. Culture d'entreprise

- Notre entreprise favorise une culture inclusive où tous les employés se sentent valorisés et respectés. (TA / A / D / FD)
- Nous célébrons la diversité culturelle à travers des événements et des programmes de reconnaissance. (TA / A / D / FD)
- Les employés se sentent à l'aise d'être eux-mêmes au travail. (TA / A / D / FD)

3. Politiques et Pratiques

- Nous avons une politique anti-discrimination claire et appliquée. (TA / A / D / FD)
- Notre entreprise offre des opportunités égales d'avancement professionnel à tous les employés. (TA / A / D / FD)
- Nous offrons des méthodes de travail flexible pour répondre à des besoins diversifiés. (TA / A / D / FD)

4. Formation et Développement

- Nous offrons une formation sur la diversité et l'inclusion à tous les employés. (TA / A / D / FD)
- La direction fait activement la promotion des initiatives de diversité et y participe. (TA / A / D / FD)
- Nous avons des programmes de mentorat qui soutiennent les groupes sous-représentés. (TA / A / D / FD)



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION SUITE

5. Engagement Communautaire

- Notre entreprise collabore avec des fournisseurs et des vendeurs diversifiés. (TA / A / D / FD)
- Nous participons à des programmes de sensibilisation communautaire qui favorisent la diversité et l'inclusion. (TA / A / D / FD)
- Nous appuyons des initiatives locales qui correspondent avec nos valeurs de diversité. (TA / A / D / FD)

6. Rétroaction et Amélioration

- Nous sondons régulièrement les employés pour recueillir des commentaires sur la diversité et l'inclusion. (TA / A / D / FD)
- Il existe un processus clair pour que les employés signalent la discrimination ou les préjugés. (TA / A / D / FD)
- Nous utilisons les commentaires pour améliorer continuellement nos pratiques de diversité et d'inclusion. (TA / A / D / FD)

7. Leadership et Responsabilité

- Notre équipe de direction est diversifiée et reflète les démographies de notre communauté. (TA / A / D / FD)
- Les objectifs de diversité et d'inclusion font partie de notre stratégie d'entreprise et de nos mesures de rendement. (TA / A / D / FD)
- Les dirigeants sont tenus responsables de la réalisation des objectifs de diversité et d'inclusion. (TA / A / D / FD)

Barème de notation :

- Tout à fait d'accord (TA) = 4 points
- D'accord (A) = 3 points
- En désaccord (D) = 2 points
- Fortement en désaccord (FD) = 1 point

Totalisez votre pointage à la fin de l'auto-évaluation.

Résultats:

- 80-100 points : Votre entreprise est très inclusive et diversifiée. Continuez votre excellent travail !
- 60-79 points : Votre entreprise se porte bien, mais il y a encore des améliorations à apporter.
- 40-59 points : Votre entreprise doit mettre en œuvre davantage d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion.
- 20-39 points : Votre entreprise manque de pratiques en matière de diversité et d'inclusion.
- 0-19 points : Votre entreprise a besoin de changements importants pour devenir inclusive et diversifiée.

Prochaines étapes:

En fonction de votre pointage, considérez les endroits dans lesquels votre entreprise peut s'améliorer et passez à l'action. La mise en place de stratégies efficaces de diversité et d'inclusion profite non seulement à vos employés, mais améliore également la performance et la réputation de votre entreprise.

NOTRE DIVERSITÉ NOTRE RÉUSSITE

RESSOURCES EXTERNES

Voici quelques ressources en immigration adaptées aux employeurs du Nouveau-Brunswick :

Le gouvernement du NB soutient l'employeur

TravailNB (Formation et emploi en éducation postsecondaire) - Communiquez avec votre bureau régional de TravailNB pour connaître les services qui vous sont offerts à titre d'employeur.

Un.e consultant.e en main-d'œuvre de TravailNB effectuera une évaluation des besoins en main-d'œuvre et vous mettra en contact avec les services d'emploi disponibles. Si l'immigration est considérée comme un besoin pour la main-d'œuvre, le consultant en matière de main-d'œuvre vous dirigera vers un agent de développement de la main-d'œuvre en immigration qui communiquera avec vous pour discuter des programmes d'immigration économique de la province.

ImmigrationNB appuie de façon considérables les employeurs du Nouveau-Brunswick qui cherchent à élargir leurs activités en faisant appel aux bassins d'immigrants qualifiés de la province.

ImmigrationNB - Recrutement à l'international - L'équipe de développement de la main-d'œuvre fournit un soutien complet en matière d'immigration pour le recrutement des talents et l'expansion de la main-d'œuvre. Que vous ayez besoin d'attirer des talents qualifiés pour un poste précis ou faites face à une pénurie aiguë ou chronique de main-d'œuvre, ils sont là pour vous aider. Ils coordonnent la logistique des activités de recrutement à distance ou en personne, collaborent avec les employeurs pour fournir des renseignements pertinents sur l'immigration et soutiennent les employeurs et leurs candidats tout au long du processus d'immigration, ce qui vous rassure et vous soutient. Obtenez le soutien de l'employeur en communiquant avec l'équipe de développement de la main-d'œuvre à aip-pica@gnb.ca



RESSOURCES EXTERNES SUITE

ImmigrationNB – Volets des programmes d’immigration du Nouveau-Brunswick – Les volets de programme d’immigration du Nouveau-Brunswick sont des voies d’accès à la résidence permanente (RP) que peuvent emprunter les travailleurs étrangers possédant les compétences, l’éducation et l’expérience professionnelle nécessaires pour contribuer à l’économie du Nouveau-Brunswick.

ONB – Un service de navigateurs en immigration – Ce service aide les candidats potentiels et actifs, les chercheurs d’information et les entrepreneurs éventuels à naviguer le processus d’immigration et appuie l’accès des employeurs aux travailleurs qualifiés.

Le soutien des employeurs du gouvernement du Canada

Immigration et citoyenneté – Vous pouvez utiliser le système d’immigration du Canada pour attirer, embaucher et retenir des travailleurs qualifiés dans le monde entier afin de répondre à vos besoins en matière de main-d’œuvre.

Équipe de promotion d’IRCC – Les agents de promotion d’IRCC sont situés partout au Canada pour aider les employeurs à naviguer dans les voies d’immigration économique fédérales. Cela s’applique à tout employeur qui n’a pas accès à notre chaîne de services spécialisés. Le courriel est promotion@cic.gc.ca



RESSOURCES EXTERNES SUITE

La feuille de route des employeurs pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger - Lisez le guide pour apprendre comment embaucher et retenir des travailleurs formés à l'étranger pour votre entreprise. IRCC Centre d'aide interactif

Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et déterminer comment embaucher un travailleur étranger temporaire - La plupart des employeurs ont besoin d'une EIMT avant de pouvoir embaucher un travailleur étranger temporaire. Avant de commencer le processus d'embauche, vous devez déterminer si vous avez besoin d'une EIMT. Une EIMT confirme le besoin d'un travailleur étranger temporaire, et aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour faire le travail.

Unité pour la mobilité internationale des travailleurs : De l'aide pour les employeurs - L'Unité pour la mobilité internationale des travailleurs (UMIT) fournit des opinions sur la question de savoir si vous (l'employeur), et le travailleur étranger temporaire que vous voulez embaucher êtes dispensés de l'obligation :

- d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)
- d'obtenir un permis de travail.

Embaucher un travailleur étranger temporaire avec une évaluation de l'impact sur le marché du travail - Déterminer quel type de demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) vous devez soumettre pour embaucher un travailleur étranger temporaire (TET). Comprendre vos responsabilités lorsque vous embauchez dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).



RESSOURCES EXTERNES SUITE

Emploi et Développement Social Canada (EDSC) – Portail de demande en ligne pour l'EIMT - L'EIMT en ligne est un portail en ligne fiable et sécuritaire. Il permet aux employeurs canadiens et aux représentants de tiers (au nom des employeurs) de soumettre leurs demandes d'EIMT à Service Canada par voie électronique. Centre de contact avec l'employeur d'EDSC au 1-800-367-5693



DOCUMENTS RELATIFS AU STATUT D'IMMIGRATION

Résidents temporaires (IMM 1442) : Ce document est accordé à tous les résidents temporaires autorisés à entrer et à demeurer au Canada temporairement.

Permis d'études : Ce permis est accordé aux étrangers pour étudier dans des établissements d'enseignement désignés (EED) au Canada, généralement pour des périodes de plus de 6 mois.

Permis de travail : Ce permis est accordé aux étrangers afin qu'ils puissent travailler légalement au Canada.

Fiche de visiteur : Ce dossier est accordé aux étrangers qui ont besoin d'un visa ou qui en sont dispensés pour prolonger ou limiter leur séjour au Canada au-delà de la période standard de 6 mois.

Permis de séjour temporaire : Ce permis est accordé dans des circonstances exceptionnelles aux étrangers inadmissibles.

Confirmation de résidence permanente (IMM 5292 ou IMM 5688) : Ce document est accordé aux personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent.

Carte de résident permanent : Cette carte est émise aux résidents permanents du Canada.

Vérification de statut (IMM 5009) : Ce document peut être utilisé lorsque vous devez fournir une preuve de renseignements historiques sur l'immigration, telles que la date et le lieu d'entrée au Canada.

Pour des informations complètes visitez le site Web officiel du Gouvernement du Canada.

**TRAVAILLONS ENSEMBLE POUR
BÂTIR UNE COMMUNAUTÉ
D'ENTREPRISES DIVERSIFIÉE
ET INCLUSIVE
AU NOUVEAU-BRUNSWICK !**