

Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017

**METTRE nos
RESSOURCES
à L'ŒUVRE**



Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick

2014-2017

Stratégie de croissance démographique
2014-2017
June 2014

Province du Nouveau-Brunswick

CP 6000, Fredericton N.-B.

E3B 5H1

www.gnb.ca

Juin 2014

ISBN

9874

Table des matières

| | |
|---|----|
| Message du ministre | 1 |
| Pourquoi la province du Nouveau-Brunswick a-t-elle besoin d'une stratégie de croissance démographique?..... | 2 |
| L'impact sur le Nouveau-Brunswick des politiques fédérales en matière d'immigration | 4 |
| Principaux secteurs de résultats | 6 |
| 1. Promotion et attraction | 8 |
| 2. Entrepreneuriat | 11 |
| 3. Établissement et rétention..... | 13 |
| 4. Collectivités diversifiées et inclusives | 16 |
| 5. Intégrité des programmes..... | 16 |
| Vision du Nouveau-Brunswick relativement à l'immigration francophone | 18 |
| Mesure du succès | 19 |
| Conclusion | 20 |
| Annexe | 22 |

Message du ministre

À titre de ministre responsable de la croissance démographique et de l'immigration pour le Nouveau-Brunswick, c'est avec plaisir que je présente la [Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017](#) ainsi que le [Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick](#).

L'automne dernier, le gouvernement a amorcé un vaste processus de consultation auprès d'un large éventail de parties prenantes, notamment la population, les universités, les groupes et les organismes multiculturels, en vue de contribuer à l'orientation des efforts que nous déployons pour relever les futurs défis de la province relativement à l'immigration, à la croissance démographique et à la main-d'œuvre.

La [Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre](#) de la province souligne l'importance d'élaborer une nouvelle stratégie de croissance démographique et un plan d'action pour favoriser l'immigration francophone. Ces éléments font partie des nombreuses initiatives sur lesquelles nous travaillons pour encourager une économie plus robuste, former les gens et créer des emplois pour tous les Néo-Brunswickois.

L'immigration joue un rôle clé dans la croissance démographique, économique et sociale du Nouveau-Brunswick. Nous savons que, pour favoriser leur réussite en affaires, au travail ou à l'école, les immigrants doivent être intégrés et accueillis au sein des communautés locales.

Le Nouveau-Brunswick est également réputé pour la richesse de son histoire en tant que seule province officiellement bilingue du Canada. Cependant, le nombre d'immigrants qui choisissent le Nouveau-Brunswick comme province d'adoption ne reflète pas l'équilibre sociolinguistique actuel de la province. Pour assurer l'équilibre de nos deux communautés linguistiques, notre gouvernement s'est engagé, dans le discours du trône présenté en 2012, à élaborer un plan d'action pour favoriser l'immigration francophone.

Les objectifs définis dans la présente stratégie serviront de plan d'action pour attirer, retenir et rapatrier au Nouveau-Brunswick un plus grand nombre de personnes. En travaillant en collaboration et en assurant la mise en œuvre de mesures novatrices, nous travaillerons de façon proactive afin d'attirer de nouveaux arrivants dans notre province, de rebâtir nos collectivités et de conserver notre identité linguistique unique.

Le gouvernement est déterminé à célébrer la diversité culturelle unique de notre province au sein de toutes les communautés du Nouveau-Brunswick.

Le succès de la [Stratégie de croissance démographique et du Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick](#) dépend du travail de collaboration de la population du Nouveau-Brunswick, des immigrants et des parties prenantes en vue d'atteindre la prospérité multiculturelle pour tous.

Jody Carr
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail



Pourquoi la province du Nouveau-Brunswick a-t-elle besoin d'une stratégie de croissance démographique?

Alors que le Canada et le reste du monde se remettent du ralentissement économique, le Nouveau-Brunswick est confronté à une série de défis. Les données démographiques montrent un vieillissement de notre population à l'un des taux les plus rapides au Canada, un bassin de jeunes qui s'amenuise, des taux d'immigration traditionnellement faibles et des taux de naissance à la baisse.

Selon le Stokes Occupational Forecast Estimates (prévisions relatives aux professions) pour le Nouveau-Brunswick (décembre 2012), la province connaîtra une demande croissante de main-d'œuvre en raison de la population vieillissante et de l'augmentation des départs à la retraite. Au cours des 5 prochaines années, il se créera 60 000 emplois dans la province, dont 11 000 en raison de la nouvelle croissance et 49 000 à cause des départs à la retraite.

Le tableau ci-dessous indique de quels domaines les offres d'emploi devraient venir ainsi que les principales professions qui devraient connaître une pénurie.

| | Remplacement | Expansion | Total |
|--|---------------------|------------------|---------------|
| Gestion | 5,651 | 958 | 6,609 |
| Affaires, finance et administration | 9,496 | 2,079 | 11,575 |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 2,458 | 530 | 2,988 |
| Secteur de la santé | 4327 | 2,522 | 6,849 |
| Science social, enseignement | 3971 | 329 | 4,300 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 738 | 99 | 837 |
| Ventes et services | 9,901 | 4,203 | 14,104 |
| Métiers, transport et machinerie | 8,475 | -215 | 8,260 |
| Secteur Primaire | 1,513 | 953 | 2,466 |
| Transformation, fabrication et services d'utilité | 2,403 | -214 | 2,189 |
| Total | 48,933 | 11,244 | 60,177 |

À mesure que les enfants du baby-boom prendront leur retraite et qu'il y aura moins de gens pour les remplacer, les gouvernements, les industries et les employeurs devront chercher avant tout à créer un réservoir de travailleurs qualifiés pour occuper nos emplois spécialisés. Le Nouveau-Brunswick connaîtra de graves pénuries de travailleurs si nous ne continuons pas à investir dans des moyens stratégiques et novateurs pour accueillir chez nous les talentueux Néo-Brunswickois, les membres qualifiés des Premières Nations qui ont quitté la province et les nouveaux arrivants dont nous aurons besoin pour appuyer notre prospérité économique.

Afin de relever ces défis économiques, le plein potentiel de tous les Néo-Brunswickois doit être mis à profit, y compris celui des femmes, des personnes ayant un handicap, des jeunes et des Premières Nations. Plus particulièrement, les Premières Nations du Nouveau-Brunswick devraient pouvoir pallier la pénurie de main-d'œuvre parce que leur population de base est jeune et en croissance au Nouveau-Brunswick. D'après l'Enquête auprès des ménages de Statistique Canada de 2011, l'âge médian des 22 615 membres des Premières Nations qui vivent au Nouveau-Brunswick est de 28 comparativement à 44 pour les Néo-Brunswickois non membres des Premières Nations.

Menée par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT), la *Stratégie de croissance démographique* est un élément clé des efforts déployés par le gouvernement pour assurer la croissance et le maintien de l'économie provinciale. Les objectifs décrits dans le présent document se veulent le complément des priorités interreliées formulées dans *Partenaires dans la croissance : Plan d'action de développement économique 2012-2016* et la *Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick 2013-2016*.

La *Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick* reflète également les objectifs énoncés dans le tout premier [Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick](#), lequel est annexé en tant que document d'accompagnement à la présente stratégie. Le caractère linguistique bien particulier du Nouveau-Brunswick se traduit par une main-d'œuvre bilingue solide, ce qui en fait un avantage clé pour attirer des personnes et des entreprises dans notre province. Voilà un atout dont notre gouvernement est fier.

Réussir à accroître la population du Nouveau-Brunswick est une responsabilité commune qui exige la participation active aussi bien des gouvernements fédéral et provincial, des industries, des éducateurs et des travailleurs que des collectivités. En nous associant à nos nombreux intervenants, notamment le Conseil consultatif sur la croissance démographique, en coordonnant nos efforts et en travaillant en collaboration, nous jetterons ensemble les assises solides sur lesquelles nous pourrions nous rebâtir, croître et prospérer.



L'impact sur le Nouveau-Brunswick des politiques fédérales en matière d'immigration

« Les familles d'immigrants génèrent de nouveaux besoins en matière de services dans une économie locale. L'ajout de 1 000 familles d'immigrants ayant un profil de revenu de ménage moyen générerait plus de 65 millions de dollars en nouvelles dépenses des ménages dans la province. Ces 1 000 familles d'immigrants consacrerait 3,2 millions de dollars à des activités de loisirs, ce qui générerait plus de 20 millions en recettes fiscales pour les gouvernements provincial, fédéral et les administrations municipales... ainsi l'immigration devrait être au cœur de toute stratégie de renouveau économique au Nouveau-Brunswick. »

David Campbell

Source : *Immigration et la fin du marasme économique au N.B.*

Le 23 janvier 2014

Aux termes de la Constitution du Canada, le gouvernement fédéral partage la responsabilité de l'immigration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Toutefois, l'administration fédérale a l'exclusivité de la compétence en ce qui a trait au nombre d'immigrants admis au Canada et aux critères d'admission. En outre, les provinces doivent demander au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada (CIC) une approbation avant même d'apporter toute modification aux programmes d'immigration. Par conséquent, un solide partenariat avec le gouvernement fédéral reflétant les besoins uniques du Nouveau-Brunswick en matière d'immigration est essentiel à la réussite de cette stratégie.

En vertu de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province, le gouvernement du Nouveau-Brunswick est doté des pouvoirs d'appliquer le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB). Dans le cadre de ce programme, le gouvernement provincial a la responsabilité de traiter et d'accepter le dossier des travailleurs qualifiés et des entrepreneurs immigrants qui souhaitent s'établir au Nouveau-Brunswick et y travailler, et en faire leur résidence permanente. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada a la responsabilité de déterminer l'admissibilité des candidats en ce qui concerne la santé et la sécurité, et de prendre les décisions ultimes en matière d'immigration.

Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a apporté de nombreux changements au système national d'immigration, ce qui a eu des répercussions sur les provinces, notamment la mise en place d'un plafond imposé à l'ensemble du pays au nombre de candidats dans le cadre du Programme des candidats de la province.



Depuis 2010, le plafond du Nouveau-Brunswick pour le PCNB est de 625 candidats annuellement. Comme le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick demeure le principal outil pour attirer les immigrants, ce plafond a une incidence significative sur notre capacité à pallier les pénuries actuelles et prévues de main-d'œuvre, et à assurer la croissance démographique de notre province grâce à une immigration accrue.

Depuis 2010, le plafond du Nouveau-Brunswick pour le PCNB est de 625 candidats annuellement. Comme le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick demeure le principal outil pour attirer les immigrants, ce plafond a une incidence significative sur notre capacité à pallier les pénuries actuelles et prévues de main-d'œuvre, et à assurer la croissance démographique de notre province grâce à une immigration accrue.

Principaux secteurs de résultats

En novembre 2013, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a lancé un processus de consultation publique auprès des Néo-Brunswickois afin qu'ils lui proposent des manières d'accroître notre population et des suggestions pour faire augmenter l'immigration francophone dans la province. Les recommandations obtenues pendant ce processus constituent la base de la présente stratégie.

Les intervenants ont clairement fait savoir que, pour réussir à faire croître la population du Nouveau-Brunswick au cours des trois prochaines années, il est nécessaire d'adopter une approche à plusieurs volets, axée sur ce qui suit :

- attirer chez nous des expatriés du Nouveau-Brunswick qui vivent dans d'autres régions du Canada et du globe;
- retenir nos jeunes et les étudiants étrangers diplômés;
- accroître l'immigration dans la province;
- préconiser des collectivités diversifiées et inclusives.

La vision formulée dans la présente stratégie intègre ces priorités, appuie les activités courantes du gouvernement qui sont décrites en détail dans *Partenaires dans la croissance*, la *Stratégie de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre*, et mise sur le succès de nos programmes actuels.

Au cours des trois prochaines années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a comme ambition de freiner le déclin démographique prévu dans la province et de favoriser la croissance démographique au moyen des objectifs fondamentaux que voici :

- accroître la population de 5 000 personnes sur une période de trois ans;
- maximiser le nombre d'immigrants qui arrivent au Nouveau-Brunswick grâce au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et du système Entrée express du gouvernement fédéral;
- augmenter annuellement le nombre de Néo-Brunswickois expatriés qui reviennent s'établir dans la province;
- augmenter le nombre d'immigrants, d'Autochtones et d'autres entrepreneurs qui créent des entreprises florissantes au Nouveau-Brunswick;

- augmenter le taux de rétention des immigrants au Nouveau-Brunswick de 3 % par année, pour le faire passer de 68 % (taux actuel) à 77 % d'ici 2017;
- accroître le nombre d'étudiants, de l'étranger et d'ailleurs au Canada, qui choisissent d'étudier et de travailler au Nouveau-Brunswick;
- accroître le nombre d'immigrants francophones qui s'installent au Nouveau-Brunswick de 3 % par année, pour un total de 23 % d'ici 2017 pour atteindre 33% en 2020.

La présente stratégie dépeint le rôle que joue le gouvernement dans l'accroissement de notre population, comme décrit dans les six thèmes stratégiques ci-dessous, suivis des mesures prioritaires :

Promotion et attraction

Entrepreneuriat

Établissement et rétention

Collectivités diversifiées et inclusives

Intégrité des programmes

Immigration francophone (voir le plan d'action en pièce jointe)

1. Promotion et attraction

les intervenants ont souligné au gouvernement les éléments suivants :

- les emplois sont essentiels à la croissance démographique;
- il nous faut des méthodes souples et novatrices pour attirer chez nous les travailleurs expatriés et accroître l'immigration dans la province.

Objectif : *Attirer les travailleurs qualifiés afin de satisfaire aux besoins du marché du travail de la province.*

« Revenir au Nouveau-Brunswick a été une expérience formidable pour moi et ma famille. Au Nouveau-Brunswick, j'ai pu réussir à mener une carrière enrichissante, trouver un endroit fantastique où élever une famille et, de surcroît, mettre fin aux longs trajets dans la circulation! Si l'objectif de réduire votre coût de vie et d'accroître votre qualité de vie figure en tête de liste de vos priorités... Alors il faut venir s'installer au Nouveau-Brunswick. Je suis content de l'avoir fait. »

Trevor Corey

Mesure n° 1 : *Accroître les efforts de recrutement en vue d'aider les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés pour répondre aux exigences du marché du travail du Nouveau-Brunswick.*

Année 1 : Le gouvernement provincial lancera un nouvel outil de recrutement dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB).

- La mise en place de cet outil exigera le développement d'un système de gestion des demandes qui permettra au gouvernement provincial de sélectionner les candidats à l'immigration qui répondent le mieux à nos priorités économiques, comme indiqué dans Partenaires dans la croissance, et d'améliorer les délais habituels de traitement en créant une plus grande souplesse au sein du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.



« Sans le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB), nous n'aurions pas abouti au Nouveau-Brunswick, nous n'aurions pas acheté une maison, et nous n'aurions certainement pas fait partie d'une entreprise de technologie de l'information prospère et en pleine croissance, et nous n'aurions pas eu le bonheur d'apprécier autant l'environnement social. »

Antonie Vlaming

Année 2 : Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) formera un partenariat avec le Centre de données de recherche de l'Université du Nouveau-Brunswick en vue de mener une étude sur les résultats et le degré de rétention des immigrants afin de guider les efforts communs de recrutement avec les employeurs du Nouveau-Brunswick, les établissements d'enseignement postsecondaire et autres organismes et ministères du gouvernement, comme Investir NB et Développement économique.

- Le Ministère collaborera avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire pour coordonner des tournées de recrutement auprès des marchés ciblés, selon les exigences du marché du travail.
- Le ministère, en partenariat avec les Premières Nations du Nouveau-Brunswick afin de rejoindre les membres des Premières Nations vivant ailleurs au Canada.
- Pour commencer, le Ministère organisera annuellement au moins deux missions communes de recrutement.
- Le Ministère tirera parti des possibilités internationales de recrutement pour établir des liens avec les Néo-Brunswickois expatriés et les Canadiens vivant à l'étranger.

Année 3 : Le Ministère travaillera en collaboration avec les collèges et les universités du Nouveau-Brunswick afin d'élaborer une stratégie provinciale de recrutement des étudiants étrangers axée sur la promotion du Nouveau-Brunswick comme destination de choix.

- Faire la promotion des avantages qu'offre le Nouveau-Brunswick aux étudiants internationaux, ainsi qu'auprès des étudiants internationaux des autres provinces qui songeraient à changer de territoire.
- Le gouvernement provincial collaborera avec Citoyenneté et Immigration Canada pour déterminer le moyen le plus efficace d'assurer la transition du statut d'étudiant international des diplômés vers celui de résident permanent.

Mesure n° 2 : Offrir aux employeurs le soutien nécessaire pour attirer et retenir les travailleurs hautement qualifiés.

Année 1 : Au cours des trois prochaines années, le Ministère organisera en partenariat avec le Conseil des entreprises du Nouveau-Brunswick au moins trois ateliers par année portant sur le renforcement des capacités de l'employeur pour aider les employeurs à naviguer dans le système d'immigration du gouvernement fédéral.

Année 1 : En collaboration avec les employeurs du Nouveau-Brunswick, le Ministère élaborera un modèle pour le recrutement des talents ayant pour but d'établir rapidement des liens entre les employeurs et les travailleurs qualifiés.

- Le Ministère présentera et mettra à l'essai un modèle pour le recrutement des talents auprès de trois secteurs touchés par une pénurie de main-d'œuvre.
- Le projet pilote sera étendu à d'autres secteurs au cours des années 2 et 3.

Année 2 : Le Ministère lancera un outil de jumelage emploi-travailleur axé sur l'établissement de liens entre les employeurs et les personnes ayant signifié leur intérêt à travailler et à s'établir au Nouveau-Brunswick.

Année 3 : Le Ministère élargira la portée de l'outil de jumelage emploi-travailleur aux marchés internationaux.

Mesure n° 3 : Promouvoir activement les possibilités du Nouveau-Brunswick auprès des nouveaux arrivants, des expatriés, y compris les expatriés des Premières Nations, et des Canadiens vivant dans d'autres régions du pays et à l'étranger.

Année 1 : En collaboration avec les employeurs et les parties intéressées, le Ministère élaborera une stratégie marketing qui visera à combler la pénurie de compétences au Nouveau-Brunswick en organisant des activités de recrutement à l'échelle nationale et internationale.

- Le Ministère organisera annuellement au moins deux activités de recrutement à l'échelle nationale et internationale, sous la très populaire marque « Mon Nouveau-Brunswick ».
- Années 2 et 3 : Le Ministère consolidera nos efforts en matière de promotion et d'attraction au moyen d'une présence Web accrue et de l'utilisation des médias sociaux afin de créer une communauté néo-brunswickoise virtuelle.

Le Ministère effectuera un lien entre la communauté virtuelle et l'outil provincial de jumelage emploi-travailleur afin de faciliter la recherche sur de multiples plateformes pour les personnes qui souhaitent s'établir au Nouveau-Brunswick pour leur carrière ou leurs études, pour des occasions d'investissement ou d'affaires, ou pour son mode de vie.

- Pour appuyer cette initiative, le Ministère développera l'application « Mon Nouveau-Brunswick ».



Mesure n° 4 : Établir de manière active des partenariats locaux, régionaux et provinciaux dans le cadre d'initiatives de promotion afin de favoriser une approche coordonnée.

Année 1 : Le Ministère participera avec ses partenaires de l'Atlantique à au moins deux activités communes de recrutement axées sur les exigences du marché du travail.

Année 2 : En collaboration avec ses partenaires régionaux, le gouvernement provincial réalisera une étude portant sur l'impact économique de l'immigration au Canada atlantique.

Année 3 : En collaboration avec les municipalités du Nouveau-Brunswick, le gouvernement mettra sur pied une campagne dans les médias sociaux, axée sur l'établissement de liens entre les expatriés du Nouveau-Brunswick et leur communauté d'origine.

2. Entrepreneuriat

Les intervenants ont souligné au gouvernement les éléments suivants :

- Les entrepreneurs apportent de nouvelles façons de penser et contribuent à la diversité du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick.
- L'entrepreneuriat favorise également la prospérité grâce à la création de nouveaux emplois, ainsi que les possibilités d'attirer chez nous les travailleurs dont le Nouveau-Brunswick a besoin pour soutenir nos secteurs de croissance émergents.
- La promotion des possibilités d'entrepreneuriat au Nouveau-Brunswick à nos populations expatriées et des Premières Nations, vivant actuellement dans d'autres régions du Canada et dans le monde, est une priorité pour le gouvernement provincial.
- Attirer davantage les entrepreneurs immigrés sera également essentiel à la diversification de nos entreprises et à la création d'une main-d'œuvre mondialisée au Nouveau-Brunswick.
- Les immigrants apportent plusieurs avantages sociaux et économiques dans leur nouveau foyer. En plus de leurs compétences linguistiques diversifiées et de leurs liens avec des marchés étrangers, ils offrent de nouvelles manières d'envisager les défis. Pour soutenir sa population et son économie au cours des années à venir, le Nouveau-Brunswick doit préconiser une culture qui favorise l'innovation et la diversité.



Objectif : *Contribuer au développement économique du Nouveau-Brunswick en soutenant l'entrepreneuriat.*

Mesure n° 5 : *Mettre à l'essai la catégorie visa provisoire à l'intention des entrepreneurs immigrants dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.*

Cette catégorie sera axée sur ce qui suit :

- Attirer les entrepreneurs qui viennent le mieux en appui à nos priorités économiques;
- Promouvoir la participation dans les secteurs clés.

Année 1 : Le Ministère travaillera avec le gouvernement fédéral pour concevoir et mettre en place sur trois ans un projet pilote axé sur le visa provisoire, et fera activement la promotion de ce volet dans le cadre d'activités internationales de recrutement.

Année 2 : Au cours des années 2 et 3, le Ministère attirera 15 candidats dans la catégorie visa provisoire.

Année 3 : Le Ministère élaborera un cadre d'évaluation pour mesurer la réussite du projet pilote visa provisoire comme outil d'attraction et de rétention des entrepreneurs immigrants au Nouveau-Brunswick et explorera la possibilité d'élargir le programme.

Mesure n° 6 : *Améliorer les outils existants visant à favoriser l'établissement d'entrepreneurs immigrants au Nouveau-Brunswick, et en développer des nouveaux.*

Année 1 : Au départ lancé avec beaucoup de succès à Moncton, le programme incubateur d'entreprises, qui offre de l'information, des conseils et du soutien aux nouvelles entreprises pour les aider dans leur démarrage, sera élargi à Fredericton et offrira des ressources améliorées aux entrepreneurs du Nouveau-Brunswick. Le programme tâchera d'aider des entreprises en démarrage à évoluer jusqu'à ce qu'elles deviennent financièrement viables.

Année 2 : Pour encourager la relève et l'investissement, le Ministère s'associera à Investir NB et Développement économique pour former un groupe de travail interministériel axé sur l'amélioration de l'utilisation du répertoire provincial des entreprises à vendre au Nouveau-Brunswick.

Année 3 : Au cours du projet pilote, le Ministère effectuera avec succès le transfert de 10 entreprises à des entrepreneurs nouvellement arrivés ou anciennement expatriés, y compris des membres des Premières Nations.

Mesure n° 7: *En partenariat avec les Premières Nations du Nouveau-Brunswick et le Joint Economic Development Initiative (JEDI), le ministère de l'ÉPFT travaillera à trouver des façons novatrices de promouvoir l'entrepreneuriat auprès des Premières Nations de la province.*

« Les autochtones du Nouveau-Brunswick sont jeunes et désireux de prospérer où ils se sentent chez eux... cette nouvelle stratégie constitue une occasion en or de participer à la démarche visant à tracer une voie d'avenir prometteur pour la province. L'ensemble de l'organisation Initiative conjointe de développement économique (JEDI) est enthousiaste à l'idée de récolter les fruits des efforts qui découleront de cette stratégie. »

Alex Dedham
Président, JEDI

Année 1: ÉPFT rendra officiel son partenariat avec JEDI afin de travailler ensemble sur des initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat auprès de Premières Nations du Nouveau-Brunswick.

- Ce partenariat comprendra un appui aux premières nations pour leurs activités culturelles dans les secteurs stratégiques tels que les métiers d'art, la musique, l'art, l'artefact et le cinéma.

Année 2 : En partenariat avec JEDI, ÉPFT veillera à la création d'un comité provincial qui aura le mandat d'explorer les possibilités de développement économique pour les premières nations en milieu rural.

Année 3 : La province mettra sur pieds un projet pilote portant sur le mentorat pour gens d'affaires ayant pour but de tisser des liens entre les entrepreneurs issus des premières nations et les gens d'affaires affluents des quatre coins de la province.

- Le programme de mentorat aura pour objectif de rejoindre les jeunes des Premières Nations afin de leur offrir le leadership et les compétences nécessaires pour prospérer en tant qu'entrepreneur au Nouveau-Brunswick.

3. Établissement et rétention

Les intervenants ont indiqué clairement au gouvernement les éléments suivants :

- de solides services communautaires d'établissement sont essentiels pour accueillir et retenir de nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick;
- des possibilités de formation linguistique souples sont capitales pour l'intégration économique;
- la meilleure reconnaissance des titres de compétences étrangers est cruciale pour la pleine participation des nouveaux arrivants au marché du travail du Nouveau-Brunswick.

- Les femmes immigrantes et leurs enfants font souvent face à des défis d'intégration à la culture canadienne particuliers.

Il est essentiel que les nouveaux arrivants, hommes, femmes et enfants, aient accès à des services d'établissement pour assurer leur intégration réussie dans notre main-d'œuvre et nos collectivités. Actuellement, le Nouveau-Brunswick est un chef de file parmi les provinces quand il s'agit d'offrir des mesures de soutien à l'établissement et des services aux nouveaux arrivants dans la langue officielle de leur choix, dans chaque région de la province.

« À titre de nouvelle arrivante installée ici depuis moins de deux ans et d'entrepreneure depuis les neuf derniers mois, je me suis inscrit au Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants. C'est un programme complet... J'ai obtenu des conseils très utiles en participant à des ateliers et j'ai eu l'occasion de tisser des liens stratégiques avec d'autres professionnels dans le domaine. »

Nathalie Denamur, Buisson

Objectif : *Intégrer avec succès les nouveaux arrivants, les expatriés et les autres Canadiens au sein de l'économie et des collectivités du Nouveau-Brunswick.*

Mesure n° 8 : *Donner aux organismes communautaires intéressés les moyens de mettre sur pied un programme provincial d'ambassadeurs communautaires axé sur l'établissement de liens entre les immigrants établis qui ont réussi et les expatriés et autres Canadiens, et la promotion auprès de divers réseaux des possibilités qu'offrent le Nouveau-Brunswick.*

Année 1 : Le Ministère visera à établir en collaboration avec des organismes intéressés un projet de programme communautaire d'ambassadeurs.

Années 2 et 3 : Le Ministère évaluera le succès et la pertinence du projet pilote et élargira le programme, le cas échéant.

Mesure n° 9 : *Élargir les programmes d'orientation et de renseignements offerts aux immigrants avant leur arrivée au Nouveau-Brunswick afin de favoriser une transition réussie et harmonieuse.*



Année 1 : Le Ministère améliorera le portail de l'immigration du Nouveau-Brunswick pour y présenter un système d'aiguillage permettant d'établir des liens entre les immigrants et les organismes régionaux d'aide aux immigrants.

Année 2 : Le Ministère améliorera les documents d'orientation provinciaux pour s'assurer que le contenu est à jour, pertinent et facilement accessible.

Année 3 : Le Ministère officialisera sa relation avec le Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII) pour fournir des services d'orientation sur le terrain aux nouveaux arrivants qui se dirigent vers le Nouveau-Brunswick.

Mesure n° 10 : Veiller à ce que les nouveaux arrivants aient accès aux services d'établissement nécessaires pour réussir au Nouveau-Brunswick afin de favoriser l'établissement, la rétention et l'intégration.

Année 1 : Le Ministère mènera une évaluation provinciale des besoins de formation linguistique des nouveaux arrivants.

Année 2 : En fonction des résultats obtenus à la suite de l'évaluation des besoins, le Ministère collaborera avec les organismes d'aide aux immigrants pour offrir aux nouveaux arrivants des programmes souples de formation linguistique.

Le soutien des immigrants qui sont déjà arrivés au Nouveau-Brunswick constitue aussi une priorité essentielle. Certains immigrants qualifiés ne peuvent pas participer à leur plein potentiel économique parce qu'ils ne réussissent pas à trouver de travail dans leur profession. En éliminant les obstacles et en élaborant d'autres cheminements de carrière, le gouvernement du Nouveau-Brunswick aidera les nouveaux arrivants à réussir dans notre province.

Mesure n° 11 : Continuer de diriger la mise en œuvre du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

« Un programme de transition provincial comme celui des Technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger procure à des professionnels dans ce domaine, non formés au Canada, les compétences, le soutien et l'expérience clinique nécessaires, non seulement pour devenir certifiés, mais également pour réussir à bien s'intégrer dans le système des soins de santé du Nouveau-Brunswick. »

Janelle Bourgeois

Année 1 : Le Ministère mettra sur pied des groupes multipartites de travail qui auront à travailler en collaboration pour établir des parcours de reconnaissance des compétences des nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick.

Année 2 : Le Ministère travaillera en partenariat avec les organismes provinciaux de réglementation pour mettre à l'essai un outil pour évaluer les qualifications professionnelles des immigrants avant leur arrivée.

Année 3 : Le Ministère consacrera des ressources au développement de services de transition de carrière et de réorientation pour aider les travailleurs hautement qualifiés et formés à l'étranger à trouver un emploi au Nouveau-Brunswick.

4. Collectivités diversifiées et inclusives

pour s'épanouir dans nos collectivités, les nouveaux arrivants doivent se sentir accueillis et chez eux. Les intervenants ont mentionné au gouvernement que, pour créer une province solide et bien vivante, qui apprécie l'importance du multiculturalisme, il faut encourager tant les municipalités et les employeurs que les collectivités à accueillir les nouveaux arrivants, les expatriés et les autres personnes en les aidant à devenir de précieux collègues, voisins et amis.

Objectif : Bâtir des collectivités accueillantes et inclusives partout au Nouveau-Brunswick.

Mesure n° 12 : Promouvoir l'importance du multiculturalisme et de la diversité en faisant mieux connaître les avantages liés à l'immigration au Nouveau-Brunswick.

Année 1 : Le ministère fera un inventaire des outils de sensibilisation du publique disponibles pour faire la promotion de la diversité et du multiculturalisme.

- En partenariat avec les associations municipales, le Ministère organisera au moins trois séances de promotion de la ressource « Attirer et garder les immigrants : une boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres », laquelle vise à aider les collectivités à attirer et à garder les nouveaux arrivants en favorisant les discussions sur les avantages liés à l'intégration des immigrants et des réfugiés.

Année 2 : Le Ministère travaillera en collaboration avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick en vue d'offrir aux employeurs du Nouveau-Brunswick des formations complètes sur la diversité culturelle selon le secteur.

Année 3 : Le gouvernement révisera la politique provinciale sur le multiculturalisme (1984) afin qu'elle représente mieux les valeurs contemporaines du Nouveau-Brunswick et à l'importance de l'immigration et de la diversité.

5. Intégrité des programmes

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail est déterminé à faire en sorte que le Nouveau-Brunswick ait la réputation d'administrer un programme d'immigration transparent et adapté aux besoins et que la province soit reconnue comme une destination de bonne réputation pour les nouveaux arrivants.

Objectif : Veiller à l'intégrité des programmes d'immigration du Nouveau-Brunswick.



Mesure n° 13 : Élaborer un cadre complet d'assurance de la qualité pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Année 1 : Le Ministère élaborera un cadre stratégique pour l'administration du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Année 2 : Dès la première année, et en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, le Ministère présentera une loi provinciale en matière d'immigration.

Année 3 : Le Ministère établira une équipe de l'intégrité du programme qui se consacrera au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.



Vision du Nouveau-Brunswick relativement à l'immigration francophone

En tant que seule province officiellement bilingue du Canada, le Nouveau-Brunswick occupe une position unique au sein de la fédération canadienne, et le gouvernement est déterminé à veiller à ce que les deux communautés linguistiques demeurent dynamiques et prospères. Au cours des dernières années, les communautés francophones du Nouveau-Brunswick ont été particulièrement touchées par les tendances migratoires.

L'immigration joue un rôle clé dans les efforts du gouvernement pour accroître la population. Pour le moment, le nombre d'immigrants qui choisissent le Nouveau-Brunswick comme province d'adoption ne reflète toutefois pas l'équilibre sociolinguistique actuel de la province. Selon Citoyenneté et Immigration Canada, de 2001 à 2010, environ 14 % des nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick ont indiqué que la langue de leur choix était le français.

Le gouvernement provincial est déterminé à maintenir l'équilibre linguistique de ses deux communautés, ce qui explique pourquoi, dans le discours du trône, le gouvernement s'est engagé à développer un [plan d'action pour favoriser l'immigration francophone](#), découlant de la stratégie globale de croissance démographique du Ministère.

Les objectifs énoncés dans le plan d'action ont pour but de mener progressivement la province vers son objectif d'attirer au Nouveau-Brunswick 33 % de nouveaux arrivants francophones ou francophiles. Pour soutenir les progrès à cet égard, le gouvernement s'est engagé à élargir sa base actuelle de 14 %, grâce à une augmentation annuelle de l'immigration francophone de 3 %, au cours des trois prochaines années, pour un total de 23 % d'ici 2017.

Le [Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick](#), ci-joint, servira d'orientation au gouvernement sur la façon dont nous allons attirer et retenir de nouveaux arrivants francophones, en travaillant en collaboration avec nos nombreux partenaires, y compris le gouvernement fédéral.

Le français et l'anglais, les langues officielles du Canada, représentent une richesse et un atout pour les Canadiens et les Canadiennes. Elles font partie de notre histoire et de notre identité. Elles nous permettent d'exprimer notre culture dans toute sa diversité et de mettre en valeur l'excellence canadienne dans le monde entier. De plus, chez nous, dans toutes les provinces et tous les territoires, des communautés francophones et anglophones contribuent au dynamisme de notre société dans les sphères culturelle, sociale ou économique.

Source : Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018

Mesure du succès

Au cours des trois prochaines années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick travaillera activement à accroître la population de la province de quelque 5 000 personnes. Cette croissance se produira grâce à des efforts collectifs en vue d'accroître l'immigration, d'attirer chez nous des expatriés, d'améliorer les tendances provinciales sur la rétention, et d'investir dans des partenariats stratégiques.

Comme les projections démographiques laissent entrevoir un déclin de la population néo-brunswickoise, l'augmentation de la population de 5 000 personnes d'ici 2017 indiquera que le gouvernement aura atténué d'importantes pertes démographiques, et attiré 5 000 nouveaux résidents durant les trois prochaines années.

En janvier 2014, le Nouveau-Brunswick comptait une population d'à peu près 755 500 habitants. En l'augmentant annuellement d'environ 2 000 personnes et en maintenant un taux de croissance annuel de 0,2 %, le gouvernement provincial atténuera les répercussions du déclin démographique prévu.

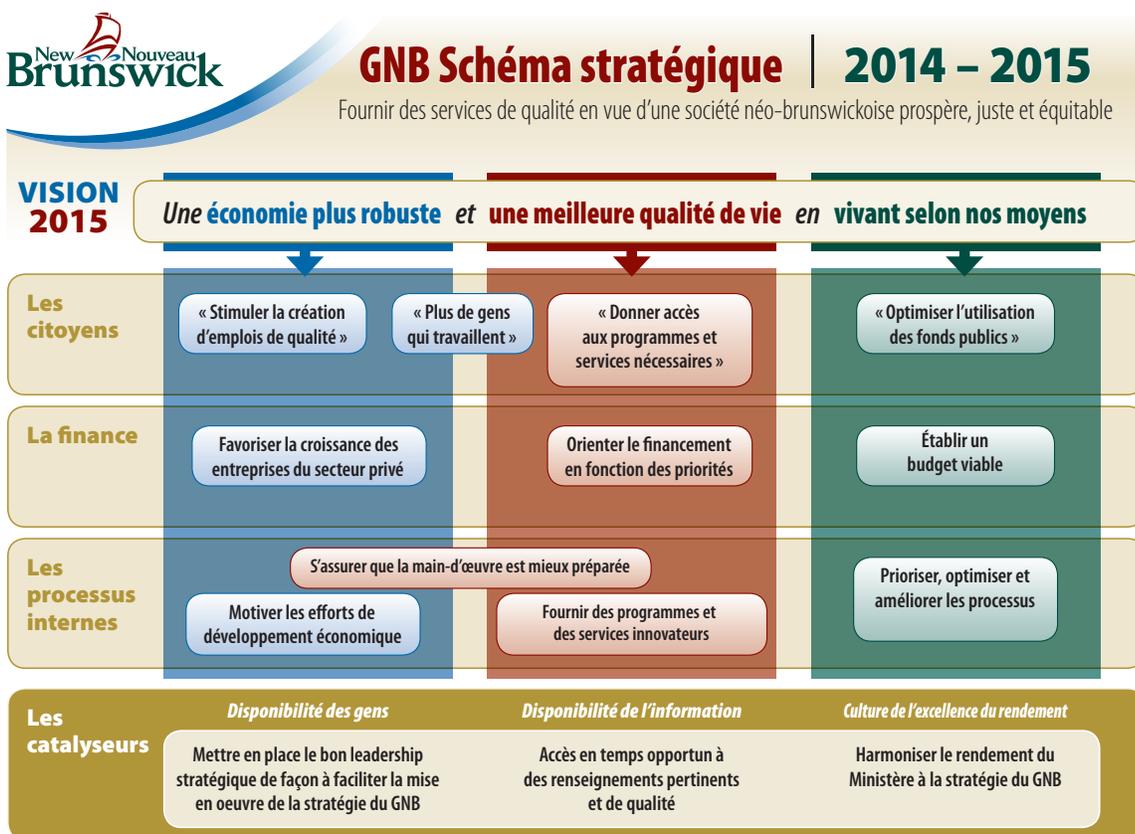
L'atteinte des objectifs en matière de croissance démographique sera étroitement liée à la croissance économique de la province et nécessitera des efforts collectifs de la part de tous les ordres de gouvernement, des industries, des secteurs, des employeurs et des partenaires communautaires. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a bon espoir qu'en travaillant ensemble, nous accueillerons les talentueux et créatifs Néo-Brunswickois désireux de revenir chez eux et nouveaux arrivants qu'il nous faut pour assurer un avenir prometteur à notre province.

Le gouvernement s'engage à répondre de ses politiques, à mesurer ses succès et à adapter ses plans au besoin. Afin d'appuyer la production de rapports annuels sur le succès de cette stratégie, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a élaboré un cadre d'évaluation complet qui suivra comment et où sont accomplis les progrès en matière de croissance démographique. Ce cadre rendra compte de toutes les mesures qui figurent dans la stratégie et dans le document d'accompagnement intitulé [Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone](#).



Conclusion

Le Nouveau-Brunswick dispose maintenant d'une nouvelle stratégie de croissance démographique et d'un tout premier [plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick](#). Les objectifs formulés dans le présent document sont complémentaires à la vision générale du gouvernement, soit une économie plus robuste et une meilleure qualité de vie, en vivant selon nos moyens, ce qu'illustre le Schéma stratégique du gouvernement ci-dessous.



VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU N.-B. : COMPÉTENCE – IMPARTIALITÉ – INTÉGRITÉ – RESPECT – SERVICE

Les travaux sont déjà en cours sur plusieurs fronts afin de faire avancer la présente stratégie, depuis la création d'un nouveau partenariat pour l'immigration avec le gouvernement fédéral jusqu'à la collaboration avec nos homologues de l'Atlantique à des efforts conjoints pour faire la promotion de notre région et attirer des immigrants. La Division de la croissance démographique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a récemment été restructurée afin de refléter les priorités stratégiques énoncées dans le présent document.

Le succès de la présente stratégie au cours des trois prochaines années exige la participation active du gouvernement, des industries, des entreprises, des éducateurs et des travailleurs. Afin de garantir le succès des activités énumérés dans le présent document, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'engage à travailler étroitement avec les ministères suivants :

- Développement économique
- Investir NB
- Communautés saines et inclusives
- Affaires autochtones
- Éducation et Développement de la petite enfance
- Environnement et Gouvernements locaux
- Affaires intergouvernementales
- Développement social
- Bureau du Conseil exécutif (Égalité des femmes)
- Tourisme, Patrimoine et Culture

Créé en 2007, le Conseil consultatif sur la croissance démographique a pour mandat de fournir au ministre des conseils stratégiques afin de trouver des façons d'augmenter la population du Nouveau-Brunswick. À l'avenir, le Conseil continuera à jouer un rôle de premier plan dans la réussite de cette stratégie et sera élargi pour comprendre des représentants d'autres ministères provinciaux. En assurant la liaison avec d'autres ministères et des intervenants du milieu, le gouvernement assurera une approche coordonnée et souple pour la mise en œuvre des priorités stratégiques énoncées dans le présent document.

Annexe

Commentaires reçus

De la part de résidents :

19 soumissions indépendantes

De la part d'organisations :

Assembly of First Nations Chiefs
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)CCNB
Ville d'Edmundston
Ministère du Développement économique
Enterprise Fredericton (Ignite)
Enterprise Saint John
FUSION Saint John
Parti vert du Nouveau-Brunswick
Gouvernement de la Colombie-Britannique
Invest Atlantic Alliance
Association multiculturelle régionale de Miramichi
Centre d'accueil multiculturel et des nouveaux arrivants de Saint John Inc.
NBCC
Association des technologistes de laboratoire médical du Nouveau-Brunswick
Sgoolai Israel Synagogue
St. Thomas University
Synergies Chaleur
Conseil des arts du Nouveau-Brunswick
Thompson-Price Law & Delahanty Rinzler Druckman
Unicare Home Health Care Inc.
University of New Brunswick

Targeted stakeholder meetings:

University of New Brunswick
New Brunswick Business Council
Business Immigrant Mentorship Program - Fredericton Chamber
Direction de l'égalité des femmes (GNB/BCE)
Enterprise Fredericton
City of Fredericton
Conseil consultatif sur la croissance démographique du Nouveau-Brunswick
Invest Atlantic Alliance
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
Fredericton Islamic Association
Mentee-Chamber of Commerce
Fusion SJ/Innovatia Inc.
Atlantic Provinces Trucking Association
Association multiculturel de Fredericton
Mount Allison University
New Brunswick Student Alliance
C2
Tourisme, Patrimoine & Culture
Arts NB
Joint Economic Development Initiative (JEDI)
Association acadienne et francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick
Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB)
Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)

| | |
|---|---|
| Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick (AFPNB) | District scolaire francophone du Nord-Ouest |
| Carey Consultants | District scolaire francophone Sud |
| Carrefour Beausoleil – Miramichi | Diversis Inc. |
| Carrefour d’immigration rurale du Nord-Ouest (CIRNO) | Entreprise Grand-Moncton (La Ruche et Programme de mentorat pour entrepreneurs immigrants – PMEI) |
| Centre communautaire Sainte-Anne – Fredericton | Fédération des conseils d’éducation du Nouveau-Brunswick (FCÉNB) |
| Centre d’accueil et d’accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFI) | Place aux compétences |
| Centre d’accueil multiculturel et des nouveaux arrivants de Saint John Inc. (SJMNR) | Réseau de développement économique et d’employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉENB) |
| Centre d’accueil, d’intégration et d’établissement des nouveaux arrivants Péninsule acadienne (CAIENA-PA) | Société de l’Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB) |
| Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest (CRNA-NO) | Société Nationale de l’Acadie (SNA) |
| Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) | Théâtre populaire d’Acadie (TPA) |
| Conseil économique du Nouveau-Brunswick (CÉNB) | Université de Moncton |
| Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) | |
| Conseil provincial des sociétés culturelles (CPSC) | |
| Consortium national de formation en santé, Université de Moncton, campus d’Edmundston (CNFS) | |

