

# UN NOUVEAU DÉPART

La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick

————— 2019-2024 —————





# TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre	3
Résumé	4
Renforcer notre main-d'œuvre en investissant dans la population	5
Pourquoi le Nouveau-Brunswick a-t-il besoin d'une stratégie de croissance démographique?	6
La croissance par l'immigration	8
Contexte actuel de la croissance démographique au Nouveau-Brunswick	9
Thèmes directeurs : Consultations des parties prenantes	12
Un appel à l'action	13
Engagement à agir	17
CONCLUSION	17
Annexe A	18



*Il s'agit aussi d'aider ces nouveaux arrivants venus chercher chez nous une vie meilleure et de meilleures possibilités pour eux-mêmes et les membres de leur famille.*

## MESSAGE DU MINISTRE

À titre de ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, je suis heureux de présenter la stratégie du gouvernement intitulée « *Un nouveau départ : la stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024* » et le plan d'action connexe.

Cette stratégie mise sur les efforts déjà entrepris par le Ministère pour s'attaquer aux problèmes auxquels fait face la province en ce qui concerne l'accroissement démographique, la main-d'œuvre et l'immigration. Elle appuie la Stratégie de croissance pour l'Atlantique afin de doter la province d'une main-d'œuvre qualifiée, ainsi que le rapport de la tournée Nouvelles conversations du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick qui a été rédigé à l'aide des commentaires recueillis directement auprès des collectivités néo-brunswickoises.

Au cours des dix prochaines années, environ 120 000 emplois deviendront disponibles dans la province. Donc, il y aura plus d'emplois que de personnes qui peuvent les pourvoir. Le Nouveau-Brunswick devra attirer plus de personnes dans la province pour pourvoir les emplois en question. Bon nombre de ces personnes seront de nouveaux arrivants. Voilà pourquoi l'immigration joue un rôle important dans cette stratégie. Nous savons que l'immigration est déterminante pour nous aider à accroître notre population et répondre aux besoins des employeurs d'ici. L'immigration offre aussi une occasion de contribuer à la croissance économique de la province et de renforcer nos collectivités.

L'importance de la croissance démographique est indéniable, mais la présente stratégie, c'est bien plus que cela. Il s'agit d'inciter les Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs à revenir au bercail pour se rapprocher de leurs amis et de leurs familles. Il s'agit d'accueillir de nouveaux arrivants dans notre province et de découvrir de nouvelles coutumes et cultures. Il s'agit aussi d'aider ces nouveaux arrivants venus chercher chez nous une vie meilleure et de meilleures possibilités pour eux-mêmes et les membres de leur famille.

Grâce aux quatre objectifs généraux de la stratégie ainsi qu'à une série d'initiatives et de mesures ciblées, nous inciterons les Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs à revenir au bercail, y compris les membres des Premières Nations, et nous attirerons et accueillerons de nouveaux Canadiens et des migrants secondaires que nous réussirons à retenir parmi nous.

La réussite de cette stratégie dépendra en grande partie de notre collaboration avec nos partenaires clés, les collectivités et tous les Néo-Brunswickois. Cette réussite commence au niveau local. Notre gouvernement est déterminé à faire en sorte que les nouveaux arrivants aient la possibilité de réaliser leurs rêves ici même au Nouveau-Brunswick. Mes collègues et moi sommes là pour vous écouter et soutenir les initiatives dans la province qui permettront d'en faire une réalité.

Notre population est notre atout le plus précieux. Les Néo-Brunswickois comptent parmi les personnes les plus travailleuses, généreuses et accueillantes que je connaisse. Je suis convaincu qu'ensemble, nous continuerons d'assurer la croissance de notre province et de bâtir des collectivités prospères, accueillantes et diversifiées partout au Nouveau-Brunswick.

**L'honorable Trevor Holder**

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



# RÉSUMÉ

*Un nouveau départ : une stratégie de croissance démographique pour le Nouveau-Brunswick 2019-2024* et le plan d'action qui l'accompagne se fondent sur des succès passés et des initiatives récentes, notamment la *Stratégie de croissance pour l'Atlantique* et le rapport de la tournée Nouvelles conversations, pour accroître la capacité du Nouveau-Brunswick à former, à mobiliser et à retenir une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre aux besoins de son marché du travail.

La stratégie est axée sur l'atteinte de trois cibles au cours des cinq prochaines années et au-delà, à savoir :

- Favoriser une augmentation régulière du nombre d'immigrants qui s'installent dans la province chaque année. Plus particulièrement, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (le Ministère) s'efforcera de stimuler la croissance démographique au Nouveau-Brunswick en haussant la cible d'immigration économique avec le temps, de manière que nous puissions accueillir jusqu'à 7 500 nouveaux arrivants annuellement d'ici 2024<sup>1</sup>. Cela portera la part annuelle de l'immigration au Nouveau-Brunswick à environ 1 % de la population provinciale.
- Appuyer la rétention des nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick en portant le taux de rétention à 85 % d'ici 2024. Cela permettra de consolider le succès des efforts visant à accroître la population en encourageant plus de personnes à s'établir dans des collectivités au Nouveau-Brunswick, à y rester et à concourir à leur prospérité.
- Comme le proposait le *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017*, le Ministère continuera de viser une augmentation annuelle de 2 % des candidats francophones désignés afin d'atteindre 33 % d'ici 2024.

Pour atteindre ces cibles, la stratégie énonce quatre objectifs ainsi que les initiatives et les mesures qui en découleront :

1. Attirer une main-d'œuvre qualifiée qui correspond aux besoins du marché du travail;
2. Recruter des entrepreneurs qui appuient une croissance économique durable;
3. Créer un environnement où les nouveaux arrivants et leur famille peuvent s'établir au Nouveau-Brunswick et y réussir;
4. Encourager les collectivités à bâtir une province plus diversifiée et accueillante.

Les mesures particulières à l'appui de ces objectifs se trouvent dans le plan d'action qui accompagne la stratégie.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail dirigera la mise en œuvre de la stratégie; cependant, l'atteinte des objectifs de cette dernière exigera une action concertée de la part du gouvernement fédéral, d'autres ministères provinciaux, des partenaires et des parties prenantes. Par conséquent, la réussite de la nouvelle stratégie exigera un appui pangouvernemental.

***Le travail est déjà en cours pour atteindre les cibles de la nouvelle stratégie.***

<sup>1</sup> Comme il a été rapporté en 2019, le taux de rétention du Nouveau-Brunswick était de 70 % en 2017 selon un taux de rétention de un an parmi les demandeurs principaux désignés de la province à partir de la cohorte d'immigrants ayant obtenu le droit d'établissement. Ce taux de rétention de base pourrait changer en raison du travail additionnel réalisé avec l'Institut de la recherche, des données et de la formation du Nouveau-Brunswick (IRDF-NB).

# RENFORCER NOTRE MAIN-D'ŒUVRE EN INVESTISSANT DANS LA POPULATION

Le Ministère continue de s'attaquer aux obstacles à la croissance démographique au Nouveau-Brunswick et de déployer des efforts qui renforceront notre main-d'œuvre. En tirant des leçons des succès passés et en nous inspirant des progrès récents, nous pouvons faire du Nouveau-Brunswick une province où les gens de tout âge peuvent vivre une vie heureuse et bien remplie, où les familles peuvent s'épanouir et où les nouveaux arrivants peuvent prospérer. Notre population est notre atout le plus précieux. Nous devons miser sur les Néo-Brunswickois, nos familles, notre main-d'œuvre et nos collectivités afin de bâtir un Nouveau-Brunswick prospère, multiculturel et dynamique pour tous.

*Nous n'avons jamais été aussi chanceux et heureux. C'est au-delà de toute espérance!*

*- Bogdan Goncharov, chargé de compte,  
Xerox Digital Sales, Saint John, NB*

Le potentiel de tous les Néo-Brunswickois, y compris les femmes, les personnes ayant un handicap, les jeunes et les Autochtones, doit être mis à profit. En gardant les gens du Nouveau-Brunswick dans la province, en ramenant les expatriés, y compris les Autochtones, et en attirant des immigrants, nous pourrions accroître notre population, répondre à nos besoins en main-d'œuvre et nous doter d'une base démographique solide. Cela nous permettra de stimuler notre croissance économique, de créer de nouvelles possibilités d'emploi, d'attirer des investissements et de contribuer à une meilleure qualité de vie pour toute la population.

Comme les entreprises et les industries du Nouveau-Brunswick sont capables de recruter des personnes de talent et de les fidéliser, elles continueront d'investir et de prendre de l'expansion. Le recrutement et la rétention d'immigrants constituent un élément fondamental de la croissance démographique et économique dans notre province. Grâce à la relance de l'activité économique de notre secteur privé, de nombreuses familles néo-brunswickoises qui ont quitté la province

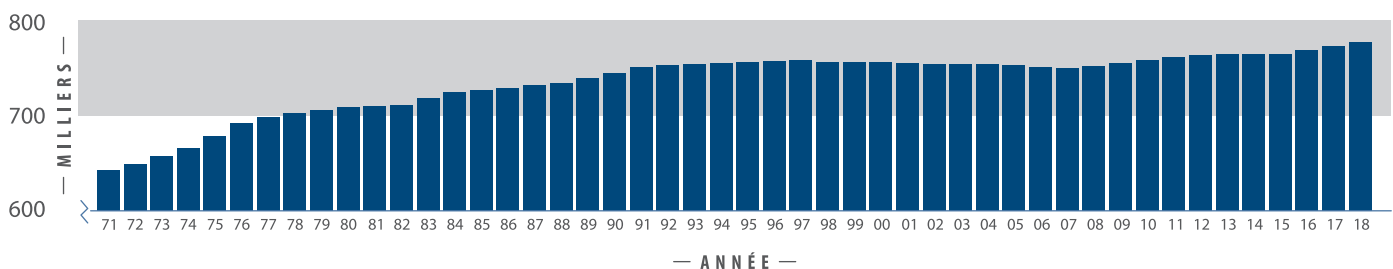
pourront revenir au bercail. Nous devons inciter des immigrants à s'établir au Nouveau-Brunswick afin de renforcer notre économie et nos collectivités. L'immigration, si elle est bien gérée, crée des emplois.

Déjà, le Ministère a jeté des bases solides pour attirer de nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick et les encourager à s'y établir et à y rester. Dans le cadre de la *Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017* et d'autres initiatives stratégiques, le Ministère a intensifié ses activités promotionnelles sur la scène nationale et à l'étranger, accru les services d'aide à l'établissement pour les entrepreneurs et les travailleurs qualifiés, encouragé le développement de collectivités diversifiées et accueillantes, favorisé une meilleure collaboration avec des partenaires clés, dont le gouvernement fédéral, et accru de 625 à 2 291 le nombre d'immigrants qui arrivent dans la province chaque année. Le Nouveau-Brunswick étant la seule province officiellement bilingue au Canada, le Ministère s'est également employé à respecter ses cibles d'immigration francophone afin de préserver l'équilibre linguistique particulier qui règne dans la province.

Afin d'attirer des entreprises, les pays et les provinces doivent aujourd'hui voir à ce qu'une main-d'œuvre compétente et souple soit disponible. Le Nouveau-Brunswick n'est pas le seul à chercher à accroître sa population et sa main-d'œuvre. À l'échelle mondiale, la concurrence pour attirer des gens et des talents a pris de l'ampleur et continuera de s'intensifier, de sorte qu'il sera plus difficile de rivaliser avec les économies émergentes. Le Ministère accueillera favorablement la nature de plus en plus mondiale de l'économie et cherchera à obtenir sa part des nouvelles idées, de la population et des talents mondiaux. En reliant les Néo-Brunswickois, nos expatriés, d'autres Canadiens et des immigrants qualifiés à des emplois partout dans la province, nous pouvons favoriser le développement du talent nécessaire au renforcement de notre main-d'œuvre.

L'heure est maintenant venue de poursuivre sur la lancée de nos efforts passés pour nous assurer de recruter et de retenir les nouveaux arrivants qui contribueront à la prospérité économique, sociale et culturelle du Nouveau-Brunswick. À l'aide des initiatives décrites dans la présente stratégie, le Ministère s'efforcera d'accroître notre population en procédant à des augmentations ciblées de l'immigration, en s'attachant tout particulièrement à attirer des travailleurs qualifiés, à recruter des entrepreneurs, à faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants et à favoriser le développement de collectivités plus diversifiées et plus accueillantes. Pour atteindre cette croissance et retenir les Néo-Brunswickois, il est nécessaire de déployer des efforts communs qui s'appuient sur une chaîne de service; les ministères provinciaux, le gouvernement fédéral, les organismes d'aide aux immigrants et d'autres intervenants communautaires devront s'associer à cette fin.

## POPULATION TOTALE ANNUELLE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



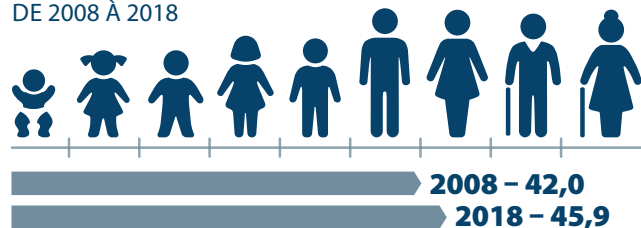


## POURQUOI LE NOUVEAU-BRUNSWICK A-T-IL BESOIN D'UNE STRATÉGIE DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE?

Nous devons veiller à inverser le déclin de la population dans un contexte où le Nouveau-Brunswick continuera d'être confronté à des défis démographiques dans un proche avenir. En 2018, le Nouveau-Brunswick avait l'une des populations les plus petites et les plus âgées au Canada. De 2013 à 2018, la province s'est classée à l'avant-dernier rang parmi les provinces et territoires du côté de la croissance démographique (+1,6 %). Une migration élevée vers d'autres provinces (surtout chez les jeunes) et un faible taux de natalité limitent notre capacité de croissance démographique. De plus, la population vieillissante entraîne un changement démographique sans précédent qui continuera d'avoir une incidence sur l'économie et la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick.

Une baisse de la population en âge de travailler est une préoccupation croissante pour le Nouveau-Brunswick. Au cours des prochaines années, un nombre considérable de départs à la retraite est prévu alors que les membres de la génération du baby-boom quitteront la population active. Cela comprend les entrepreneurs qui songent à prendre leur retraite et à vendre leurs entreprises. La population actuelle du Nouveau-Brunswick en âge de travailler ne suffira pas à combler toutes ses possibilités.

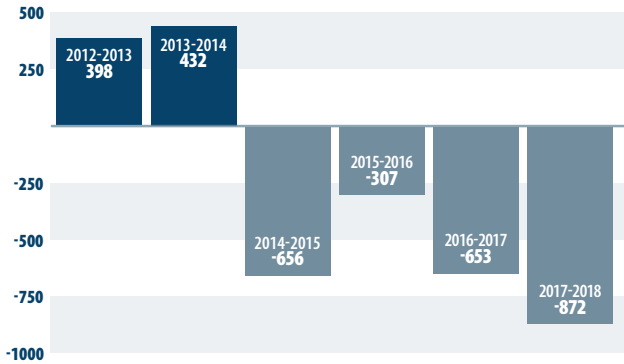
### ÂGE MÉDIAN DES NÉO-BRUNSWICKOIS DE 2008 À 2018



À cela s'ajoute la diminution de la croissance démographique naturelle, qui se poursuit de façon constante. En 2015, pour la première fois de l'histoire, les décès ont commencé à dépasser les naissances au Nouveau-Brunswick. Le nombre de décès dépassera celui des naissances, jusqu'à 2 200, d'ici 2027<sup>2</sup>. Le Nouveau-Brunswick n'est pas le seul au Canada à faire face à une baisse de sa population naturelle. Toutes les provinces de l'Atlantique connaissent maintenant la même tendance. La migration internationale est une stratégie clé pour atténuer l'impact de ce déclin.

<sup>2</sup> Statistique Canada, CANSIM (banque de données), tableau 051-0004, Composantes de l'accroissement démographique, Canada, provinces et territoires, par année (personnes). (Consultée le 14 octobre 2016). La période annuelle va du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année indiquée.

## CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE NATURELLE (LES NAISSANCES VS LES DÉCÈS)



Les collectivités du Nouveau-Brunswick continuent de souffrir de l'exode des jeunes (de 15 à 24 ans), le nombre de jeunes dans la province étant en baisse. La population des jeunes au Nouveau-Brunswick est passée de 99 691 en 2003 à 83 948 en 2018. Durant cet intervalle, la migration interprovinciale est demeurée un facteur important de la diminution de la population des jeunes dans la province. Si cette tendance à l'exode des jeunes persiste, jumelée au vieillissement rapide de la population, les répercussions sur notre économie, notre assiette fiscale et les programmes de soutien social seront énormes.

## MIGRATION EN PROVENANCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



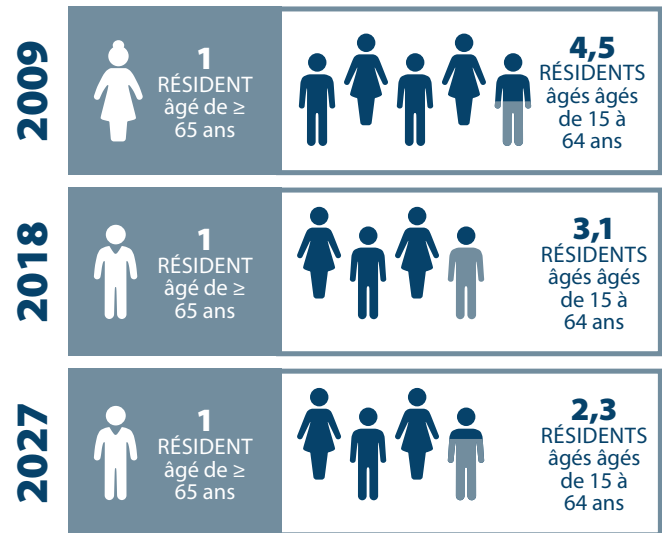
ANNÉE	TOTAL
2010-2011	-158
2011-2012	-1806
2012-2013	-3290
2013-2014	-3517
2014-2015	-2709
2015-2016	-1113
2016-2017	434
2017-2018	-49

Alors que la population de jeunes est à la baisse, la population de personnes âgées au Nouveau-Brunswick s'accroît avec constance. Entre 2003 et 2018, le Nouveau-Brunswick a enregistré une augmentation de 57 % du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus (+57 900 personnes). La migration interprovinciale et la migration internationale chez les personnes âgées étant faibles, l'augmentation de la population de personnes âgées découlera probablement du vieillissement continu de la population du Nouveau-Brunswick. Le groupe des personnes âgées est diversifié et ses besoins sont variés, ce qui ajoute des pressions sur le système de soutien social du Nouveau-Brunswick à mesure que les aînés avancent dans les dernières étapes de la vie.

Le profil démographique du Nouveau-Brunswick joue un rôle déterminant dans la structure de notre population active. Comme la population continue de vieillir, le taux de croissance de la population active dans la province a diminué, ce qui a eu d'importantes répercussions sur les industries au Nouveau-Brunswick. Dans les années 1980, le taux de croissance de la population active de la province était semblable au taux global du Canada; cependant, depuis les années 1990, il est considérablement inférieur à la moyenne nationale<sup>3</sup>. Des déclin semblables des taux de croissance de la population active sont survenus dans les autres provinces de l'Atlantique par rapport au Canada; la région en entier a fait face à des défis uniques comparativement à d'autres parties du pays.

En 2018, il y avait environ 499 000 personnes typiques en âge de travailler au Nouveau-Brunswick (de 15 à 64 ans), soit près de 2 000 de moins qu'en 2017 et près de 15 000 de moins qu'en 2013<sup>4</sup>. De 2018 à 2027, le Nouveau-Brunswick devrait offrir quelque 120 000 possibilités d'emploi dans l'ensemble de la province, dont environ 13 000 qui devront nécessiter le recrutement de travailleurs de l'extérieur de la province, car ces emplois ne pourront pas être tous pourvus par la main-d'œuvre locale<sup>5</sup>. En outre, si l'offre de main-d'œuvre prévue ne permet pas de pourvoir le nombre projeté de postes vacants, il faudra peut-être accueillir plus d'immigrants et de travailleurs du reste du Canada pour répondre à la demande en main-d'œuvre.

## RATIO TOTAL ET PRÉVU DE PERSONNES ÂGÉES PAR RAPPORT AUX RÉSIDENTS EN ÂGE DE TRAVAILLER



Les Autochtones du Nouveau-Brunswick ont le potentiel de pallier les pénuries de main-d'œuvre, étant donné que leur population de base est jeune et en croissance dans la province. Au Nouveau-Brunswick, 29 380 personnes s'identifient comme étant Autochtones (16 246 d'entre elles sont des membres inscrits de bandes). Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la population autochtone vivant dans la province est de 35 ans, en comparaison avec 44 ans pour les Néo-Brunswickois non autochtones. De plus, les enfants autochtones âgés de 14 ans et moins représentent 23 % de la population autochtone totale, proportion bien supérieure à celle de 15 % pour le Nouveau-Brunswick dans son ensemble. Il est essentiel que cette population soit mobilisée et sensibilisée et qu'elle ait la confiance d'acquérir les compétences dont elle a besoin pour poursuivre une carrière enrichissante dans notre province.

La capacité du Nouveau-Brunswick à financer des services économiques et sociaux demeurera fragile si l'écart entre le nombre de retraités et de travailleurs continue de se creuser. De 2008 à 2018, le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler et chaque personne âgée est passé de 4,6 à 3,1; il devrait baisser encore pour s'établir à 2,3 d'ici 2027. Cela aura une grande incidence sur la capacité de financement des services économiques et sociaux de la province. À court et à long terme, pour répondre aux besoins en soutien d'une population vieillissante dans un contexte où l'assiette fiscale rétrécit, le Nouveau-Brunswick doit encourager les mouvements dans la province afin d'améliorer ses perspectives démographiques.

3 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002

4 Estimations démographiques de Statistique Canada, CANSIM, tableau 051-0001.

5 Stokes Economics, prévisions pour le Nouveau-Brunswick (personnalisées pour le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail).

# LA CROISSANCE PAR L'IMMIGRATION

La province s'attaque activement à ses défis démographiques. Puisque les défis augmentent, il est essentiel que le gouvernement provincial continue de prendre des mesures proactives axées sur la croissance démographique pour répondre aux besoins du marché du travail de l'économie du Nouveau-Brunswick, atténuer les pressions dues à l'émigration, notamment dans les régions rurales, et favoriser des collectivités diversifiées et accueillantes dans l'ensemble de la province.

En 2014, le gouvernement a adopté sa deuxième stratégie d'accroissement de la population, soit *La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017*, accompagnée du *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017*. Cette stratégie comportait des mesures visant à favoriser la croissance de la population du Nouveau-Brunswick par l'immigration ciblée, l'établissement, le multiculturalisme, l'immigration francophone, l'entrepreneuriat et les activités de rétention. Cette nouvelle stratégie s'appuie directement sur ces réussites, réalisations et mesures passées.


Tout au long de la stratégie, soit de 2014 à 2017, le nombre d'immigrants arrivant au Nouveau-Brunswick a connu une croissance historique, notamment marquée par des taux de croissance record depuis 2016. La migration internationale nette demeurera le principal moteur de cette croissance démographique, animée par le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et le Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique. Le nombre d'admissions allouées dans ces programmes a presque triplé au cours des quatre dernières années. Les cibles du Nouveau-Brunswick sont passées de 625 en 2014 à 2 100 en 2019. Cela signifie qu'un nombre record de demandeurs et leur famille viennent maintenant s'établir au Nouveau-Brunswick pour y vivre et y travailler. Nous devons poursuivre sur cette lancée et viser une croissance démographique continue et une hausse de la migration de nouveaux arrivants répondant aux besoins ciblés de l'économie et du marché du travail de la province.

Il faudra établir et accroître la collaboration avec divers partenaires, notamment les autres provinces de l'Atlantique, pour assurer la croissance démographique et économique du Nouveau-Brunswick au cours des cinq prochaines années.

*Des personnes aimeraient travailler au Nouveau-Brunswick et elles ont bien des compétences à contribuer ici. Elles ont une excellente expérience et une formation de qualité, ce qui pourrait en faire d'excellents nouveaux employés pour votre organisation.*

*- Susan Wilson, directrice, Immigration, J.D. Irving, Limited, Saint John (N.-B.)*

## LES RÉSIDENTS PERMANENTS ANNUELS ET LES MEMBRES DE LEUR FAMILLE DE 2011 À 2018



ANNÉE	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	ANNÉE	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS
<b>2011</b>	<b>1971</b>	<b>2015</b>	<b>2578</b>
<b>2012</b>	<b>2217</b>	<b>2016</b>	<b>4675</b>
<b>2013</b>	<b>2022</b>	<b>2017</b>	<b>3648</b>
<b>2014</b>	<b>2847</b>	<b>2018</b>	<b>4607</b>



# CONTEXTE ACTUEL DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

## S'ASSOCIER AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Puisque les gouvernements fédéral et provinciaux se partagent la responsabilité de l'immigration et de l'établissement des nouveaux arrivants, il est essentiel de maintenir la collaboration avec le gouvernement fédéral pour garantir le succès des efforts du Nouveau-Brunswick en matière d'immigration. La politique fédérale d'immigration influe directement sur la capacité de la province d'attirer les nouveaux arrivants et de les retenir. Tandis que les programmes fédéraux d'immigration comprennent les catégories de l'immigration économique et de l'immigration pour des motifs humanitaires, l'immigration de la province est axée uniquement sur les immigrants économiques, soit des personnes qui sont choisies en raison de leurs compétences et leur capacité de contribuer à l'économie du Canada et du Nouveau-Brunswick. La sélection et la réinstallation des réfugiés continuent de relever de la compétence du gouvernement fédéral. Cependant, le gouvernement provincial appuie l'intégration des réfugiés, comme le démontre la réussite de l'arrivée de réfugiés syriens en 2015 et 2016, quand plus de 1 500 Syriens ont été accueillis dans la province. Selon les organismes du Programme d'aide pour la réinstallation (PAR), les efforts déployés pour aider les réfugiés syriens ont conduit à des taux de rétention élevés des gens faisant partie de ces collectivités.

Les programmes provinciaux d'immigration sont conçus conjointement avec le gouvernement fédéral, tandis que les mécanismes de sélection des immigrants et de demande d'immigration sont gérés par le gouvernement provincial. Ces programmes d'immigration provinciaux sont les seules voies d'immigration qui relèvent de la compétence de la province, même si le Nouveau-Brunswick reçoit certains nouveaux arrivants par l'intermédiaire des programmes d'immigration fédéraux. Pour en savoir davantage sur les programmes fédéraux et provinciaux d'immigration et leurs différences, prière de consulter l'annexe A.

Nous avons accompli de grands progrès du côté de la collaboration avec les gouvernements fédéral et provinciaux sur les questions d'immigration, notamment au moyen de partenariats accrus avec l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). L'APECA et le Ministère travaillent de concert à la mise en œuvre de diverses initiatives conçues pour attirer, intégrer et retenir les nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick, notamment des mesures axées sur la rétention des étudiants internationaux et l'amélioration de la capacité des employeurs en ressources humaines.

Le pays dans son ensemble a connu une hausse de l'immigration au cours des cinq dernières années, le nombre d'immigrants passant de 261 000 en 2014 à 330 800 en 2019. Au cours de la même période, le Ministère a instauré de nouveaux programmes provinciaux d'immigration, dont le Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique, qui ont permis d'accroître l'immigration dans la province. Le Nouveau-Brunswick déploie des efforts pour obtenir sa juste part de cette augmentation de l'immigration au Canada pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de ses employeurs et assurer sa croissance démographique. Le Ministère continuera de faire valoir le bien-fondé d'une augmentation de l'immigration dans la province, par la voie du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et du Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique, de façon à atteindre les cibles et objectifs de la présente stratégie.



## LE PROGRAMME PILOTE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION AU CANADA ATLANTIQUE

En juillet 2016, le gouvernement fédéral a conclu un partenariat avec les quatre provinces de l'Atlantique pour annoncer la *Stratégie de croissance pour l'Atlantique*, qui vise à stimuler le développement économique et à augmenter les possibilités d'emploi dans la région. Une des pierres angulaires du plan est le Programme pilote triennal en matière d'immigration au Canada atlantique, conçu pour relever les défis particuliers du marché du travail dans les provinces de l'Atlantique.

Ce programme pilote amène directement les employeurs à répondre à leurs propres besoins de main-d'œuvre, en les obligeant notamment à participer à l'intégration communautaire de leurs travailleurs. Le gouvernement fédéral s'est engagé à accroître la vitesse et la souplesse du Programme pilote, de sorte que les demandes d'immigration au Canada devraient être simplifiées et traitées plus rapidement. Le Nouveau-Brunswick a connu plusieurs succès jusqu'à présent, notamment une croissance de l'immigration dans la province, un accent renouvelé sur l'établissement des nouveaux arrivants et leur rétention, une augmentation des efforts de mobilisation du public et une plus grande collaboration avec les principaux partenaires.

Le Programme pilote a été prolongé jusqu'en 2021, et le Ministère est persuadé que les succès obtenus et l'élan insufflé se poursuivront pendant toute la durée de la stratégie. Mentionnons que divers éléments du Programme pilote ont été intégrés dans les activités d'immigration du Ministère et seront incorporés dans les mesures découlant de la stratégie.

À l'avenir, il sera important que le Nouveau-Brunswick demeure bien placé pour attirer et retenir d'autres nouveaux arrivants afin de pouvoir répondre à ses besoins en matière de croissance démographique, d'économie et de main-d'œuvre. À cette fin, le Ministère doit maintenir un dialogue ouvert avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada sur les moyens d'améliorer et d'augmenter l'immigration au Nouveau-Brunswick. Il doit notamment continuer de chercher à maximiser le nombre d'admissions allouées dans toutes les voies d'immigration possibles, comme le Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique et le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.



## COMITÉ D'INTÉGRATION À LONG TERME

Il est important d'intensifier la collaboration pangouvernementale sur les questions d'immigration afin d'avoir une approche plus cohérente et concertée en ce qui concerne le soutien des nouveaux arrivants dans nos collectivités. C'est actuellement le rôle du Comité d'intégration à long terme, issu de l'arrivée des familles de réfugiés syriens au Nouveau-Brunswick. Ce comité se concentre sur divers aspects de l'intégration des nouveaux arrivants, notamment la formation préalable à l'emploi, l'emploi, l'éducation, la santé et le mieux-être mental, les services gouvernementaux et la sécurité publique à l'intention des nouveaux arrivants. Il réunit les principales parties prenantes parmi les ministères provinciaux, les municipalités et les organismes d'aide aux immigrants. La présidence est assurée par le Ministère et le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, organisme-cadre sans but lucratif dont la mission est d'appuyer les organismes d'aide aux immigrants ainsi que les associations multiculturelles et ethnoculturelles dans l'ensemble de la province.

Formé à l'origine en réponse à la crise des réfugiés syriens, le Comité est devenu essentiel à la réalisation des objectifs globaux d'établissement et d'intégration de la province et aide maintenant tous les nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick. Les objectifs du Comité privilégient le recours à une approche axée sur la diversité et l'inclusion pour analyser et adapter les politiques, les programmes et les services gouvernementaux afin de mieux répondre aux besoins de ceux qui s'établissent au Nouveau-Brunswick, tout en obtenant globalement de meilleurs résultats du côté de l'intégration et de la rétention. Ce travail a étayé les objectifs, les initiatives et les mesures présentés dans ce plan d'action stratégique, en particulier ceux liés à l'installation, à l'intégration et à la diversité.

Jusqu'à maintenant, la collaboration parmi les membres du Comité en ce qui a trait aux questions d'établissement et d'intégration des nouveaux arrivants a grandement progressé. Afin de créer un

Nouveau-Brunswick plus accueillant, diversifié et intégré, nous devons poursuivre sur cette lancée et tirer parti des efforts déployés par le Comité visant à intensifier continuellement la collaboration dans l'ensemble du gouvernement et dans les collectivités.

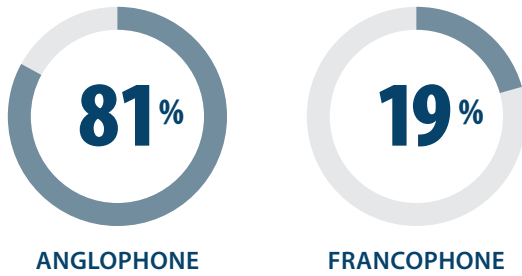
Pour souligner l'importance de l'immigration et le travail du Comité, le GNB s'est associé au Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et au Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick pour lancer « NouLAB », le laboratoire sur l'immigration économique du Nouveau-Brunswick.

## IMMIGRATION FRANCOPHONE

La stratégie précédente, *Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2014-2017*, était accompagnée d'un document, à savoir le *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017*, dont l'objectif était d'attirer et de retenir plus de nouveaux arrivants francophones au Nouveau-Brunswick. Les objectifs et cibles de ce plan d'action continuent de faire partie intégrante de la nouvelle stratégie.

Depuis le lancement du plan d'action précédent, l'immigration francophone dans la province a augmenté. En 2018, le Ministère a obtenu 31 % des nouveaux arrivants francophones par l'intermédiaire du Programme des candidats de la province et 19 % dans l'ensemble de tous les programmes provinciaux. Une bonne partie de cette réussite découle du travail entrepris par le Ministère au cours des dernières années en vue de cibler spécifiquement l'immigration francophone. Le Ministère a participé à des missions internationales de recrutement d'immigrants francophones, a élargi les services d'aide à l'établissement des francophones et a dirigé des initiatives d'immigration francophone aux tables fédérales, provinciales et territoriales, en plus d'organiser le tout premier Forum pancanadien sur l'immigration francophone en 2017.

## VENTILATION SELON LA LANGUE OFFICIELLE DES RÉSIDENTS PERMANENTS DANS TOUS LES PROGRAMMES D'IMMIGRATION PROVINCIAUX EN 2018



La province continue d'augmenter le nombre d'immigrants francophones. Dans le contexte des augmentations récentes de l'immigration provinciale, le Nouveau-Brunswick a maintenant besoin de plus d'immigrants francophones afin d'atteindre ses cibles en matière d'immigration francophone. Par conséquent, le gouvernement continuera à promouvoir l'immigration francophone et à recruter des immigrants francophones afin d'atteindre les cibles qui ont été fixées, compte tenu notamment de la concurrence accrue partout au Canada pour attirer des immigrants francophones.

Les initiatives énoncées dans le précédent plan d'action font désormais partie intégrante des objectifs du Ministère et ont été intégrées dans toutes les activités d'immigration. Ainsi, les mesures concernant l'immigration francophone seront intégrées dans l'ensemble des objectifs et des initiatives de la nouvelle stratégie. Plus particulièrement, les objectifs et les mesures de la présente stratégie visent les deux communautés francophone et anglophone, faisant en sorte que la totalité des services, des institutions et des programmes, peut être mise à contribution et profiter de l'immigration. Cela permettra à la stratégie d'appuyer l'objectif constant du Ministère, à savoir maintenir l'équilibre linguistique particulier du Nouveau-Brunswick.

Par ailleurs, afin d'appuyer l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick, la province administre l'*Accord Canada-Nouveau-Brunswick* sur l'immigration, qui comporte la toute première annexe au Canada sur les immigrants d'expression française et dont l'objectif est d'accroître le nombre d'immigrants d'expression française à destination du Nouveau-Brunswick.

## ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

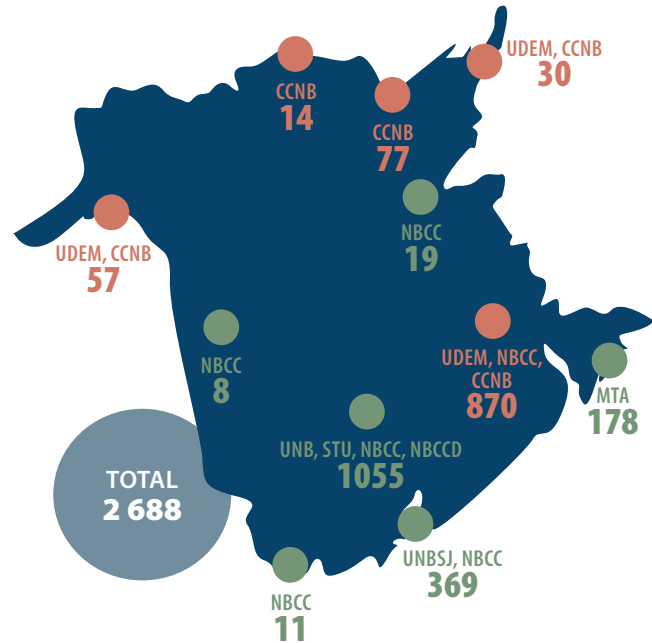
Compte tenu de l'intensification de la concurrence pour attirer la main-d'œuvre qualifiée, le potentiel d'assurer la transition des étudiants internationaux vers la qualité de résidents permanents au Nouveau-Brunswick offre des perspectives intéressantes. Les étudiants internationaux sont des candidats particulièrement désirables à la résidence permanente en raison de leurs titres de compétences canadiens, de leur connaissance d'une des deux langues officielles et de leurs compétences entrepreneuriales, en plus d'être familiers avec la culture canadienne. Ces facteurs facilitent l'intégration dans la collectivité et le marché du travail, ce qui suscite la croissance de notre population et de notre économie, tout en favorisant la création d'emplois.

Pour tirer parti de cette perspective de croissance, il est impératif que le Nouveau-Brunswick investisse dans des initiatives qui renforceront considérablement sa capacité d'attirer, d'intégrer et de retenir les étudiants internationaux. En grande majorité, les étudiants

internationaux qui obtiennent leur diplôme d'établissements postsecondaires du Canada atlantique disent qu'ils aimeraient avoir la possibilité de demeurer dans leur province d'études ou devenir des citoyens canadiens. Le Nouveau-Brunswick doit se soucier de fournir à ces étudiants les bons outils dont ils ont besoin pour rester et réussir dans la province. En attirant et en retenant davantage d'étudiants internationaux, le gouvernement du Nouveau-Brunswick peut également favoriser la croissance de la collectivité francophone.

## ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

INSCRITS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ÉDUCATION  
POSTSECONDAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2017)



## RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

Le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE) est un obstacle auquel feront face certains nouveaux arrivants dans la province, notamment les conjoints des demandeurs principaux, les réfugiés et les personnes arrivant par l'intermédiaire des programmes fédéraux d'immigration qui souhaitent exercer une profession réglementée. Lorsque le Ministère procède à la sélection de personnes désignées aux fins de la résidence permanente au Nouveau-Brunswick, il consent des efforts particuliers pour choisir les personnes qui n'ont pas de problème de titres de compétences et qui sont prêtes à venir travailler dans la province. Toutefois, les conjoints et les autres membres de la famille peuvent continuer à avoir de tels problèmes lorsqu'ils cherchent du travail dans la province.

Plusieurs organismes et associations participent à l'évaluation et à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, des accréditations professionnelles et de l'expérience de travail, de sorte que le processus est complexe et parfois fastidieux. Ces difficultés ne sont pas propres au Nouveau-Brunswick, mais bien un aspect permanent sur lequel se concentrent les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral.



## THÈMES DIRECTEURS : CONSULTATIONS DES PARTIES PRENANTES

Plusieurs thèmes directeurs de la présente stratégie de croissance démographique sont issus des quatre semaines de consultations ciblées des parties prenantes menées par le Ministère. Ces consultations ont permis de recueillir des opinions sur les idées, les innovations et les perspectives de croissance démographique dans la province, tenant compte des réalités démographiques actuelles du Nouveau-Brunswick. Durant ces consultations, le Ministère a centré son attention sur la croissance démographique du Nouveau-Brunswick et la création de collectivités accueillantes ainsi que les efforts pour combler les besoins en main-d'œuvre, tout en préservant l'équilibre linguistique particulier de la province. Plus de 100 parties prenantes ciblées ont été invitées à participer.

Les parties prenantes ont remis au Ministère 40 mémoires écrits en réponse au document de discussion intitulé *Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick*. Le Ministère a également rencontré directement des parties prenantes en sollicitant les municipalités, les organismes d'aide aux immigrants, les partenaires gouvernementaux et autres pour veiller à ce que la stratégie tienne compte des besoins de nos collectivités. Tout au long du processus de consultation, le Ministère a demandé les avis des principales parties prenantes parmi les francophones et les Premières Nations sur les divers thèmes énoncés dans le document de discussion. Les recommandations obtenues pendant ce processus constituent la base de la présente stratégie.

Les thèmes directeurs ci-dessous seront mis en œuvre en tenant compte des collectivités rurales et urbaines, ainsi que des deux communautés francophone et anglophone pour soutenir l'équilibre linguistique qui nous caractérise.

Nombre de parties prenantes qui ont exprimé leurs opinions ont clairement indiqué que pour réussir la croissance démographique du Nouveau-Brunswick au cours des cinq prochaines années, il faudra une approche multidimensionnelle centrée sur les grands thèmes suivants :

### RÉTENTION

Collaborer avec les partenaires de la collectivité et les autres ministères pour retenir les personnes dans les collectivités du Nouveau-Brunswick, notamment les nouveaux arrivants. Les trois principaux facteurs de rétention sont les suivants : favoriser la participation des nouveaux arrivants au marché du travail du Nouveau-Brunswick, s'assurer qu'ils maîtrisent l'une des langues officielles ou les deux et créer des collectivités accueillantes qui intégreront mieux les nouveaux arrivants.

### DIVERSITÉ

Améliorer les services et adapter les politiques appuyant la diversité dans l'ensemble du Ministère et dans tous les milieux de travail du Nouveau-Brunswick.

### PARTENARIATS

Coopérer, collaborer et nouer le dialogue avec les partenaires clés, dont les ministères fédéraux et provinciaux, afin de promouvoir la croissance démographique et des collectivités accueillantes qui incitent un plus grand nombre de nouveaux arrivants à s'établir ici et inspirent les Néo-Brunswickois à demeurer dans la province. De plus, le Ministère collaborera avec les employeurs et les propriétaires d'entreprises dans l'ensemble de la province afin de répondre à leurs besoins de planification de la main-d'œuvre et de la relève en tirant parti de l'immigration.

### IMAGE DE MARQUE

Promouvoir efficacement le Nouveau-Brunswick auprès des nouveaux arrivants éventuels au cours de missions provinciales de recrutement, en favorisant les messages qui transmettent une image de marque cohérente et intéressante du Nouveau-Brunswick tant ici qu'à l'étranger.


### TECHNOLOGIE

Tirer parti de la technologie pour faciliter les processus d'immigration. Il s'agit d'un aspect essentiel du succès de la croissance démographique et de l'immigration, car le recours à la technologie servira nos efforts en matière de recrutement, d'établissement et d'intégration en plus d'améliorer les communications et la prestation des services.

### REDDITION DES COMPTES

Mettre l'accent sur l'intégrité du programme et des résultats mesurables afin de pouvoir rendre des comptes sur les réalisations et les progrès des programmes d'immigration et de la présente stratégie.

Ces thèmes seront essentiels lors de la mise en œuvre et de l'atteinte des objectifs ci-dessous. Ils seront également intégrés aux mesures que propose le plan d'action qui accompagne la stratégie.



*L'embauche d'immigrants qualifiés a un aspect commercial. Elle a aussi un aspect des plus humains pour les personnes qui arrivent pour travailler pour nous, ici, à Edmundston... Il y a quelques années, l'école anglaise d'Edmundston vivait et avait un nombre d'inscriptions vraiment très faible. Puis les enfants des camionneurs qui travaillaient pour nous ont créé une nouvelle vague d'élèves, ce qui a permis de remplir l'école.*

*- Jérôme Bossé, directeur général, Rossignol Transport Ltd., Edmundston (N.-B.)*

## UN APPEL À L'ACTION

Les objectifs et les initiatives de la présente stratégie de croissance démographique visent à favoriser les conditions propices à la croissance d'une population diversifiée et à appuyer les besoins sociaux, économiques et culturels des personnes vivant au Nouveau-Brunswick.

### VISION STRATÉGIQUE

Le Ministère continuera d'axer ses efforts de croissance démographique en encourageant les Néo-Brunswickois (notamment les jeunes) à demeurer dans la province, en rapatriant les Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs, ainsi qu'en favorisant la migration secondaire (réinstallation subséquente des immigrants après avoir atteint leur destination initiale), l'immigration et des collectivités accueillantes (y compris les collectivités autochtones).

### CIBLES DE LA STRATÉGIE

Par la mise en œuvre des mesures contenues dans la présente stratégie et le plan d'action connexe, le gouvernement ciblera une augmentation constante du nombre d'immigrants que reçoit chaque année la province. Plus particulièrement, le Ministère s'efforcera de stimuler la croissance démographique au Nouveau-Brunswick en haussant la cible d'immigration avec le temps, de manière que nous puissions accueillir jusqu'à 7 500 nouveaux arrivants annuellement d'ici 2024<sup>6</sup>. Cela portera la part annuelle de l'immigration au Nouveau-Brunswick à environ 1 % de la population provinciale. Cette cible comprend toutes les personnes qui obtiennent le droit

de s'établir des gouvernements fédéral et provincial. Elle contribuera à atténuer nos défis démographiques et à combler les besoins de main-d'œuvre des employeurs néo-brunswickois.

Pour atteindre cette cible, le Ministère doit collaborer avec le gouvernement fédéral, car ce dernier fixe le nombre d'immigrants que le Nouveau-Brunswick peut accueillir chaque année par l'intermédiaire des programmes d'immigration provinciaux. Par conséquent, le Ministère continuera de plaider en faveur de l'augmentation des niveaux d'immigration puisqu'il s'agit d'une source principale de croissance pour la province dans les années à venir. La poursuite de la croissance dépend de négociations avec le gouvernement fédéral et des besoins avérés du marché du travail. Comme élément du plan en vue d'augmenter l'immigration au Nouveau-Brunswick, le Ministère s'efforcera d'apparier plus de nouveaux arrivants et de possibilités d'emploi dans la province, y compris les étudiants internationaux et les francophones.

Afin de réussir à accroître l'immigration et notre population au cours des cinq prochaines années, le Ministère recentrera également ses efforts sur la rétention des immigrants qui s'installent au Nouveau-Brunswick. Le Ministère s'efforcera d'atteindre un taux de rétention des nouveaux arrivants de 85 % d'ici 2024 pour se conformer à la moyenne nationale. En vue d'atteindre cet objectif, le Ministère agira en collaboration avec des partenaires clés, plus précisément en incitant les employeurs à soutenir la participation des nouveaux arrivants qualifiés au marché du travail de la province et à bâtir des collectivités plus diversifiées et plus accueillantes. Retenir les nouveaux arrivants et les Néo-Brunswickois est un effort conjoint qui nécessite la collaboration de divers ministères, des administrations locales, des organismes d'aide aux immigrants et d'autres parties prenantes au sein des collectivités.

6 Ce pourcentage comprend les demandeurs principaux et leur famille.

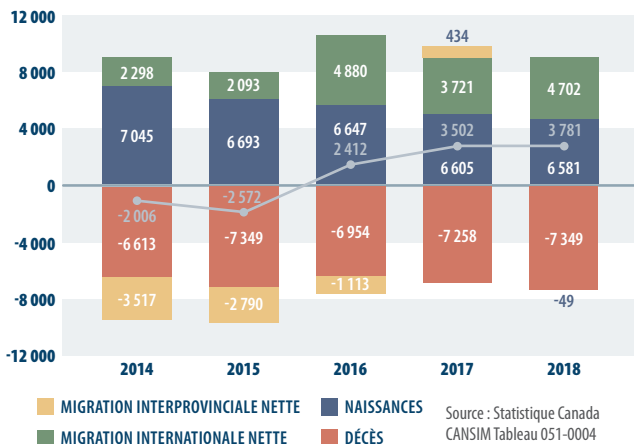
Outre ces cibles, le Ministère continuera d'œuvrer pour atteindre les cibles d'immigration francophone établies initialement dans le *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017*. En 2018, le Ministère a obtenu 31 % de nouveaux arrivants francophones par l'intermédiaire du Programme des candidats de la province et 19 % dans l'ensemble de tous les programmes provinciaux. Le Ministère continuera de viser une augmentation annuelle de 2 % des candidats désignés francophones afin d'atteindre sa cible de 33 % d'ici 2024. Une fois cette cible atteinte, le Ministère prendra des mesures pour maintenir ce niveau d'immigration francophone au Nouveau-Brunswick de façon continue.

Le Nouveau-Brunswick a récemment connu des hausses de l'immigration provinciale et doit maintenant obtenir une plus forte proportion d'immigrants et améliorer la rétention des nouveaux arrivants pour atteindre les cibles énoncées dans la présente stratégie.

Le tableau ci-dessous montre les composantes démographiques qui ont des répercussions sur la province à l'heure actuelle. En atteignant ces cibles, le Nouveau-Brunswick cherchera à diminuer les effets du déclin de la croissance naturelle et de l'émigration.

## ÉLÉMENTS DES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

### AU NOUVEAU BRUNSWICK



## OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE

À la lumière des parties prenantes consultations, le Ministère cherchera à réaliser ce qui suit pour accroître la population du Nouveau-Brunswick au cours des cinq prochaines années :

- **Attirer** une main-d'œuvre qualifiée qui correspond aux besoins du marché du travail;
- **Recruter** des entrepreneurs qui appuient une croissance économique durable;
- **Créer** un environnement où les nouveaux arrivants et leur famille peuvent s'établir au Nouveau-Brunswick et y réussir;
- **Encourager** les collectivités à bâtir une province plus diversifiée et accueillante.

Le Ministère y trouve ainsi une structure inclusive axée sur les objectifs pour ses activités courantes liées à l'immigration visant à appuyer la participation des nouveaux arrivants au marché du travail du Nouveau-Brunswick, l'immigration francophone, les étudiants internationaux et l'entrepreneuriat.

Ces objectifs de croissance démographique viendront soutenir les communautés des deux langues officielles ainsi que les buts énoncés dans la *Stratégie de croissance pour l'Atlantique* et seront atteints par la mise en œuvre des mesures découlant des initiatives ci-dessous.

*Lorsque j'ai commencé, j'avais deux mentors pour m'aider à comprendre les divers secteurs d'activité, et toutes les personnes avec qui j'ai travaillé étaient prêtes à m'aider autant que possible. La Division des TI encourage la diversité et l'inclusion, ce qui a naturellement eu pour effet de susciter un plus grand sentiment d'appartenance et de satisfaction professionnelle.*

- Christine Eruokwu, Division des technologies de l'information, JD Irving, Saint John (N.-B.)

### ATTIRER une main-d'œuvre qualifiée qui correspond aux besoins du marché du travail

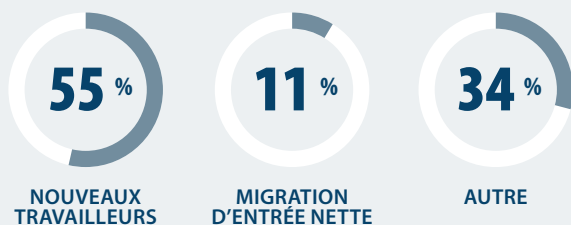
Il est essentiel, pour la croissance démographique et économique de la province, que le Nouveau-Brunswick réussisse à recruter et à attirer des travailleurs qualifiés sur le marché du travail au moyen du recrutement au pays et de l'immigration. Étant donné que la population vieillit et que la population en âge de travailler décroît, il est important d'aider les employeurs du Nouveau-Brunswick, tant dans les collectivités rurales que dans les collectivités urbaines, à attirer et à retenir les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour doter les postes disponibles.

À cette fin, le Ministère a mis au point un processus afin de mobiliser davantage les employeurs et de les aider à trouver la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin. Lorsque cela est utile, les employeurs reçoivent des renseignements et du soutien sur les processus de recrutement au pays et d'immigration, notamment le recrutement international pour les marchés clés, afin de pourvoir les postes pour lesquels ils ne peuvent trouver de main-d'œuvre ici.

Puisque la population active ne cesse de décroître et que le marché du travail continue d'évoluer, plus d'employeurs que jamais auparavant embauchent des immigrants.

## BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PRÉVUS

### BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PRÉVUS



## NOS INITIATIVES

- Favoriser un engagement de la part des employeurs du Nouveau-Brunswick à l'égard des processus d'immigration au moyen de partenariats stratégiques, de documents de communication et de services d'éducation et de sensibilisation de qualité.
- Soutenir les employeurs dans le recrutement de travailleurs en établissant le lien entre eux et les personnes déjà dans la province ou dans d'autres régions du Canada ou par le recours au recrutement à l'étranger.
- Collaborer avec les collectivités autochtones du Nouveau-Brunswick, y compris les conseils tribaux et leurs organisations, ainsi que le ministère des Affaires autochtones, afin de soutenir la participation de la population autochtone au marché du travail provincial.
- Améliorer l'image de marque du Nouveau-Brunswick dans des marchés clés pour attirer des immigrants qualifiés potentiels au moyen d'activités de commercialisation et de promotion et en mettant à profit les technologies.
- Soutenir les projets qui favorisent l'appariement des étudiants internationaux et des offres d'emploi au Nouveau-Brunswick à la fois pendant et après les études.
- Travailler à résoudre les problèmes de reconnaissance des titres de compétence étrangers.



## RECRUTER des entrepreneurs qui appuient une croissance économique durable

Le Nouveau-Brunswick réussira à favoriser la croissance démographique et économique par des mécanismes permettant d'attirer de nouveaux arrivants propriétaires d'entreprises afin qu'ils s'établissent dans la province. Les nouveaux arrivants entrepreneurs, tant francophones qu'anglophones, jouent un rôle crucial dans les investissements, la création d'emplois, l'innovation et le développement des collectivités dans l'ensemble de la province.

## NOS INITIATIVES

- Collaborer avec des partenaires à la promotion du Nouveau-Brunswick comme excellent endroit où faire des affaires.
- Attirer de nouveaux arrivants entrepreneurs qui investiront, lanceront ou exploiteront une entreprise nouvelle ou existante et créeront des possibilités d'emploi au Nouveau-Brunswick.



*Les patients et les autres infirmières et infirmiers sont tombés amoureux de lui. Il est drôle, chaleureux, sympathique, attentif aux besoins de ses patients, travailleur et si reconnaissant d'avoir un emploi qu'il adore dans un endroit magnifique.*

*- Heather Bass, directrice des soins infirmiers  
Grand Manan Nursing Home, île de Grand Manan*

## CRÉER un environnement où les nouveaux arrivants et leur famille peuvent s'établir au Nouveau-Brunswick et y réussir

Pour favoriser la rétention, offrir des expériences plus riches et utiliser les talents des nouveaux arrivants, le Ministère appuie des partenaires et des programmes offrant des services d'établissement, et ce, partout dans la province.

L'établissement et l'intégration de l'ensemble de l'unité familiale sont importants pour ancrer les nouveaux arrivants dans leur nouvelle collectivité.

## NOS INITIATIVES

- En partenariat avec des dirigeants communautaires, des administrations locales des organismes francophones et d'autres ministères provinciaux, renforcer la collaboration, sonder les possibilités de recherche et échanger de l'information sur les services préalables à l'arrivée, les services d'orientation, les mesures de soutien à l'établissement, les processus d'immigration et les programmes provinciaux.
- Continuer de soutenir les services d'aide à l'établissement à l'intention des nouveaux arrivants dans l'ensemble de la province, y compris dans les collectivités rurales, en tenant compte des besoins locaux et de l'augmentation constante de l'immigration.
- Introduire des mécanismes nouveaux et novateurs pour l'offre de services préalables à l'arrivée et de services d'orientation, dans les deux langues officielles, à l'intention des immigrants encore à l'étranger ou récemment arrivés au Nouveau-Brunswick.
- Soutenir les efforts d'établissement et d'intégration à long terme au bénéfice d'unités familiales entières, y compris les conjoints et les enfants.
- Aider davantage d'étudiants internationaux à rester au Nouveau-Brunswick après leurs études.



*Il n'y a pas de meilleur moyen de poursuivre sa découverte et son épanouissement que de s'immerger dans une nouvelle culture pour apprendre la langue et apprécier les spécialités culinaires, les coutumes locales, la musique et le mode de vie.*

- Marius Gatin, conducteur de camion sur longue distance, Rossignol Transport, Edmundston (N.-B.)

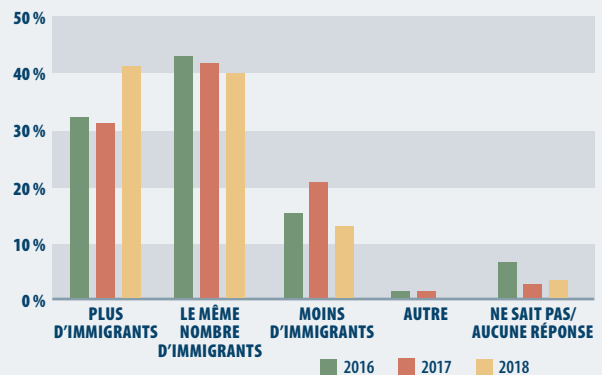
## ENCOURAGER les collectivités à bâtir une province plus diversifiée et accueillante

Le gouvernement est déterminé à montrer l'exemple et à se faire le champion du respect et de l'acceptation de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de la province, ainsi qu'à faire valoir auprès de tous les Néo-Brunswickois, tous les employeurs et d'autres partenaires que le Nouveau-Brunswick est accueillant et diversifié.

### PERCEPTION DE L'IMMIGRATION

AU NOUVEAU-BRUNSWICK, DÉCEMBRE 2018

#### LE N.-B. EST MIEUX SERVI EN AYANT...



En favorisant la formation de collectivités plus accueillantes, la diversité et l'intégration, la province cherchera à créer des collectivités où tous les résidents se sentent les bienvenus et choisiront de rester.

## NOS INITIATIVES

- Améliorer les ressources et les produits offerts pour sensibiliser et mobiliser le public quant à l'importance de créer des collectivités plus accueillantes au Nouveau-Brunswick.
- Tirer parti des partenariats avec les administrations locales, les collectivités et les employeurs pour accueillir et retenir les demandeurs principaux et leur famille.
- Favoriser une plus grande diversité dans l'ensemble de la main-d'œuvre et rendre celle-ci plus inclusive.
- Faire connaître les cas de réussite et les contributions des nouveaux arrivants, ainsi que les expériences d'employeurs qui ont opté pour l'immigration, dans les collectivités du Nouveau-Brunswick.
- Élaborer des politiques gouvernementales qui favorisent l'attraction et la rétention d'immigrants au Nouveau-Brunswick.







## ENGAGEMENT À AGIR

Au cours des cinq prochaines années, le Ministère travaillera à atteindre les objectifs de la présente stratégie en mettant en œuvre les initiatives qui y sont énoncées, notamment les mesures particulières présentées en détail dans le plan d'action. Par la mise en œuvre de ces mesures, le Ministère s'attardera à accroître la population en haussant la cible d'immigration avec le temps, de manière que nous puissions accueillir jusqu'à 7 500 nouveaux arrivants annuellement d'ici 2024. Cela portera la part annuelle de l'immigration au Nouveau-Brunswick à environ 1 % de la population provinciale.

Pour faire en sorte que l'augmentation de l'immigration dans la province soit un succès, le Ministère s'efforcera d'atteindre un taux de rétention des nouveaux arrivants de 85 % d'ici 2024. De plus, comme le prévoyait au départ le *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017*, le Ministère continuera de viser une immigration francophone de 33 % d'ici 2024.

Par ces efforts et les efforts en vue des cibles fixées, la province pourra stabiliser sa population et répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs. Pour que soient atteintes nos cibles, la collaboration entre les ministères, les organismes communautaires, les employeurs, les collectivités autochtones et les autres partenaires sera nécessaire. Le Ministère est optimiste, car en travaillant ensemble, nous attirerons chez nous les Néo-Brunswickois qui se sont expatriés et accueillerons davantage de nouveaux arrivants pour créer une province florissante et prospère.

Pour atteindre les objectifs stratégiques et faire en sorte que les mesures mises en œuvre soient couronnées de succès, nous devons nous concentrer sur des résultats mesurables et la reddition de comptes. À cette fin, en plus du plan d'action qui accompagne la stratégie, nous élaborons une structure d'évaluation complète afin de suivre les progrès du Ministère dans la mise en œuvre de la présente stratégie.

POUR OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS  
ET DE CAS DE RÉUSSITE, CONSULTER  
[NOUSSOMMESTOUSNB.CA](http://NOUSSOMMESTOUSNB.CA)

## CONCLUSION

Le Nouveau-Brunswick dispose maintenant d'une stratégie de croissance démographique renouvelée. Les objectifs énoncés dans le présent document contribueront à accroître notre population au moyen d'efforts axés sur le recrutement au pays, la migration secondaire, l'immigration ciblée, l'établissement et la rétention des nouveaux arrivants et la création de collectivités accueillantes afin de faire de notre province le meilleur endroit où les familles peuvent espérer grandir, prospérer et réussir.

Le travail pour concrétiser les mesures énoncées dans la stratégie est déjà amorcé.

De nombreuses parties prenantes ont fait des commentaires et des contributions importantes à la présente stratégie. Le succès de la stratégie au cours des cinq prochaines années exigera leur participation active. Pour atteindre nos objectifs, mettre en œuvre les priorités stratégiques en matière de croissance de la population et retenir les Néo-Brunswickois, il est nécessaire de déployer des efforts communs qui s'appuient sur une chaîne de services; les ministères provinciaux, le gouvernement fédéral, les organismes d'aide aux immigrants et d'autres intervenants communautaires devront s'associer à cette fin.

# ANNEXE A

## PARCOURS VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE AU CANADA

L'immigration est une responsabilité que se partagent les gouvernements fédéral et provinciaux. Les deux ordres de gouvernement ont différents programmes d'immigration dans le cadre desquels les ressortissants étrangers peuvent présenter une demande d'immigration au Canada, puis au Nouveau-Brunswick.

Le GNB gère le Programme des candidats de la province, le principal programme auquel les nouveaux arrivants ont recours pour immigrer dans la province.

Le tableau ci-dessous présente les différents programmes d'immigration au Canada. Les programmes gérés par le gouvernement provincial, en tout ou en partie, sont surlignés en rouge.

### PARCOURS VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE AU CANADA

