



IMMIGRATION
GREATER | GRAND
MONCTON.ca

Rapport définitif **2014-2018**



www.immigrationgrandmoncton.ca



Hôtel de ville - Moncton

Immigration et
développement économique
655, rue Main
Moncton N.-B. E1C 1E8
(506) 389-5937
immigration@moncton.ca



Table of Contents

1. Introduction	8
2. Les tendances de l'évolution de l'immigration : Grand Moncton	9
3. Les progrès accomplis : les résultats de la Stratégie de 2014 2018	16
3.1 But : Attraction des immigrants	17
Objectif stratégique no 1 : Adapter les efforts d'immigration aux besoins du marché du travail	17
Objectif stratégique no 2 : Bâtir un portail Web autonome pour promouvoir l'immigration	21
Objectif stratégique no 3 : Veiller à ce que les immigrants déjà installés deviennent des ambassadeurs dans la promotion du Grand Moncton comme milieu de vie et de travail	23
Objectif stratégique no 4 : Promouvoir le Grand Moncton auprès des nouveaux Canadiens ailleurs au Canada	25
Objectif stratégique no 5 : Faire plus massivement appel au système d'éducation postsecondaire pour l'immigration	26
Objectif stratégique no 6 : Continuer de viser à attirer les immigrants francophones	29
3.2 But : Rétention et intégration	31
Objectif stratégique no 7 : Assurer l'harmonisation et la coordination des services d'établissement des immigrants	31
Objectif stratégique no 8 : Mettre au point un portail Web unique pour faire la synthèse de tous les services offerts aux immigrants	34
Objectif stratégique no 9 : Mieux sensibiliser le public à l'importance de l'immigration	35
Objectif stratégique no 10 : Faire la promotion de services publics et personnels plus bienveillants pour les immigrants	38
Objectif stratégique no 11 : Les administrations municipales prêchent par l'exemple, facilitant l'intégration des immigrants et des services publics accessibles à ceux-ci	41
Objectif stratégique no 12 : Veiller à ce que les immigrants francophones aient accès à la formation en anglais	43
Objectif stratégique no 13 : Encourager les réseaux locaux d'immigrants et l'interfécondation	45
Objectif stratégique no 14 : Mettre sur pied un réseau d'aiguillage professionnel pour les conjoints des immigrants	47
3.3 But : Immigration, entrepreneuriat et réseaux professionnels	48
Objectif stratégique no 15 : Attirer en plus grand nombre les chefs d'entreprise immigrants offrant un « potentiel de forte croissance »	49
Objectif stratégique no 16 : Faire concorder l'investissement étranger et les besoins en investissements locaux	51
Objectif stratégique no 17 : Intégrer les professionnels immigrants dans les réseaux professionnels locaux	52
Objectif stratégique no 18 : Intégrer en plus grand nombre les immigrants dans les postes de direction	54
4. Étapes suivantes : Facteurs à considérer dans la prochaine stratégie de l'immigration	55
Annexe A : Résultats du sondage	56



Synthèse administrative

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été un document phare dès son lancement, puisqu'il s'agissait, dans les annales de la région, de la première stratégie officielle adoptée pour orienter les efforts d'attraction et de rétention des immigrants et de l'une des rares stratégies locales d'immigration dans l'ensemble du Canada.

Cette stratégie comportait trois grands buts :

- 1) dynamiser l'attraction des immigrants;
- 2) promouvoir l'amélioration de leur rétention et de leur intégration; et
- 3) adopter une orientation plus stratégique dans l'entrepreneuriat des immigrants. Ces trois grands buts comportaient 18 objectifs stratégiques différents.

Le présent rapport fait état des progrès accomplis par rapport à ces trois buts et à ces 18 objectifs stratégiques. Il a été rédigé dans le cadre d'un vaste processus de consultation qui a consisté à mener des entrevues auprès de plus de 20 organismes, à tenir un sondage auprès de 40 intervenants et à procéder à un examen complet de l'ensemble des données et des statistiques se rapportant à l'immigration dans la région. La section 1 donne un aperçu de la méthodologie qui a permis de rédiger ce rapport.

Dans la section 2, nous passons en revue l'immigration dans le Grand Moncton, ainsi que des tendances de l'évolution démographique et du marché du travail. Essentiellement, le nombre d'immigrants attirés dans la région augmente considérablement depuis les cinq dernières années. En 2013, la population s'est enrichie de 44 immigrants (venus de tous les horizons) par tranche de 10 000 habitants, et en 2017, ce chiffre est passé à 88 par tranche de 10 000 habitants. Or, le taux d'immigration devra continuer d'augmenter dans le cadre de cette stratégie. L'Association multiculturelle du Nouveau-Brunswick souhaite que dans le Grand Moncton, le taux annuel d'immigration augmente à raison d'au moins 1 % de la population, soit 150 immigrants par tranche de 10 000 habitants.

Dans la section 2, nous jetons également un regard détaillé sur la population immigrante en faisant appel aux données du recensement de 2016. Dans la population immigrante du Grand Moncton, le taux de chômage est légèrement inférieur à celui de la population non immigrante. Les travailleurs immigrants sont répartis parmi différents secteurs d'activité et se concentrent dans les services d'hébergement et de restauration, dans la vente au détail et dans l'activité manufacturière. Les soins de santé et l'éducation sont aussi des secteurs qui attirent les travailleurs immigrants. Il est beaucoup plus probable que les immigrants soient des travailleurs autonomes : près de 13 % sont à leur compte, par rapport à 7,3 % dans la population non immigrante.

Dans la section 3, nous faisons la synthèse des progrès accomplis dans la réalisation de chacun des trois buts et des 18 objectifs. Il serait presque impossible de comptabiliser l'intégralité de tout ce qui a été fait dans les cinq dernières années; toutefois, nous donnons des exemples et reproduisons les données disponibles dans la section 3. Le tableau 1 fait la synthèse des progrès accomplis dans la réalisation de chaque objectif. L'analyse complète est reproduite dans les pages suivantes.

En règle générale, la rétroaction des intervenants consultés pour mettre au point ce rapport fait ressortir des progrès considérables dans les cinq dernières années à la fois dans les efforts consacrés à attirer les immigrants et dans les activités destinées à promouvoir leur rétention et leur intégration dans la collectivité.

La stratégie d'immigration 2014 2018 ne tient même pas compte de l'afflux des réfugiés syriens dans le Grand Moncton, qui attire plus d'immigrants que tout autre centre urbain à l'est de l'Ontario, sauf Halifax et Montréal. Il a fallu se servir du système comme pivot pour accueillir la population des réfugiés et consacrer des ressources considérables pour les soutenir.

Dans le même temps, on s'entend généralement pour dire que l'on peut faire davantage. Pour transformer une collectivité qui attirait très peu d'immigrants il y a à peine dix ans et en faire l'un des grands centres urbains de l'Est du Canada pour l'attraction des immigrants, il a fallu transformer considérablement tous les secteurs de la société. En se tournant vers l'avenir, la collectivité peut tabler sur les succès remportés dans la stratégie de 2014 2018.

TABLEAU 1

Synthèse des résultats – Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018

But : Attraction des immigrants	
Objectifs stratégiques	Résultats
No 1 : Adapter les efforts d'immigration aux besoins du marché du travail	Progrès considérables. Le PPIA, l'attraction des étudiants internationaux et l'activité des salons de l'emploi font tous ressortir des résultats favorables.
No 2 : Bâtir un portail Web autonome pour promouvoir l'immigration	Travail mené à bien.
No 3 : Veiller à ce que les immigrants déjà installés deviennent des ambassadeurs	Progrès satisfaisants. Les associations multiculturelles actives sont plus nombreuses. Programme de financement de la Ville de Moncton. Il faut consacrer plus de travail à la promotion des réseaux d'immigrants afin d'attirer les amis et la famille.
No 4 : Promouvoir le Grand Moncton auprès des nouveaux Canadiens ailleurs au Canada	Progrès satisfaisants. Les intervenants de la localité participent aux différents salons de l'emploi ailleurs au Canada. Les campagnes mettent l'accent sur un auditoire national.
No 5 : Faire plus massivement appel au système d'éducation postsecondaire pour l'immigration	Progrès satisfaisants. On fait plus massivement appel aux collèges communautaires; les collèges du secteur privé visent toujours à permettre aux étudiants d'obtenir des permis de travail après leurs études.
No 6 : Continuer de viser à attirer les immigrants francophones	Progrès. En 2017, 22 % des immigrants permanents qui se sont établis sont francophones. La plupart des étudiants internationaux sont francophones.

But : Rétention et intégration	
Objectifs stratégiques	Résultats
No 7 : Assurer l'harmonisation et la coordination des services d'établissement des immigrants	Progrès satisfaisants. Le nouveau PIL joue un rôle prépondérant dans la coordination; il y a toutefois encore du travail à accomplir.
No 8 : Mettre au point un portail Web unique pour faire la synthèse de tous les services offerts aux immigrants	Travail mené à bien.
No 9 : Mieux sensibiliser le public à l'importance de l'immigration	Progrès satisfaisants. Un sondage de la Chambre de commerce laisse entendre que l'opinion publique est mieux sensibilisée à l'importance de l'immigration, mais qu'il faut y consacrer plus d'efforts.
No 10 : Faire la promotion de services publics et personnels plus bienveillants pour les immigrants.	Progrès. Ce processus réclame un changement institutionnel en profondeur, et il faudra du temps. On a donné une formation substantielle sur la sensibilisation aux réalités culturelles.
No 11 : Les administrations municipales prêchent par l'exemple	Progrès satisfaisants. Les municipalités ont à leur service du personnel qui se consacre au soutien offert aux immigrants, aux nouvelles stratégies et à la priorité donnée à l'inclusion.

No 12 : Veiller à ce que les immigrants francophones aient accès à la formation en anglais	Progrès satisfaisants. Le CCNB, l'UdeM, le CAFi et d'autres organismes ont rehaussé la priorité consacrée à ce secteur.
No 13 : Encourager les réseaux locaux d'immigrants et l'interfécondation	Progrès satisfaisants. Il y a désormais plus de deux douzaines d'associations ethnoculturelles. Le festival Mosaiq s'est considérablement développé.
No 14 : Mettre sur pied un réseau d'aiguillage professionnel pour les conjoints des immigrants	Progrès. Le groupe SHA s'est doté d'un programme.

But : Immigration, entrepreneuriat et réseaux professionnels	
Objectifs stratégiques	Résultats
No 15 : Attirer en plus grand nombre les chefs d'entreprise immigrants offrant un « potentiel de forte croissance »	Progrès. Le Grand Moncton a attiré un nombre considérable de chefs d'entreprise immigrants et a enrichi les services offerts pour les soutenir; il faut toutefois consacrer plus d'efforts aux chefs d'entreprise offrant un potentiel de plus forte croissance et aux moyens permettant de les attirer.
No 16 : Faire concorder l'investissement étranger et les besoins en investissements locaux	Progrès. La Chambre de commerce et d'autres groupes s'y consacrent.
No 17 : Intégrer les professionnels immigrants dans les réseaux professionnels locaux	Progrès satisfaisants. Différents organismes, dont la Chambre de commerce, le Club Rotary et le Réseau des jeunes professionnels, ont adopté des programmes dans ce secteur.
No 18 : Intégrer en plus grand nombre les immigrants dans les postes de direction	Progrès modestes. Il faut envisager la question sur un horizon temporel de plus longue durée, en laissant le temps aux nouveaux arrivants de s'intégrer sur le marché du travail et de monter dans la hiérarchie des entreprises et des organismes.

1. INTRODUCTION

Les cinq dernières années ont constitué une période importante dans l'histoire de la région du Grand Moncton. Pendant des générations, la région s'en est remise à l'accroissement naturel de la population (soit les naissances moins les décès) et aux mouvements démographiques, essentiellement depuis les autres régions du Nouveau-Brunswick, afin d'assurer la croissance de la population et de se doter de la main d'œuvre nécessaire pour développer l'économie. Il y a plusieurs années, les intervenants de la localité ont constaté que les sources de l'accroissement de la population étaient en train d'évoluer. L'immigration était en passe de devenir une source plus importante d'accroissement démographique et était appelée à devenir la source principale de population nouvelle dans le proche avenir.

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été mise au point afin de se doter d'une structure-cadre pour orienter la transition avec des perspectives mieux axées sur le multiculturalisme de la collectivité. Cette stratégie comportait trois grands buts : 1) promouvoir l'attraction des immigrants pour s'assurer que l'économie était dotée de la main-d'œuvre nécessaire pour continuer de se développer; 2) dynamiser les efforts pour promouvoir la rétention et l'intégration des nouveaux arrivants; et 3) s'assurer que l'entrepreneuriat immigrant jouera un rôle de plus en plus important dans le développement économique de la région dans les années à venir. Ces trois grands buts comportaient 18 objectifs stratégiques destinés à en assurer le succès.

Dans le présent rapport, nous passons en revue les mesures adoptées pour mettre en œuvre la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018 et les réalisations qui ont permis à la région de se doter d'un écosystème plus vigoureux pour attirer et soutenir l'immigration.

Certaines activités ont été menées pour permettre de préparer ce rapport. Premièrement, nous avons procédé à une analyse complète des données économiques et statistiques se rapportant à l'attraction et à la rétention des immigrants et au rendement économique de la région. Deuxièmement, nous avons passé en revue différents rapports et documents relatifs à l'immigration et aux services. Troisièmement, nous avons mené un sondage en ligne auprès des intervenants œuvrant dans le domaine de l'immigration. Quarante personnes différentes ont répondu à la totalité (ou à la quasi-totalité) de ce sondage en ligne, qui apporte un éclairage indispensable sur les perceptions de ceux et celles qui sont les plus proches des nouveaux arrivants, des collectivités d'immigrants et des fournisseurs de services de la région. Quarante pour cent de ceux et celles qui ont répondu au sondage connaissent la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018, et ils sont aussi nombreux à être au courant du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton et de son importance dans la collectivité.

La grande majorité des répondants (90 %) a fait savoir que des changements favorables sont intervenus dans le soutien offert aux immigrants dans les dernières années. La collectivité a fait appel à des moyens prépondérants pour solidifier le soutien offert aux immigrants, notamment une meilleure coordination des activités de soutien de l'immigration (grâce au PLI), l'accroissement des efforts d'intégration des immigrants sur le marché du travail, une meilleure formation interculturelle, l'intensification du soutien apporté aux associations ethnoculturelles et l'accroissement de la mobilisation des résidents. L'annexe A comprend une analyse récapitulative des résultats du sondage.

Enfin, 20 entrevues ont été menées auprès d'organismes d'intervenants, dont l'AMGM, le CAFi, la Corporation 3+, Rotary International, Centraide, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, les trois municipalités, la Chambre de commerce du Grand Moncton, Services humains de l'Atlantique (SHA), Opportunités Nouveau-Brunswick, le CCDA, la Bibliothèque publique de Moncton, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton.

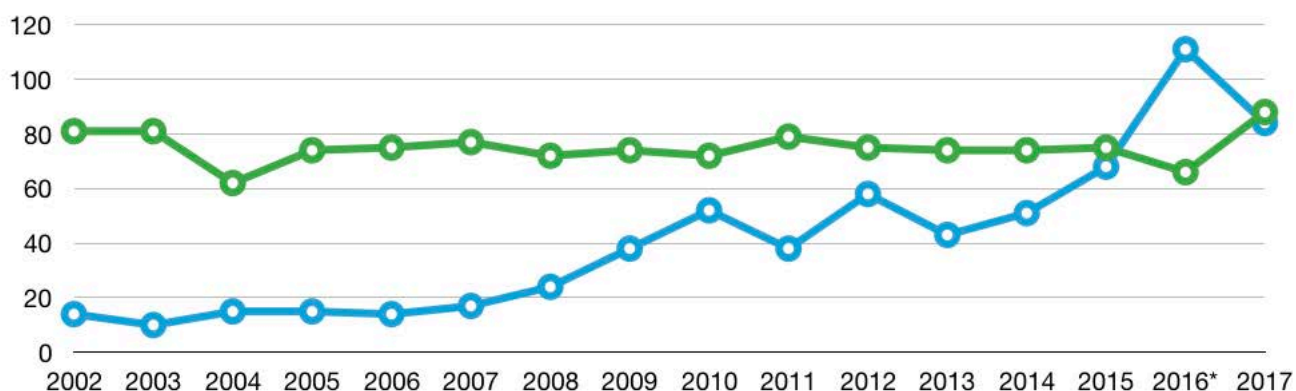
L'objectif du présent rapport consiste à faire la synthèse des activités qui ont été menées pour mettre en œuvre la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018 et à proposer les facteurs dont doit tenir compte la collectivité dans l'élaboration d'une nouvelle stratégie d'immigration quinquennale pour la période de 2019 2023.

2. LES TENDANCES DE L'ÉVOLUTION DE L'IMMIGRATION : GRAND MONCTON

Au cours de la période visée par la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018, on a relevé une hausse considérable du nombre d'immigrants qui se sont établis dans la région. Selon Statistique Canada, la population de la RMR de Moncton a augmenté de 628 immigrants en 2013. En 2017, le chiffre annuel a plus que doublé pour s'inscrire à 1 282 immigrants. En 2013, le taux d'immigration dans la RMR de Moncton se chiffrait à 43 immigrants par tranche de 10 000 habitants. Ce taux s'établissait à 42 % de moins que le taux national d'immigration de 74 % par tranche de 10 000 habitants. En 2017, le taux d'immigration du Grand Moncton avait atteint la moyenne nationale. Comme l'indique la figure 1, le nombre d'immigrants a culminé en 2016 en raison de l'influx des réfugiés syriens; or, même si on ne tient pas compte des réfugiés, le nombre de migrants économiques a atteint la moyenne nationale pendant la période de la Stratégie d'immigration 2014 2018.

FIGURE 1

Accroissement du nombre d'immigrants par année : par tranche de 10 000 habitants



*Année au cours de laquelle le nombre de réfugiés syriens venus s'établir dans la région a culminé.

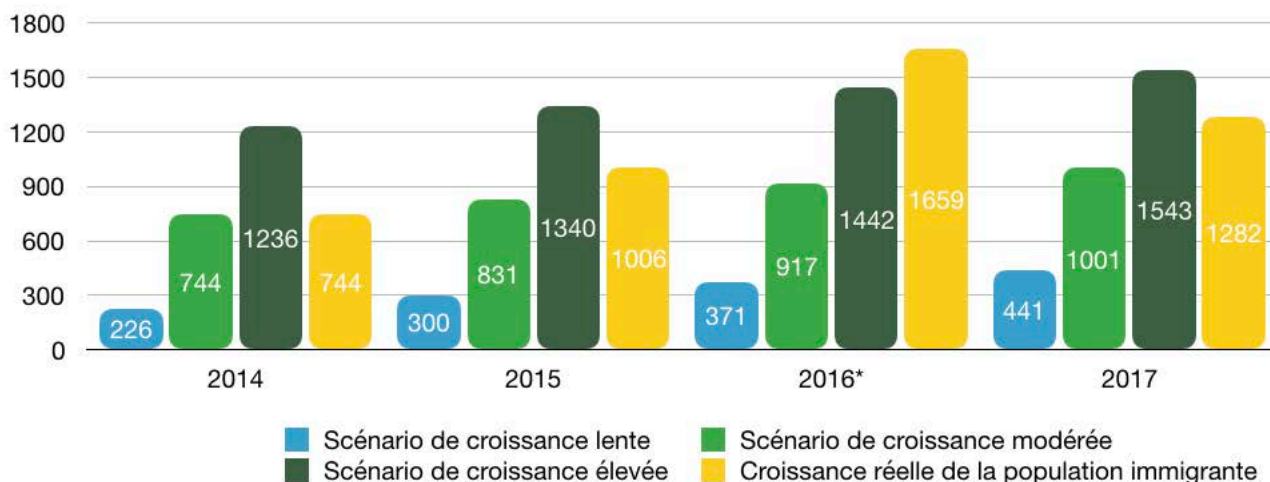
Source : Statistique Canada.

● Canada ● RMR de Moncton

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 comportait trois scénarios de croissance démographique : croissance lente, modérée et élevée. La figure 2 fait état de la comparaison entre le nombre réel d'immigrants dans la période de 2014 2017 et les trois scénarios de croissance de la stratégie. Le nombre réel d'immigrants a considérablement surclassé les scénarios de croissance lente et modérée et a été comparable aux scénarios de la croissance élevée dans une année moyenne en 2016 2017.

FIGURE 2

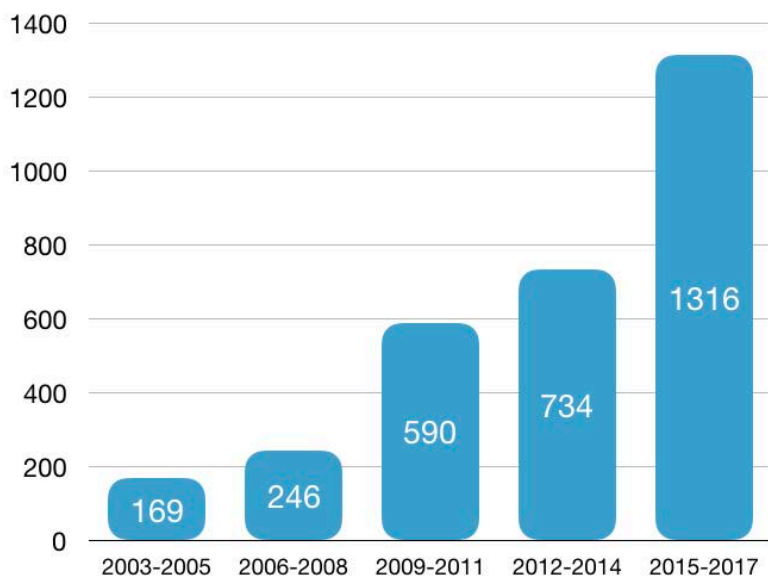
Accroissement du nombre d'immigrants par année : par tranche de 10 000 habitants



Source : Statistique Canada

FIGURE 3

Nombre annuel moyen d'immigrants dans la RMR de Moncton par tranche de trois ans



Source : Statistique Canada

Pour lisser l'effet du pic dans l'évolution de l'immigration en 2016 en raison de l'arrivée des 500 réfugiés syriens et plus, la figure 3 fait état du nombre moyen d'immigrants dans le Grand Moncton par tranche de trois ans en remontant à 2003. Les chiffres suivent une trajectoire haussière stable depuis 15 ans.

Si le taux d'immigration dans la RMR de Moncton a aujourd'hui atteint la moyenne nationale et surclasse celui de nombreux centres urbains de petite taille et de taille moyenne dans l'ensemble du Canada, il est toujours nettement inférieur à celui des centres urbains qui connaissent un développement plus fulgurant. Le taux d'immigration de Calgary s'établit à 144 immigrants par tranche de 10 000 habitants et Regina attire 195 immigrants par tranche de 10 000 habitants contre 88 par tranche de 10 000 habitants dans le Grand Moncton.

Qu'en est-il en 2018?

Les données les plus éloquentes pour faire le point sur le rythme de l'immigration en 2018 correspondent aux arrivées mensuelles de résidents permanents par région urbaine de destination envisagée, données qui sont publiées par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Dans les huit premiers mois de 2018, le nombre de personnes admises à titre de résidents permanents a été supérieur à celui des 12 mois entiers de 2017 et fait état d'une tendance à la hausse soutenue du rythme de l'immigration. Le taux d'immigration (par tranche de 10 000 habitants) dans la RMR de Moncton est nettement supérieur à ceux de Saint John et de St. John's, mais inférieur à ceux de Fredericton, d'Halifax et de Charlottetown. Ces données constituent un sous ensemble des données publiées par Statistique Canada.

TABLEAU 2

Demandes de résidence permanente par région urbaine de destination prévue

Demandes	2015	2016	2017	2018 CA*
Moncton	845	1 390	970	1 360
Fredericton	645	1 490	1 380	1 360
Saint John	695	1 235	770	790
Halifax	2 735	4 570	3 745	4 735
St. John's	780	810	815	935
Charlottetown	1 100	2 095	2 090	1 625
Taux pour 10 000 habitants	2015	2016	2017	2018 CA*
Moncton	57	93	64	89
Fredericton	64	146	134	130
Saint John	55	96	60	61
Halifax	66	108	87	110
St. John's	36	37	37	43
Charlottetown	160	302	298	225

*Cumul annuel janvier à août 2018. Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 31 août 2018.
Les résultats de 2016 incluent les réfugiés syriens.



Taux de rétention

Améliorer la rétention des immigrants, soit le pourcentage des immigrants qui s'établissent et restent plus longtemps dans le Grand Moncton, est un objectif essentiel de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018. Le taux de rétention est calculé à partir des données des déclarants de l'Agence du revenu du Canada. Les immigrants qui continuent de produire des déclarations de revenus dans la communauté où ils se sont établis sont considérés comme « retenus » dans cette communauté.

Pour le Grand Moncton, le taux de rétention sur une année des immigrants arrivés en 2015 s'établit à 84,2 pourcent. Cela signifie que plus de 884 des immigrants primaires et secondaires qui se sont établis dans la communauté y vivaient toujours un an plus tard (y remplissaient leurs impôts) [1]. À titre de comparaison, le taux de rétention sur un an de la cohorte provinciale de 2015 du Programme des candidats des provinces est de 77 pourcent. Ces données ont été calculées en fonction des demandeurs ayant obtenu le droit d'établissement et à l'aide de leurs données à titre de déclarants. Il est à noter que ce taux de rétention global ne tient pas compte de la migration secondaire.

Les données des déclarants nous permettent de constater que les taux de rétention des immigrants sur une période d'un an et de cinq ans se sont améliorés au cours des dernières années. Malheureusement, il y a un décalage entre les données 2015 et celles d'aujourd'hui. Ce décalage est principalement dû à la collecte et à la publication des données par Statistique Canada (dernier recensement 2016).

Une source de données plus récente suggère que les taux de rétention des nouveaux immigrants pourraient s'être améliorés considérablement. Statistique Canada estime la migration interprovinciale nette sur une base annuelle (la différence nette entre les personnes qui entrent au pays et celles qui en sortent). En 2017, la migration interprovinciale de la RMR de Moncton a chuté à son plus bas niveau en cinq ans. En 2015, la perte nette pour la population attribuable à la migration interprovinciale était supérieure à 600, mais en 2017, elle n'était plus que de 229. Bien que ce nombre englobe à la fois la population immigrante et la population non immigrante, sa trajectoire à la baisse, même si le nombre d'immigrants augmente considérablement, indique un taux de rétention des immigrants plus élevé.

Les gouvernements provinciaux mènent une initiative pour suivre les cartes d'assurance maladie, ce qui constitue un meilleur moyen d'analyser le mouvement migratoire au Canada. Cette initiative permettra de mieux actualiser l'analyse de la rétention.

Profil de l'immigration dans le Grand Moncton

Le Recensement de 2016 publié par Statistique Canada fait bien ressortir les tendances démographiques et socioéconomiques dans la population immigrante du Grand Moncton. Selon le Recensement de 2016, 7 955 immigrants habitaient à l'époque la RMR de Moncton, soit environ 5,5 % de la population totale. Ce chiffre est nettement inférieur au niveau national (74 % de moins); or, les chiffres des dernières années sont à la hausse, comme nous le précisons ci dessus. Les immigrants ont représenté plus de 50 % de la croissance démographique nette dans la RMR de Moncton entre 2011 et 2016 (2 840).

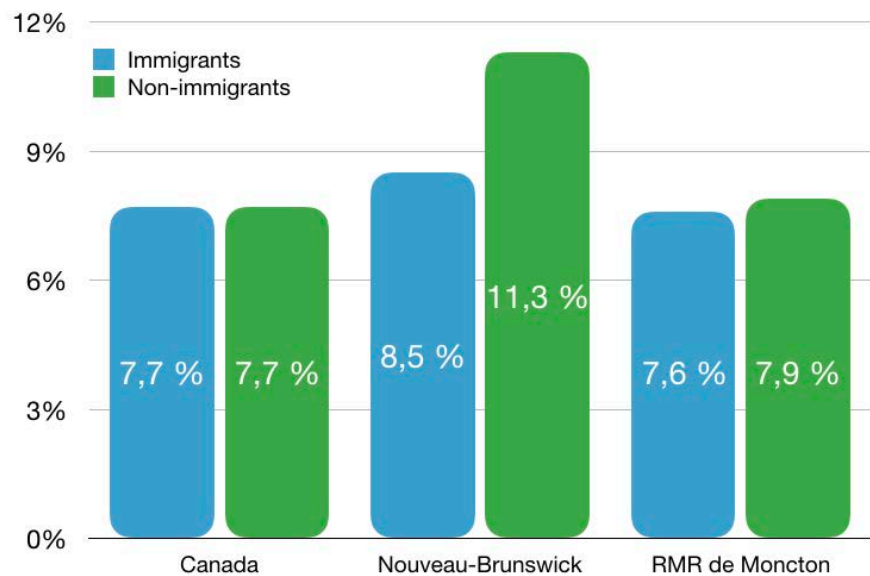
D'après les données du Recensement de 2016, les immigrants économiques (soit ceux qui viennent ici pour travailler ou pour fonder des entreprises, entre autres) représentent le plus grand nombre des immigrants dans la RMR de Moncton (61 %). Les réfugiés représentent 17 % du total des immigrants, et 21 % ont été parrainés par un membre de la famille (catégorie « regroupement familial »). D'un océan à l'autre, 15 % de l'ensemble des immigrants étaient des réfugiés.

Jusqu'à une époque récente, les États Unis et le Royaume Uni ont été les principales sources d'immigration dans la RMR de Moncton; or, ces dernières années, rares ont été les immigrants venus de ces pays. La Chine, la Corée du Sud, les Philippines et l'Afrique, dans l'ensemble, sont les principales sources d'immigration depuis quelques années. Or, en 2016, les États Unis et le Royaume Uni sont les deux premières sources d'immigration, puisqu'ils représentent respectivement 16 % et 10 % de l'ensemble des immigrants qui habitent le Grand Moncton.

1. Données compilées par le Pr Michael Haan, de l'Université Western. Les chiffres tiennent compte des immigrants directs et de ceux qui viennent d'autres villes du Canada, notamment d'autres régions du Nouveau-Brunswick.

FIGURE 4

Taux de chômage (2016)



Source : Statistique Canada

L'immigration et le marché du travail

Dans la RMR de Moncton, les immigrants obtiennent, sur le marché du travail, des résultats comparables à ceux des non immigrants. Le taux de participation à la population active (soit la part de la population adulte active ou en quête de travail) s'établit à 67 % pour les immigrants comme pour les non immigrants, et le taux de chômage des immigrants dans la RMR de Moncton se chiffre à 7,6 % contre 7,9 % pour les non immigrants. Les récents immigrants (arrivés au Canada entre 2011 et 2016) dans la RMR de Moncton ont un taux de chômage supérieur, soit 11,8 %; toutefois, ce chiffre est fortement influencé par la population des récents réfugiés.

Les immigrants représentent aujourd'hui 5,8 % de la population active de la RMR de Moncton (sans tenir compte des travailleurs étrangers temporaires ni des étudiants internationaux actifs) comparativement à 25 % pour l'ensemble du pays. En 2015, 4 595 immigrants participaient au marché du travail, essentiellement dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration (685), des soins de santé (570), du commerce de détail (515), de l'éducation (385) et de l'activité manufacturière (360).

Par rapport aux non immigrants, les immigrants sont beaucoup plus nombreux à travailler dans les services d'hébergement et de restauration et sont un peu plus nombreux dans les secteurs de l'éducation, des arts et des loisirs et de la production des biens. Les plus récents travailleurs immigrants (arrivés entre 2011 et 2016) se concentrent dans les services d'hébergement et de restauration (soit 21 % des 1 450 nouveaux travailleurs immigrants arrivés depuis 2011), le commerce de détail et l'activité manufacturière.

Les immigrants et l'entrepreneuriat

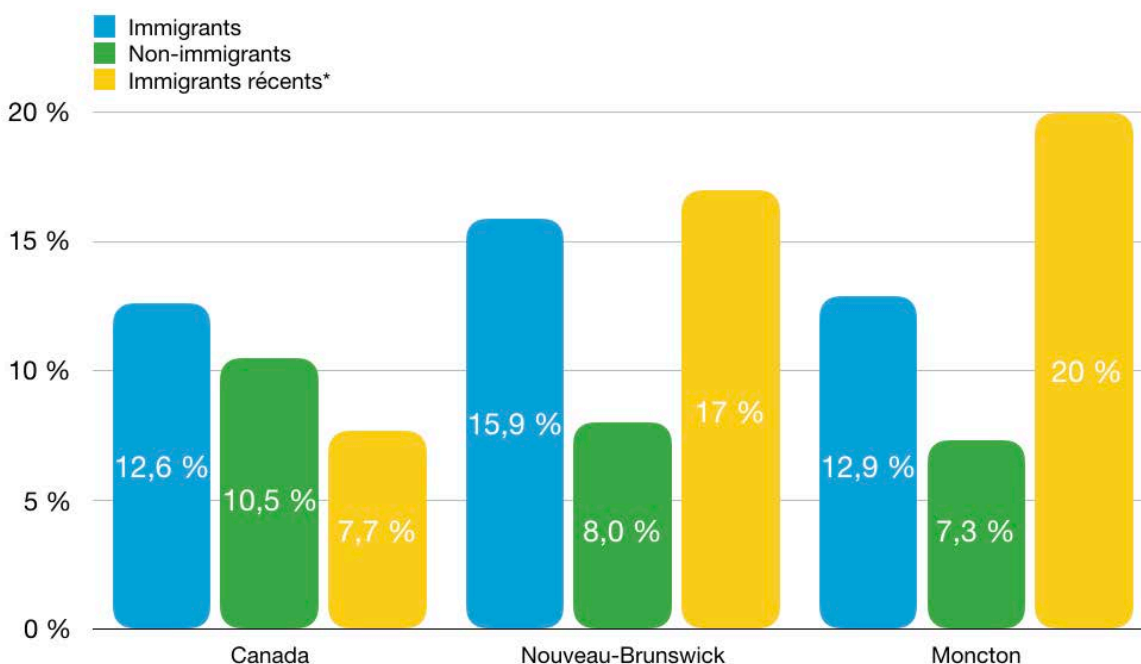
Statistique Canada classe les travailleurs en deux catégories : les employés et les travailleurs autonomes. Dans le Grand Moncton, les immigrants sont plus nombreux à être travailleurs autonomes, puisque 12,9 % de tous les travailleurs à temps plein en 2015 appartenait à cette catégorie, contre seulement 7,3 % pour les non immigrants. Parmi les récents immigrants, le nombre de travailleurs autonomes dans la RMR de Moncton s'inscrivait à 20 %.

Dans la RMR de Moncton, les travailleurs autonomes immigrants gagnent un revenu d'emploi médian légèrement moindre par rapport à leurs collègues non immigrants; toutefois, l'écart est moins prononcé que pour l'ensemble du pays. Le revenu d'emploi médian des travailleurs autonomes immigrants s'établit à 8 % de moins que celui de leurs collègues non immigrants dans la RMR de Moncton, alors que dans l'ensemble du pays, ils gagnent 18 % de moins. Il est essentiel de signaler que les propriétaires d'entreprise réalisent aussi différents types de revenus (par exemple les dividendes) et que ces données ne portent que sur les revenus d'emploi.

La figure 4 fait état du nombre de travailleurs autonomes parmi les non immigrants, les immigrants et les immigrants récents dans la RMR de Moncton, au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble du Canada.

FIGURE 5

Pourcentage des travailleurs qui étaient autonomes en 2015*



*Travailleurs à temps plein/toute l'année. Source : Recensement de 2016 de Statistique Canada.

Les immigrants et les niveaux de revenus

Le revenu médian des immigrants dans le Grand Moncton (pour toutes les sources de revenus et tous les groupes d'âge) était de 16 % de moins que celui des non immigrants (selon le Recensement de 2016).

Dans la RMR de Moncton, les non-immigrants ont déclaré un revenu médian de 6 % de moins que celui des non immigrants ailleurs au Canada, alors que les immigrants de la RMR de Moncton gagnent un revenu médian de 4 % de moins seulement que celui des immigrants dans l'ensemble du Canada.

Pour le revenu d'emploi médian (toute l'année, à temps plein), les immigrants de la RMR de Moncton gagnent un peu moins que les non immigrants.

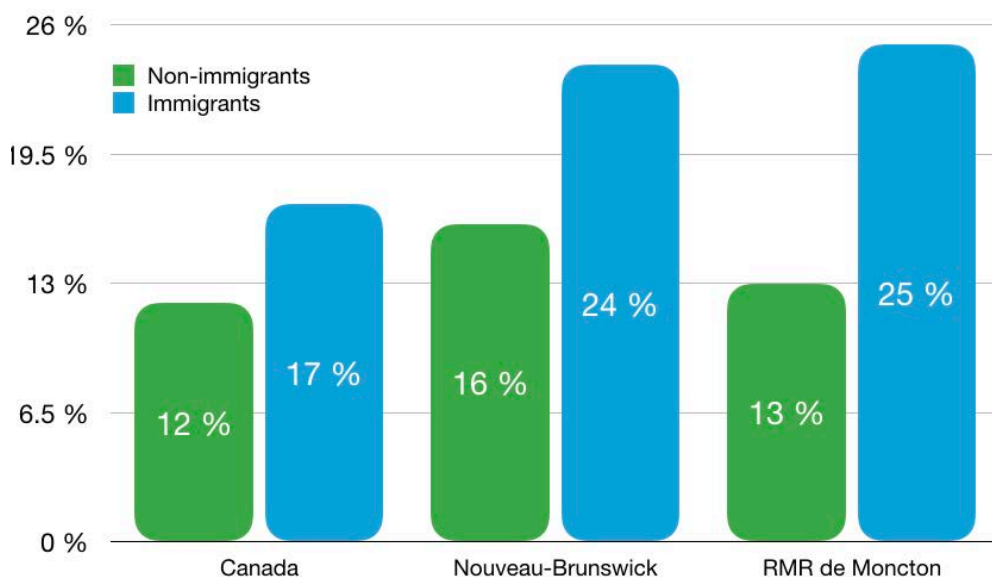
Dans la RMR de Moncton, la population immigrante est plus nombreuse à gagner moins que le seuil de la pauvreté. Parmi la population des 15 ans et plus, 25 % des immigrants dans la région du Grand Moncton gagnent moins que le seuil de la pauvreté par rapport à 13 % des non immigrants. Ce chiffre est comparable au niveau relevé dans l'ensemble du Nouveau Brunswick et est supérieur à celui de l'ensemble du pays. À nouveau, il est probable que ce chiffre soit fortement influencé par le récent influx de réfugiés.

Les réfugiés syriens : l'accueil du Grand Moncton

Le Grand Moncton a été la destination de 630 réfugiés syriens entre novembre 2015 et août 2018 (d'après le centre urbain de destination envisagée). Les réfugiés syriens ont été plus nombreux à s'établir dans le Grand Moncton que dans tout autre centre urbain à l'est de l'Ontario, à l'exception de Halifax et de Montréal. Cet influx de réfugiés n'était pas prévu dans la Stratégie d'immigration de 2014 2018, et les institutions et intervenants de la localité se sont montrés à la hauteur et ont apporté un soutien substantiel à cette nouvelle population de réfugiés.

FIGURE 6

Prépondérance des revenus faibles % de la population 15+



Source : Recensement de 2016 de Statistique Canada

3. LES PROGRÈS ACCOMPLIS : LES RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE DE 2014-2018

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 comportait trois grands buts

1

Hausser le nombre d'immigrants attirés dans la région

2

Promouvoir la rétention en fortifiant l'écosystème de soutien des immigrants

3

Accroître l'importance de l'entrepreneuriat immigrant dans le Grand Moncton

Cette stratégie a été mise au point avec le concours et le soutien des municipalités de Moncton, de Dieppe et de Riverview, d'organismes gouvernementaux, d'établissements d'enseignement et de groupes communautaires. Chacun de ces trois buts comportait une série d'objectifs stratégiques. Pour mettre en œuvre les objectifs stratégiques, on a mis au point les mesures à adopter. Voici la synthèse des résultats de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018.

3.1 But : Attraction des immigrants

1 Objectif stratégique

Adapter les efforts d'immigration aux besoins du marché du travail (notamment en faisant appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires)

La stratégie d'immigration mettait essentiellement l'accent sur l'harmonisation des efforts d'attraction avec les besoins de la population active dans la région. La non concordance entre les besoins en travailleurs d'une part et, d'autre part, les compétences, les intérêts et les aptitudes des immigrants arrivés au Canada et établis initialement au Nouveau-Brunswick a constitué l'une des difficultés à résoudre. Il s'agit de l'une des principales raisons pour lesquelles le taux de rétention a été relativement faible.

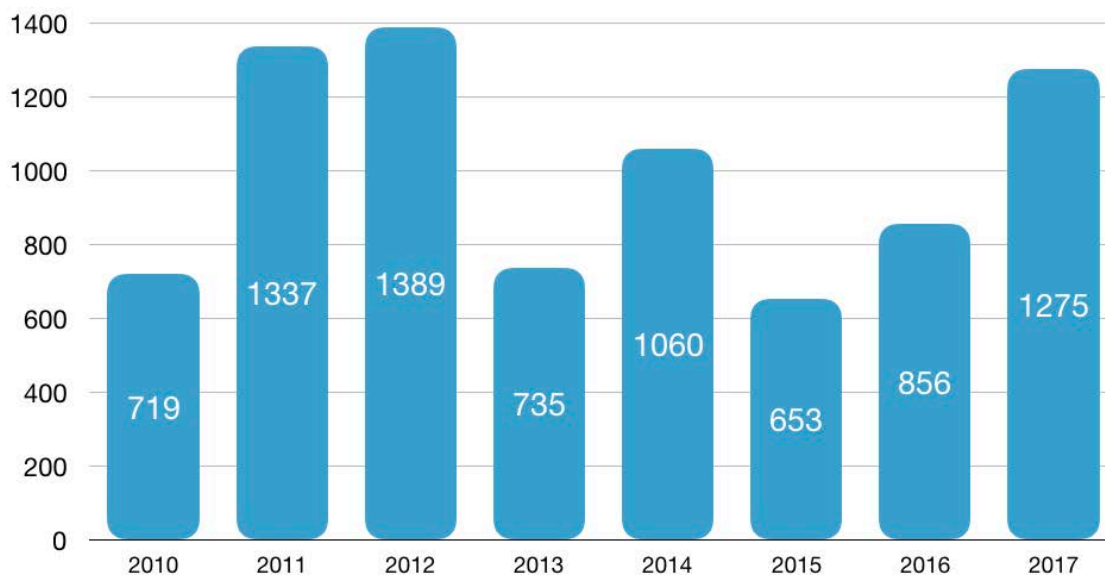
La stratégie visait à faire plus massivement appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de recruter des travailleurs pour les

secteurs d'activité dans lesquels les entreprises avaient du mal à trouver des travailleurs, alors que les voies d'immigration existantes ne permettaient pas de répondre à ces besoins. Peu de temps après le déploiement de la stratégie, le gouvernement fédéral a rendu plus difficile l'intégration des travailleurs dans le PTET.

Malgré la baisse à court terme du nombre de travailleurs accueillis dans le cadre du PTET lorsque les changements ont été apportés, le chiffre a rebondi dans la région de Moncton Richibucto. C'est dans le secteur de la transformation du poisson, dans la région du littoral du Sud Est du Nouveau-Brunswick, que le nombre de ces travailleurs est le plus élevé.

FIGURE 7

Postes de travailleurs étrangers temporaires (PTET) visés par les ÉIMT positives Région de Moncton-Richibucto



Source : Système des travailleurs étrangers d'EDSC – postes de PTET exclusivement.

Le Programme pilote en matière d'immigration au Canada Atlantique

Après le déploiement de la stratégie de 2014 2018, le nombre de secteurs d'activité qui ont eu de la difficulté à recruter des travailleurs a augmenté. Dans la région du Grand Moncton, le transport, l'industrie manufacturière, l'hébergement, les services de restauration, les services aux entreprises et la technologie de l'information ont compté parmi les secteurs dans lesquels les entreprises n'arrivaient pas à pourvoir les postes voulus. Certaines entreprises ont fait savoir qu'elles devaient relocaliser les postes dans des installations hors du Nouveau-Brunswick si elles ne trouvaient pas de solution.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a constaté l'ampleur du défi et a fait valoir, dans un solide plaidoyer auprès du gouvernement fédéral, qu'il fallait adopter un nouveau programme pour donner aux gouvernements provinciaux une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne les travailleurs qu'ils pourraient attirer pour répondre à leurs besoins en travailleurs. En 2015, on a annoncé le lancement du Programme pilote en matière d'immigration au

Canada Atlantique (PPIA), pour offrir cette marge de manœuvre et permettre au Nouveau-Brunswick d'attirer des travailleurs dans les secteurs d'activité qui en avaient besoin. Il fallait offrir des postes à temps plein pour toute l'année, et les travailleurs devaient au moins justifier d'études secondaires et répondre à une exigence linguistique.

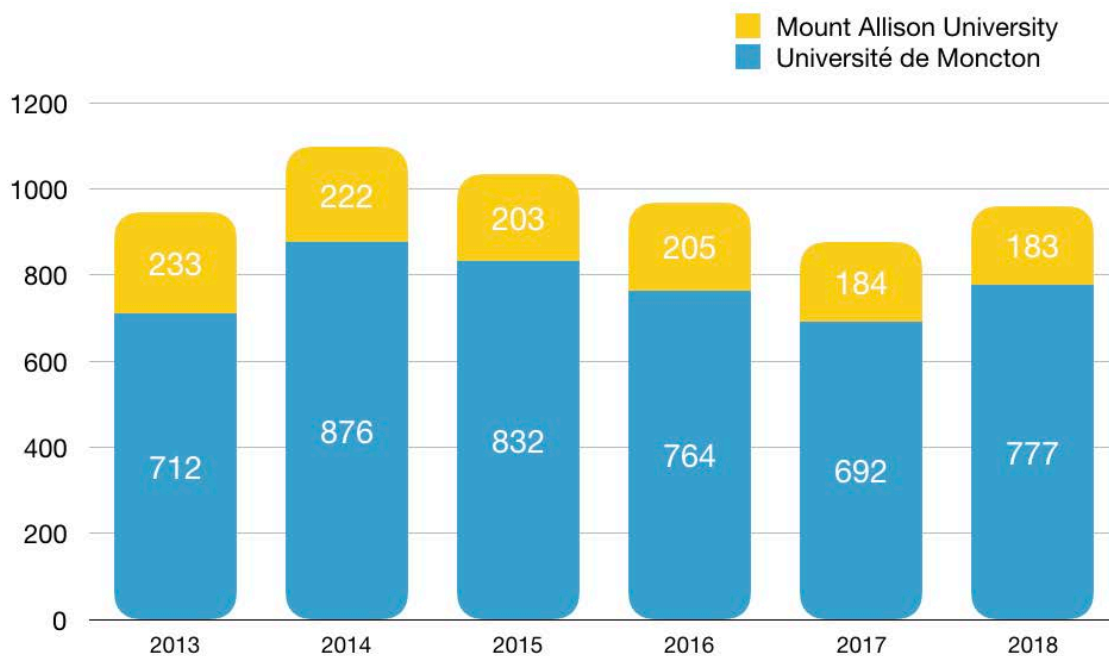
Le rôle essentiel des étudiants internationaux

Dans la stratégie de 2014 2018, on a donné la priorité aux étudiants internationaux de niveau postsecondaire. Les institutions d'enseignement postsecondaire sont un réseau important pour les nouveaux immigrants, puisque les étudiants font des études au Canada, peuvent renforcer leurs compétences linguistiques et commencer à nouer des réseaux dans la collectivité locale.

Comme l'indique la figure 7, le nombre d'étudiants internationaux dans les deux principales universités de la région a légèrement baissé dans les deux ou trois dernières années. La concurrence est de plus en plus vive, dans l'ensemble du Canada, pour les étudiants internationaux. Pour tout le Nouveau-Brunswick, le

FIGURE 8

Étudiants à temps plein titulaires d'un visa (université)



Source : Association des universités de l'Atlantique. Les chiffres indiqués pour l'Université de Moncton portent sur tous les campus.

² Source : The Geographical Mobility Patterns of International Students in Atlantic Canada, document préparé par le Pr Michael Haan et ses collègues de l'Université Western, novembre 2017.


nombre d'étudiants universitaires internationaux a fléchi de 12 % entre 2013 et 2018.

Or, l'inscription des étudiants internationaux à l'Université de Moncton et à l'Université Mount Allison réunies représente, en 2018, 44 % de la totalité des étudiants universitaires internationaux du Nouveau-Brunswick, contre 38 % en 2013.

Les données sur la rétention des étudiants internationaux sont limitées et plutôt démodées. Elles indiquent qu'entre 2004 et 2013, seulement 12,1 % des étudiants universitaires internationaux ont décidé

de s'installer au Nouveau-Brunswick.² Sous un autre angle, parmi les étudiants internationaux qui se sont installés au Canada, 29 % ont finalement entrepris une carrière dans cette province. Malgré cette faible part en pourcentage, il s'agissait du taux de rétention des étudiants internationaux le plus élevé parmi les quatre provinces de l'Atlantique.

Le faible taux de rétention des étudiants internationaux a été la raison pour laquelle les efforts consacrés à l'attraction et à la rétention des étudiants internationaux ont constitué un volet important de la stratégie de 2014 2018.

MESURES	RÉALISATIONS
Création et mise en œuvre du Programme pilote en matière d'immigration au Canada (PPIA)	Les entreprises du Grand Moncton ont commencé à faire appel au PPIA. Depuis le lancement du projet pilote, au milieu de 2017, 118 employeurs de la région de Westmorland-Albert ont présenté un total de 440 offres d'emploi à des travailleurs immigrants. Il s'agit de près de 30 % de tous les employeurs qui ont fait appel au PPIA et de 25 % de tous les emplois offerts dans le cadre de ce programme. On a moins fait appel au PPIA parmi quelques secteurs d'activité exportateurs stratégiquement importants dans la région, par exemple le secteur des centres de services aux entreprises (CSE). Il faudra désormais consacrer des efforts plus considérables afin de généraliser le recours au PPIA.
Expansion des salons de l'emploi nationaux et internationaux	<p>Le ministère de l'ÉPFT, ONB, la Ville de Moncton, la Corporation 3+ et des organismes locaux comme la CAFi ont participé à différentes missions internationales destinées à recruter des immigrants pour les emplois offerts dans le Grand Moncton. Le Salon de l'emploi des nouveaux arrivants au Canada, la Foire nationale de l'emploi de Montréal, Destination Canada à Paris et à Bruxelles et Destination Acadie au Maroc en sont des exemples.</p> <p>En outre, on tient des salons de l'emploi virtuels pour les nouveaux arrivants qui veulent se réinstaller partout au Canada ou pour les nouveaux arrivants qui souhaitent s'installer au Canada et qui n'ont pas encore choisi leur ville.</p>
Création et mise en œuvre de salons de l'emploi propres à certains secteurs à l'intention des étudiants internationaux et des nouveaux arrivants	<p>Différentes initiatives, menées par l'hôtel de ville de Moncton, ont été lancées pour veiller à faire connaître, aux étudiants internationaux et aux nouveaux arrivants en général, les offres d'emploi dans la localité.</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● On a mis au point des salons de l'emploi propres à certains secteurs, dont le camionnage, la logistique et l'industrie manufacturière, les centres de services aux entreprises, les finances, les assurances, l'hébergement, la technologie de l'information, le service à la clientèle, ainsi que la santé et le mieux être. ● Salon de l'emploi réservé aux étudiants internationaux afin d'encourager l'immigration parmi ces étudiants : 84 postes ont été pourvus. ● Salon de l'emploi pour les francophones (organisé en collaboration entre la Ville de Dieppe et le CAFi) et salon de l'emploi pour les francophones et les candidats bilingues, organisés par la Ville de Moncton. ● Plus de 250 postes ont été pourvus grâce à ces salons, ce qui représente environ huit millions de dollars de salaires pour l'économie. ● Plus de 170 employeurs sont désormais mobilisés dans le cadre des salons de l'emploi tenus à intervalles réguliers. ● On sait qu'il s'agit d'une initiative proactive prometteuse pour l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Accroissement des efforts e soutien de l'immigration du ministère de l'ÉPFT	<p>Le bureau local du ministère de l'ÉPFT a augmenté le nombre d'employés et le budget consacrés au soutien offert dans l'emploi et la formation des immigrants.</p> <p>Le ministère de l'ÉPFT a un contrat avec le groupe Services humains de l'Atlantique (SHA) pour aider les immigrants à se préparer en prévision d'un emploi. SHA a servi jusqu'à maintenant plus de 1 400 immigrants (orientation professionnelle).</p>
Sondage semestriel de la Chambre de commerce auprès des employeurs de la localité afin de connaître les besoins en travailleurs et de promouvoir les programmes de soutien et les initiatives d'emploi à l'intention des immigrants.	<p>La Chambre de commerce joue un rôle plus important en veillant à harmoniser les compétences des travailleurs immigrants avec les besoins du marché du travail dans la région du Grand Moncton. Réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● deux sondages ont été lancés; 145 personnes y ont répondu; ● cinq séances d'information des employeurs ont réuni plus de 200 personnes ● Elles ont permis d'offrir de l'information ciblée et d'aider les employeurs de la localité. <p>Le plus récent sondage de la Chambre de commerce auprès de ses membres montre que plus de la moitié des propriétaires d'entreprises interrogés (55 %) ont déclaré avoir embauché un nouvel arrivant au cours de la dernière année.</p>
Mobilisation des secteurs d'activité stratégiques dans l'attraction des travailleurs immigrants	<p>On consacre de plus en plus d'efforts pour s'assurer que les secteurs d'activité exportateurs stratégiques de la région misent davantage sur l'immigration pour en faire un volet essentiel de leurs efforts de recrutement de travailleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● On a organisé sept salons de l'emploi propres à certains secteurs d'activité : camionnage, industrie manufacturière, logistique, centres de services aux entreprises, technologies de l'information, service à la clientèle, et santé et mieux être. ● La nouvelle stratégie de perfectionnement des travailleurs dans le secteur des CSE a, comme objectif essentiel, d'attirer un plus grand nombre d'immigrants dans ce secteur. ● ONB travaille de concert avec les employeurs pour faire appel au PPIA et devenir promoteur de l'immigration.

OBJECTIF STRATÉGIQUE N°1 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Dans le cadre du PPIA, des salons de l'emploi et des autres efforts consacrés pour harmoniser les compétences des immigrants, des réfugiés et des étudiants internationaux avec les emplois offerts, la région a accompli des progrès satisfaisants dans la réalisation de l'objectif stratégique N° 1. La plupart des commentaires réunis auprès des intervenants pour établir ce rapport laissent entendre qu'il faut, en priorité dans la prochaine stratégie, poursuivre l'effort consacré à l'harmonisation des emplois offerts et des compétences des travailleurs immigrants. Si les nouveaux arrivants ne peuvent trouver d'emplois ou qu'ils occupent un poste qui ne correspond pas à leurs compétences, à leurs intérêts ou aux revenus auxquels ils s'attendent, il est beaucoup plus probable qu'ils émigrent.

Si le nombre d'étudiants internationaux qui fréquentent les deux universités principales du Grand Moncton (l'Université de Moncton et l'Université Mount Allison) plafonne depuis quelques années, le nombre total d'étudiants internationaux augmente en tenant compte du CCNB et des collèges privés. Or, il faudra accentuer les efforts à cet égard dans la prochaine stratégie. Le lecteur est invité à consulter l'objectif stratégique N° 5 ci après pour en savoir davantage sur la question.

On relève un plus grand nombre d'organismes qui rivalisent pour le financement consacré par le gouvernement au soutien de l'immigration. Grâce au PLI, on pourrait mieux concerter ces activités dans les prochaines années.

Dans le sondage et les entrevues menés pour mettre au point ce rapport, on a demandé aux interlocuteurs quelles sources d'information ils conseilleraient aux immigrants de consulter pour de l'information afin de s'installer dans le Grand Moncton. Ils ont recensé plus de 40 sources différentes d'information. Bien que toutes ces sources offrent effectivement de l'information pertinente sur l'immigration dans le Grand Moncton, elles peuvent être déroutantes pour ceux qui s'intéressent à cette région. La mise au point d'un site Web unique pour publier l'information pertinente et de liens utiles donnant accès aux sources d'information constituait un objectif essentiel de la stratégie de 2014-2018.

MESURES	RÉALISATIONS
Mise au point d'un site Web bilingue sur l'immigration pour la région	<p>Moncton, Dieppe et Riverview ont noué un partenariat pour mettre au point le nouveau site Web. Elles ont mis sur pied l'équipe du projet et fait appel à une entreprise de conception de sites Web pour mettre au point ce site. L'équipe a consulté plus de 30 associations ethnoculturelles, établissements d'enseignement postsecondaire, organismes d'établissement et d'autres intervenants dans le domaine de l'immigration à propos des aspects essentiels de ce site Web. Le nouveau site Web comprend une multitude d'informations sur l'immigration, la vie et le travail dans le Grand Moncton.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les sites Web des municipalités de Moncton, de Dieppe et de Riverview invitent désormais les visiteurs à consulter le nouveau site Web (www.immigrationgrandmoncton.ca). ● On mène actuellement des efforts pour veiller à ce que tous les groupes d'intervenants compétents invitent les immigrants éventuels à consulter ce site Web. ● Des documents auxiliaires ont été mis au point et distribués parmi plus de 20 organismes partenaires afin d'encourager les nouveaux arrivants à faire appel à ce site Web et à s'en servir pour les événements visant à attirer les immigrants. Il s'agit notamment de signets pour les bibliothèques, de documents à distribuer, de cartes de visite, de pochettes d'information, d'affiches et de dépliants publicitaires. On a mis au point une nouvelle image de marque pour Immigration Grand Moncton, que reprennent désormais les trois villes.

FIGURE 9


Saisie d'écran du nouveau site Web d'Immigration Grand Moncton



OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 2 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Le processus de l'immigration dans la région (exploration, demande/parcours, décision, déménagement et établissement) peut être intimidant à toutes les étapes de son déroulement. Le nouveau site Web intégré sur l'immigration offre de l'information et des liens de qualité pour des douzaines de sources d'intérêt, soit aussi bien les soins de santé que le logement et la garde des enfants. Désormais, il faudrait encourager l'ensemble des intervenants, des entreprises et des organismes de la région à inviter les migrants et nouveaux arrivants éventuels à consulter le site Web.

La Stratégie d'immigration de 2014-2018 visait essentiellement à faire des immigrants actuels des ambassadeurs dans la promotion du Grand Moncton. Les amis et la famille sont des publics cibles importants pour l'immigration, puisqu'ils viennent promouvoir la famille et fortifier les réseaux dont les contextes ethnoculturels sont comparables.

MESURES	RÉALISATIONS
Création de récits sur la réussite des immigrants du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton pour promouvoir la contribution des immigrants et des nouveaux arrivants dans la collectivité	<ul style="list-style-type: none"> ● Création du modèle et lancement des anecdotes de réussite, qui ont réuni plus de 10 000 vues sur Facebook : témoignages vidéo et écrits; ● Création des prix de l'entrepreneur immigrant à l'occasion de la cérémonie de remise des prix d'excellence annuelle dans les affaires de la Chambre de commerce du Grand Moncton; ● La Ville de Moncton, la Ville de Dieppe et la Ville de Riverview ont également commandité la création du Prix de l'employeur inclusif.
Le soutien des associations ethnoculturelles permet d'attirer les nouveaux immigrants et les aide à s'établir dans la région.	<p>Il y a aujourd'hui plus de 20 associations ethnoculturelles différentes qui exercent leurs activités dans la région du Grand Moncton. De nombreuses associations ethnoculturelles apportent de l'aide dans l'établissement des immigrants et donnent de l'information aux nouveaux arrivants avant et après leur installation, en plus de les mobiliser dans les activités pour encourager le développement communautaire et d'accentuer l'intégration dans la région. En voici des exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● nouveau salon, nouveau site Web et nouvelle page Facebook de l'Association multiculturelle russe du Grand Moncton; ● séances d'information et site Web du Club ukrainien de Moncton; ● page Web de l'Association brésilienne du Nouveau-Brunswick et organisation de différents événements formels et informels durant l'année, par exemple l'Heure du conte brésilien pour les enfants; ● nouveaux sites Web de l'Association indo canadienne du Grand Moncton, association chinois et de l'Association vietnamienne du Grand Moncton; ● la Ville de Moncton est dotée d'un fonds destiné à appuyer les associations ethnoculturelles, les organismes d'établissement et les institutions d'enseignement postsecondaire dans les activités destinées à mettre en œuvre la stratégie d'immigration. La subvention offerte dans le cadre de ce fonds a doublé depuis le début pour passer de 20 000 \$ à 40 000 \$ par an en 2019.
Mise au point de témoignages sur vidéo	On a mis au point un certain nombre de témoignages sur vidéo, dans lesquels des immigrants récents parlent de leur déménagement dans le Grand Moncton et racontent l'expérience positive qu'ils ont vécue. Le PLI a pris cette initiative pour mieux sensibiliser l'opinion publique.
Expansion du Festival multiculturel	<p>Ces dernières années, le festival annuel destiné à mettre en vitrine les collectivités immigrantes dans le Grand Moncton a connu un certain essor, puisque les groupes ethnoculturels sont de plus en plus nombreux à y participer.</p> 

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 3 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Le sondage et les entrevues menés pour mettre au point ce rapport permettent de constater une mobilisation nettement plus massive des groupes ethnoculturels. Ces groupes participent aux activités sur les réseaux sociaux et se mettent en rapport avec les groupes de leur pays natal pour répondre aux questions sur l'installation au Nouveau-Brunswick. Nombreux sont ceux qui prennent d'autres moyens de promouvoir la collectivité auprès des immigrants éventuels. On pourrait toutefois accroître considérablement cet effort. L'expérience vécue d'un océan à l'autre montre que la rétention des immigrants est beaucoup plus forte lorsque les membres de la famille, les amis et les collègues du pays natal sont présents. Un moyen plus formel de mobiliser la collectivité immigrante du Grand Moncton pourrait constituer une activité indispensable dans le prochain plan stratégique.



Les immigrants sont très mobiles au Canada, puisque les nouveaux arrivants s'établissent dans une région et finissent par trouver ailleurs les perspectives professionnelles ou commerciales qu'ils recherchent. En 2017, le taux de chômage parmi les immigrants reçus au Nouveau-Brunswick était de 4,6 % à peine, contre 8,8 % à Montréal et 6,3 % à Toronto.³ En recherchant les moyens d'attirer au Canada les immigrants qui possèdent les compétences, l'intérêt et les aptitudes voulus pour les emplois offerts dans le Grand Moncton, on réduit le chômage ailleurs et on corrige, dans la région, les lacunes dans la population active.

MESURES	RÉALISATIONS
Participation annuelle des immigrants compétents ciblés aux salons de l'emploi de Toronto et de Montréal	Organisation, d'un océan à l'autre, de salons de l'emploi ciblés à l'initiative des provinces afin de recruter les immigrants très compétents dans les principaux marchés de Toronto et de Montréal, entre autres.
Campagnes de promotion d'ONB dans d'autres marchés urbains au Canada	ONB a mis au point plusieurs campagnes qui s'adressent aux travailleurs professionnels ailleurs au Canada et qui visent à leur faire connaître les perspectives d'emploi dans la région de Moncton.

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 4 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

La Ville de Moncton a participé, à Montréal et à Toronto dans le domaine de l'immigration, à différentes missions nationales, sous la direction de la province du Nouveau-Brunswick, la Ville de Moncton, ONB et d'employeurs locaux. Ces événements attirent des milliers de candidats, et jusqu'à maintenant, on a soumis des offres d'emploi à 20 candidats qui se sont réinstallés dans le Grand Moncton, notamment dans les secteurs des finances, des assurances, de la technologie de l'information, de la santé, de la cuisine et de l'hébergement.

³ Source: Statistics Canada Table 14-10-0083-01.

Dans la Stratégie d'immigration de 2014-2018, l'attraction des étudiants internationaux était un objectif essentiel. Les étudiants internationaux de niveau postsecondaire peuvent être d'excellentes cibles pour l'immigration après leur diplôme, puisqu'ils possèdent déjà des compétences postsecondaires acquises auprès d'une université canadienne, que l'on peut supposer qu'ils ont progressé dans leurs connaissances linguistiques (en français ou en anglais) et qu'ils se sont adaptés à la collectivité et à la population locales. Nombre d'entre eux ont déjà participé au marché du travail, grâce à un emploi ou en participant à des activités d'apprentissage par l'expérience.

Les données de Statistique Canada sur l'inscription des étudiants internationaux datent d'il y a quelques années. Or, en 2016, les universités du Nouveau-Brunswick se classaient à l'avant dernier rang parmi les dix provinces pour le nombre d'étudiants internationaux inscrits par tranche de 100 000 habitants. L'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique mènent dans l'attraction des étudiants internationaux dans le réseau collégial. L'Ontario a multiplié par 2,5 fois le nombre d'inscriptions entre 2012 et 2016. Après correction pour tenir compte de la taille de la population, l'Ontario a presque quatre fois plus d'étudiants internationaux qui fréquentent les collèges et la Colombie-Britannique en a six fois plus que le Nouveau-Brunswick.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et le New Brunswick Community College visent désormais tous deux à accroître spectaculairement le nombre d'étudiants internationaux, et les universités de la province, malgré les difficultés évoquées ci dessus, visent elles aussi à augmenter la population étudiante. Le Programme pilote en matière d'immigration au Canada Atlantique (PIIA) a un nouveau volet pour les diplômés, et le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral souhaitent de plus en plus que les étudiants internationaux deviennent les travailleurs de demain.

Dans la période de 2014 2018, les intervenants locaux du Grand Moncton ont mené certaines initiatives pour raffermir le lien entre l'enseignement postsecondaire et l'immigration.

MESURES	RÉALISATIONS
Volet des étudiants internationaux dans le cadre du PPIA	Les étudiants qui fréquentent un établissement d'études postsecondaires agréé peuvent travailler dans le cadre du PPIA.
Création de l'événement annuel « Branchez vous! » pour les étudiants internationaux	<p>La Ville de Moncton mène cette initiative en partenariat avec tous les établissements d'enseignement postsecondaire de la région, ONB et le gouvernement provincial, entre autres. Plus de 300 étudiants internationaux participent chaque année à cet événement.</p> <p>Étapes suivantes : continuer de promouvoir l'événement « Branchez vous! » pour les étudiants internationaux.</p>
Création des salons de l'emploi des étudiants internationaux sur le thème « Branchez vous! »	<p>Quatre-vingt-quatre étudiants ont décroché un emploi grâce aux salons de l'emploi pour les étudiants internationaux.</p> <p>Étapes suivantes : organiser dans un établissement plus vaste le Salon annuel de l'emploi pour les étudiants internationaux en raison du nombre d'employeurs intéressés d'y participer.</p>

MESURES	RÉALISATIONS
Soutien à apporter aux employeurs qui veulent embaucher des étudiants internationaux	<p>On a aidé les employeurs à remplir les documents permettant d'embaucher des étudiants internationaux.</p> <p>Trois séances d'information ont eu lieu à l'intention des employeurs pour leur permettre d'embaucher des étudiants internationaux.</p> <p>Plus de 30 employeurs du Grand Moncton y ont participé.</p>
Lancement du Programme pilote de rétention des étudiants internationaux pour les étudiants francophones	<p>L'objectif consistait à attirer l'attention sur les études en anglais et sur l'intégration sociale et à harmoniser les compétences des étudiants de deuxième cycle avec les postes dans les centres de services aux entreprises.</p> <p>On a réussi à financer le Programme pilote de rétention des étudiants internationaux francophones, embauché des employés et mis au point les documents de marketing. Cette initiative est menée par le CAFi.</p> <p>Résultats: 5 cohortes, un total de 31 étudiants, ont terminé le programme.</p>
Université de Moncton et activités à l'intention des étudiants internationaux	<p>L'Université de Moncton a lancé, ces dernières années, certains services destinés aux étudiants internationaux, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● les services de recherche et de soutien de l'emploi; ● les occasions d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants internationaux; ● le soutien apporté aux salons de l'emploi des étudiants internationaux sur le thème « Branchez vous! »; ● les activités visant à permettre aux étudiants internationaux des campus universitaires de s'intégrer dans la collectivité.
CCNB/NBCC et activités pour les étudiants internationaux	<p>Les deux campus universitaires ont consacré plus d'efforts aux étudiants internationaux.</p> <p>Le nombre d'étudiants internationaux inscrits au NBCC a augmenté pour passer de 92 en 2016 2017 à 241 en 2017 2018. Ces chiffres sont valables pour l'ensemble de la province. C'est toutefois le campus de Moncton qui a attiré le plus grand nombre d'étudiants internationaux.</p> <p>Le CCNB a augmenté les services de formation linguistique pour les étudiants internationaux, notamment dans le domaine des langues se rapportant à certains métiers et à certaines professions.</p> <p>Il a augmenté les activités de recrutement des étudiants internationaux.</p>
Écoles postsecondaires privées et activités destinées aux étudiants internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ● Les étudiants internationaux de l'Université Crandall sont désormais admissibles au permis de travail postdiplôme. L'université attire des étudiants de différents pays, dont l'Allemagne, le Royaume Uni, la Chine et le Rwanda. ● Le Collège McKenzie et le Collège Oulton ont tous deux accru, dans les dernières années, les efforts qu'ils consacrent aux étudiants internationaux. ● Le Moncton Flight College peut accueillir chaque année 360 étudiants chinois (dans ses deux campus).

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 5 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Les résultats relatifs à cet objectif stratégique sont contrastés. Si le nombre d'étudiants internationaux inscrits dans le réseau des collèges publics et privés a augmenté, le nombre d'étudiants inscrits dans l'ensemble à l'UdeM et à l'Université Mount Allison a légèrement baissé. On a accru les efforts visant à faire connaître les employeurs de la localité aux étudiants internationaux, notamment grâce à des occasions d'apprentissage par l'expérience (alternance travail études et stages de travail pour les étudiants, entre autres), aux salons de l'emploi pour les étudiants internationaux et à d'autres efforts.

Toutefois, plusieurs collèges privés importants de la région ne sont pas en mesure d'offrir de permis de travail postdiplôme aux étudiants internationaux. Beaucoup d'étudiants internationaux de l'UdeM ne suivent pas la formation en anglais dont ils ont besoin pour s'intégrer sur le marché du travail de la localité. Il faudrait en tenir compte dans la prochaine stratégie d'immigration. Comment accroître considérablement le nombre d'étudiants internationaux au niveau des études postsecondaires? Comment s'assurer qu'ils seront plus nombreux à s'intégrer dans le marché du travail de la localité et à entreprendre leur carrière ici? Comment s'assurer qu'à la fin de leurs études, la population des étudiants internationaux possède les compétences et les aptitudes nécessaires aux secteurs d'activité en expansion?

Attirer les immigrants francophones constituait un objectif essentiel de la Stratégie d'immigration de 2014 2018. Le nombre d'immigrants francophones a augmenté constamment dans la période de la stratégie pour passer de 99 en 2014 à 212 en 2017 (et a donc plus que doublé au cours de cette durée). En 2017, 22 % de tous les résidents permanents du Grand Moncton étaient francophones. De plus, le Grand Moncton a attiré en 2017 au Nouveau-Brunswick 58 % de l'ensemble des immigrants francophones.

Selon le Recensement de 2016 mené par Statistique Canada, un immigrant sur trois dans le Grand Moncton s'exprime en français.⁴ D'après le ministère de l'ÉPFT, environ la moitié des quelque 3 000 étudiants internationaux du Nouveau-Brunswick est francophone, ce qui représente un réseau pour les travailleurs et les résidents francophones de la région. Le groupe Services humains de l'Atlantique a constaté une augmentation du nombre d'immigrants francophones qui ont accès à ses services et qui viennent de pays de l'Afrique du Nord et de l'Europe de l'Est.

TABLEAU 3

Attraction des immigrants francophones dans le Grand Moncton*

	2014	2015	2016	2017
Total des immigrants reçus à Moncton	817	845	1,392	970
Immigrants francophones reçus à Moncton	99	127	147	212

*Source : IRCC. D'après les admissions de résidents permanents par secteur de destination envisagée.

Le lecteur trouvera dans le tableau ci après des exemples d'intervenants de la localité qui se sont consacrés à l'attraction des immigrants francophones dans la période de 2014 2018.

⁴ Pourcentage des étudiants qui ont eux-mêmes déclaré qu'ils étaient en mesure de s'exprimer dans les deux langues officielles.

MESURES	RÉALISATIONS
Efforts consacrés à l'embauche des étudiants internationaux francophones	L'Université de Moncton, Opportunités Nouveau-Brunswick et la Ville de Moncton ont organisé trois séances d'information des employeurs pour promouvoir l'embauche des étudiants francophones. Plus de 30 employeurs y ont participé.
Cérémonies pour souligner la Semaine nationale de l'immigration francophone 2016	<p>La Ville de Moncton a organisé, de concert avec le CAFi pour les nouveaux arrivants, un salon de l'emploi consacré aux postes francophones et bilingues. Quatorze postes ont été pourvus.</p> <p>Le CAFi a organisé une table ronde à l'intention des immigrantes afin d'attirer l'attention sur les succès et les difficultés des immigrantes francophones. Plus de 60 personnes y ont participé; quatre participants ont témoigné de leur réussite personnelle.</p>
Le gouvernement provincial cible les pays francophones pour attirer les immigrants dans le cadre du Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone.	<p>Objectif annuel de croissance de 3 % pour le nombre d'immigrants francophones et de 33 % du total des immigrants d'ici 2020.</p> <p>Promotion de la population active bilingue dans la région du Grand Moncton sur les sites Web, sur les réseaux sociaux et dans la publicité diffusée dans les médias.</p> <p>L'Université de Moncton cible les pays francophones pour rejoindre les étudiants internationaux francophones.</p> <p>Le gouvernement du Nouveau-Brunswick mène actuellement différentes missions, notamment Destination Canada, de concert avec l'Ambassade canadienne, et Destination Acadie.</p> <p>Environ 58 % des immigrants francophones qui souhaitent s'installer au Nouveau-Brunswick s'installent dans le Grand Moncton.</p>
CAFi et soutien apporté aux étudiants internationaux francophones	Le CAFi a mis au point le Programme pilote de rétention des étudiants internationaux à l'intention de ceux qui sont inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire francophone dans la région de l'Atlantique (Université de Moncton ou CCNB) et qui souhaitent améliorer leur intégration professionnelle dans le Grand Moncton.

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 6 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Les commentaires recueillis dans les entrevues et le sondage menés auprès des intervenants laissent entendre que les progrès accomplis dans ce secteur sont satisfaisants, mais qu'il y a encore du travail à accomplir. En voici des exemples précis : 1) améliorer l'accessibilité à la formation en anglais pour les étudiants internationaux; 2) accroître le nombre d'activités visant à permettre aux étudiants internationaux des campus à s'intégrer dans la collectivité (réseaux et emplois, entre autres); et 3) améliorer la promotion, auprès des immigrants éventuels, des types d'emploi qui obligent à connaître le français.

3.2 But : Rétention et intégration

Le nombre d'immigrants qui s'installent dans le Grand Moncton augmente chaque année. À long terme, il faudra absolument les garder dans la région pour accroître la population et développer la croissance économique dans la région dans les années à venir.

7

Objectif stratégique

Assurer l'harmonisation et la coordination des services d'établissement des immigrants

L'une des principales mesures prévues dans la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018 consistait à établir le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton. Au moment où le PLI a été établi, en 2015, le Grand Moncton était l'un des premiers parmi les centres urbains de taille modeste ou moyenne au Canada. À l'heure actuelle, plus de 77 municipalités dans l'ensemble du pays sont dotées de PLI.⁵ Le PLI vise à mobiliser officiellement les différents intervenants afin de veiller à concerter les services aux immigrants et les efforts d'intégration des nouveaux immigrants dans la collectivité. Au nombre des intervenants figurent les employeurs inclusifs, les conseils scolaires, les centres et les réseaux de soins de santé, les chambres de commerce, les ordres de gouvernement, les associations professionnelles, les organismes de développement économique, les organisations ethnoculturelles et confessionnelles, ainsi que les secteurs des services sociaux et communautaires.

⁵ Source: Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

MESURES	RÉALISATIONS
<p>Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton regroupe les représentants de nombreux organismes différents consacrés à l'attraction, à l'établissement et à la rétention des immigrants dans la région. Le conseil du PLI réunit 20 organismes membres, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'AMGM; ● l'APECA; ● le CAFi; ● Centraide; ● la Chambre de commerce du Grand Moncton; ● la clinique de Réfugiés du Nouveau Brunswick; ● la Corporation 3+; ● le District scolaire anglophone; ● le District scolaire francophone Sud; ● Expansion Dieppe; ● IRCC; ● le ministère de l'ÉPFT/Division de la croissance démographique; ● ONB; ● le RDÉE; ● Venn Innovation ● CCNB ● NBCC ● le réseau de santé horizon du Nouveau Brunswick; ● les Services correctionnels du Canada; ● Services humains de l'Atlantique; ● l'Université de Moncton; ● la Ville de Dieppe; ● la Ville de Moncton; ● la Ville de Riverview. 	<p>Mise en œuvre du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton, qui réunit 20 membres du Conseil représentant des partenariats constitués de différents intervenants. Le Conseil se réunit tous les deux mois.</p> <p>Le mandat a été mis au point clairement.</p> <p>Quatre groupes de travail ont été mis sur pied : l'Immigration francophone, les Communautés accueillantes, l'Entrepreneuriat et le Marché du travail.</p> <p>On a mis au point une brochure sur les services intégrés, qui a été distribuée parmi plus de 22 organismes à but non lucratif, bureaux gouvernementaux, établissements d'enseignement postsecondaire et fournisseurs de services. Cette brochure est également publiée en ligne.</p> <p>Le conseil du PLI a joué un rôle essentiel dans l'effort d'intervention mené auprès des réfugiés syriens dans le Grand Moncton, en mobilisant davantage les intéressés dans les efforts d'établissement.</p> <p>Les délibérations de toutes les réunions du PLI sont traduites en simultanée. Tous les procès verbaux des réunions sont rédigés dans les deux langues officielles.</p> <p>Le PLI a créé récemment des vidéos pour sensibiliser l'opinion publique aux avantages de l'immigration et à la contribution des nouveaux arrivants.</p> <p>Le PLI a lancé une série de projets de recherche, qui portent par exemple sur l'entrepreneuriat des immigrants, le recensement des actifs et l'analyse des besoins des services primaires et secondaires offerts aux immigrants et le relevé des services de soutien offert aux immigrants et aux étudiants internationaux dans le cadre des communautés accueillantes.</p>
<p>Mise sur pied des groupes de travail du PLI</p>	<p>Les responsables du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton ont mis sur pied quatre groupes de travail afin de mobiliser certains intervenants dans ces secteurs d'activité. Il s'agit des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entrepreneuriat; ● Marché du travail; ● Immigration francophone; ● Communautés accueillantes. <p>On a établi et mis en œuvre des plans d'action pour la deuxième année.</p>

MESURES	RÉALISATIONS
Mise sur pied du Groupe de travail sur l'emploi et la formation des nouveaux arrivants dans le Sud Est.	<p>Le Groupe de travail sur l'emploi et la formation dans le Sud Est a été mis sur pied afin de coordonner les services de formation et de soutien de l'emploi pour les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux. Ce groupe de travail recense les lacunes, propose de nouvelles activités et participe à la copromotion des services de soutien et de formation dans le domaine de l'emploi offerts dans la région.</p> <p>Amélioration de l'harmonisation des services d'emploi et de formation pour les nouveaux arrivants et mise au point d'un plan d'action annuel.</p>



OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 7 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

La plupart des commentaires exprimés sur la mise en œuvre du PLI ont mis en lumière le rôle constructif de ce partenariat dans la concertation des activités de soutien offert aux immigrants dans la région. On s'inquiète, à la fois dans le secteur public et parmi les organismes intervenants à but non lucratif, puisque la PLI pourrait jouer un rôle encore plus important et aider à recenser les lacunes et les difficultés dans l'ensemble de la collectivité et à travailler de concert avec les organismes de prestation des services pour veiller à corriger ces lacunes et à résoudre ces difficultés. Or, le PLI a un effectif limité, et dans la stratégie qui sera adoptée, on devrait se demander s'il faut vraiment étendre le rôle du PLI et de ses ressources.

En outre, il semble que le gouvernement fédéral augmente, par l'entremise d'IRCC et de l'APECA et d'autres entités, le financement consacré à différentes activités liées à l'immigration, qu'il s'agisse de la recherche ou des services. Il est essentiel que les responsables du PLI soient au courant des services offerts par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial dans la région du Grand Moncton pour assurer une coordination efficace.

Cet objectif stratégique rappelle l'objectif no 2 puisque le nouveau site Web sur l'immigration dans le Grand Moncton comprend beaucoup d'information à l'intention des immigrants éventuels et des nouveaux arrivants déjà installés dans la collectivité.

MESURES	RÉALISATIONS
Mise au point d'un site Web selon le principe du guichet unique pour les services offerts aux immigrants	Veillez consulter l'objectif stratégique N° 2 ci dessus.
Création de la brochure sur les services intégrés du PLI	<p>La brochure sur les services intégrés du PLI se veut un autre moyen de permettre aux immigrants éventuels, aux nouveaux arrivants et aux étudiants internationaux de savoir plus facilement à qui s'adresser dans le Grand Moncton pour avoir accès à l'ensemble des services offerts, qu'il s'agisse de consulter les offres d'emploi ou de se faire délivrer un permis de conduire.</p> <p>Les exemplaires de ces brochures ont été distribués parmi plus de 24 groupes communautaires et organismes gouvernementaux, entre autres.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 8 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Veillez consulter l'objectif stratégique N° 2 ci dessus.

La Stratégie d'immigration de 2014-2018 est venue confirmer qu'il faut consacrer plus de travail à sensibiliser les Néo-Brunswickois à l'importance de l'immigration pour étayer la croissance démographique et économique de la région et veiller à ce qu'il y ait suffisamment de recettes fiscales pour financer les services et les infrastructures publics. Au-delà des besoins des immigrants, les résidents du Grand Moncton doivent aussi se rendre compte que les nouveaux arrivants ont le choix des lieux où ils souhaitent vivre, travailler et élever leur famille au Canada. Nous devons travailler de concert pour nous assurer que la communauté est accueillante et qu'elle est en mesure d'appuyer les nouveaux immigrants.

Jusqu'à une époque récente, il n'y a guère eu d'immigration dans la région du Grand Moncton, et la plupart des immigrants qui se sont établis dans la région sont venus des États-Unis et du Royaume-Uni, deux pays qui ont beaucoup de similitudes avec le Canada. La Stratégie d'immigration de 2014-2018 vise à informer les intéressés partout au gouvernement et dans le domaine des services aux entreprises sur les moyens de se mobiliser dans un contexte interculturel.

Au cours de la période de 2014-2018, les intervenants locaux du Grand Moncton ont mené un certain nombre d'initiatives destinées à sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'immigration et à la nécessité d'être une communauté accueillante. Le tableau ci-après fait état de certaines de ces initiatives.

MESURES	RÉALISATIONS
Création et promotion de récits ciblés sur la réussite des nouveaux arrivants	On a publié, sur les réseaux sociaux, différents récits sur la réussite des nouveaux arrivants.
Centraide a lancé l'initiative de la promotion de la diversité afin d'amener la collectivité à accueillir et à intégrer les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux.	L'initiative de promotion de la diversité a été mise en place en 2017. On a embauché quelqu'un qui s'occupe de l'initiative dans les premiers quartiers prioritaires.
Formation sur les compétences culturelles offerte aux milieux locaux du gouvernement et de l'entreprise	<p>Dans les deux dernières années, plus de 5 000 hommes et femmes d'affaires, nouveaux arrivants, membres du personnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire, fonctionnaires de tous les paliers de gouvernement et employés d'entreprises privées ont suivi une formation sur les compétences culturelles.</p> <p>Exemples :</p> <p>Formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles à l'intention des directeurs d'école et de 200 chauffeurs d'autobus scolaires.</p> <p>Cours sur les troubles de stress post-traumatique (TSPT) des réfugiés à l'intention des enseignants dans les écoles.</p> <p>Formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles pour plus de 300 employés de la Ville de Moncton et 50 membres du personnel de la Ville de Dieppe, de même que pour Codiac Transpo.</p> <p>L'AMGM et CAFI a donné une formation interculturelle à plus de deux douzaines d'entreprises du secteur privé en 2018.</p>

MESURES	RÉALISATIONS
Création de salons multiculturels dans les districts scolaires francophone et anglophone afin de promouvoir la diversité et l'inclusion	Organisation de salons multiculturels dans les deux districts scolaires.
Création de la page Facebook du PLI : guichet unique pour l'information	<p>La page Facebook du PLI du Grand Moncton est une plateforme active sur les réseaux sociaux qui vise à mobiliser les nouveaux arrivants et les résidents de longue date. Elle permet de diffuser des comptes rendus hebdomadaires sur différents thèmes, dont les salons de l'emploi, l'entrepreneuriat, les nouveaux services offerts aux immigrants, ainsi que les activités et les événements.</p> <p>Cette page a réuni plus de 1 000 « j'aime »; elle permet de diffuser le contenu émanant des différents quartiers et des associations gouvernementales et ethnoculturelles à but non lucratif, notamment l'information pour les nouveaux arrivants et les témoignages de réussite.</p> <p>Les témoignages des nouveaux arrivants sur vidéo ont été publiés avec une série de huit courtes anecdotes.</p>
Participation à la tournée Nouvelle conversation du CMNB et soutien de cette tournée	Les intervenants de la localité comme l'AMGM, le CAFi et les municipalités ont rapporté un concours essentiel dans le cadre de la tournée Nouvelle conversation du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, dont une séance s'est déroulée dans le Grand Moncton. Cette activité visait à mieux faire connaître l'importance de l'immigration pour la prospérité de la région.
Promotion du rôle du Festival multiculturel Mosaïq	Le Festival multiculturel Mosaïq a connu un essor considérable dans les cinq dernières années et s'est enrichi de kiosques ethnoculturels, ainsi que d'activités musicales, culinaires et culturelles.
Promotion de la diversité à la Bibliothèque publique	Organisation d'événements consacrés à la diversité culturelle, par exemple la « Bibliothèque vivante », au cours desquels les immigrants livrent des témoignages sur leur pays natal et prennent la parole sur d'autres thèmes afin d'aider les nouveaux arrivants et d'informer les résidents de longue date. (Veuillez consulter la figure 10 ci après.)
Plan culturel 2016 2026 de la Ville de Moncton	Ce plan met l'accent sur « la promotion et le soutien des perspectives multiculturelles » qui « favorisent l'intégration culturelle dans la collectivité générale, fortifient l'acceptation communautaire de la diversité culturelle et renforce la collectivité comme société multiculturelle ». Le nombre de subventions culturelles offertes aux groupes multiculturels a augmenté pour passer de trois en 2014 à huit en 2018.

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 9 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Les enquêtes provinciales d'opinion publique laissent toujours entendre que la majorité des Néo Brunswickois sont toujours méconnaissant de l'importance considérable de l'immigration dans la population active et l'économie. Dans le Grand Moncton, on a accompli ces dernières années des progrès pour améliorer la sensibilisation, et la Fiche de rendement communautaire de la Chambre de commerce indique que l'opinion est de plus en plus favorable à l'immigration dans la région.

Il faudrait essentiellement insister, dans la prochaine stratégie d'immigration, sur la promotion de la sensibilisation de l'opinion publique à l'importance de l'immigration et à la nécessité de faire de la collectivité une communauté accueillante.

FIGURE 10

Exemple – Événement Célébrez la diversité de la Bibliothèque publique de Moncton

 <p>Abié Serge Zably Côte d'Ivoire B 966.6 ZAB</p> <p>Titre: Engagement d'un étudiant international à Moncton</p>	 <p>Matsui Takehiro Japan/Japon B 952 TAK</p> <p>Title/titre: "美" (beauty) of Japan: Origami - "美" (beauté) du Japon: Origami</p>	 <p>Pamela Samame Escobar Peru B 985 SAM</p> <p>Title: The Library: For You, For Me, For Everybody</p>	 <p>Leyla Sall Senegal/ SÉNÉGAL B 966.3 SAL</p> <p>Title/titre: The Job Market and Individual Strategy - Accès à l'emploi et stratégie individuelle</p>	 <p>Evelyn Chapman Mexico/Mexique B 972 CHA</p> <p>Title/titre: Viva Chihuahua!</p>
 <p>Maria Goretti Tuyisenge Rwanda B 967.571 TUY</p> <p>Title/titre: The Long, Dark Tunnel of Death - Le long tunnel sombre de la mort</p>	<h1>Living Library</h1> <h1>Bibliothèque vivante</h1>  <p>Sat. Oct. 1st, 2-4PM Le sam. 1er oct., 14h à 16h</p> <p>Celebrate diversity Célébrez la diversité</p>			 <p>Eméraldine Libert Belgique B 949.3 LIB</p> <p>Titre: Des racines et des ailes</p>
 <p>Moncef Lakouas Morocco/Maroc B 964 LAK</p> <p>Title/titre: A mother's sacrifice - Le sacrifice d'une mère</p>	<p>Présentée par Presented by</p>   <p>LOCAL IMMIGRATION PARTNERSHIP PARTENARIAT LOCAL EN MATIÈRE D'IMMIGRATION</p>			 <p>Dermot Zhang China B 951 ZHA</p> <p>Title: Be Resilient, Never Give Up!</p>
 <p>Rim Fayad Lebanon B 956.92 FAY</p> <p>Title: Current! From Kuwait, to Lebanon, to Dubai, to Canada</p>	 <p>Felipe De Lucio Peru B 985 DEL</p> <p>Title: Keeping an Open Mind: Adapting to a New Culture</p>	 <p>Firas Salti Tunisia/Tunisie B 961.1 SAL</p> <p>Title/titre: Titre à venir!/Title to come!</p>	 <p>Xavier Infantas Peru B 985 INF</p> <p>Title/titre: From Lima to Moncton - De Lima à Moncton</p>	 <p>Ahmed Zniber Morocco/Maroc B 964 ZNI</p> <p>Title/titre: Parcours d'un immigrant - An immigrant's journey</p>
 <p>Phylomène Zangio D.R./R.D. Congo B 967.51 ZAN</p> <p>Title/titre: Being Black and Being a Woman - Être noire et être une femme</p>	<p>644 Rue Main St 869-6000</p> <p>www.facebook.com/monctonpubliclibrary www.facebook.com/bibliothequepubliquedemoncton</p>			

Il est essentiel, pour la vision du Grand Moncton, qui se veut un lieu attrayant et accueillant pour les nouveaux arrivants, d'offrir des services publics et personnels bienveillants pour les immigrants.

Au cours de la période de 2014-2018, les secteurs public et privé de l'économie ont consacré plus d'efforts dans ce domaine. En voici des exemples.

MESURES	RÉALISATIONS
Formation sur les compétences culturelles à l'intention des employés municipaux	<p>On a donné une formation à plus de 300 membres du personnel de la Ville de Moncton, notamment les gestionnaires du recrutement et les employés qui travaillent directement avec le public : Codiac Transpo, Parcs et loisirs, les commissionnaires, Développement économique et Événements, le Service d'urbanisme, Inspection des bâtiments, les cadres et directeurs généraux, la Bibliothèque et le Conseil municipal, entre autres.</p> <p>La Ville de Dieppe a inscrit à cette formation 50 membres de son personnel-cadre.</p>
Création et mise en œuvre de l'événement annuel « Bienvenue à Moncton » à l'intention des nouveaux arrivants	<p>Plus de 1 000 nouveaux arrivants ont participé à cet événement et ont été accueillis à Moncton depuis 2015.</p>
Élaboration et mise à jour du Guide des nouveaux arrivants	<p>On a mis à jour et lancé la deuxième version du Guide des nouveaux arrivants. On en a fait imprimer 10 000 exemplaires, qui ont été distribués parmi l'ensemble des partenaires, des bibliothèques publiques et des municipalités, entre autres. Ce guide fait aussi partie des pochettes de bienvenue et des dossiers d'orientation destinés aux étudiants internationaux, distribués par les organismes responsables de l'établissement et offerts à ceux qui participent à des visites de prospection dans la région. Ce guide est également publié en ligne sur les sites Web municipaux, les sites Web des partenaires et le nouveau site Web Immigration Grand Moncton (www.immigrationgrandmoncton.ca).</p>



MESURES	RÉALISATIONS
Exemples du District scolaire anglophone Est	<p>Formation sur les compétences culturelles pour le personnel</p> <p>Processus d'accueil et d'inscription sur mesure pour les familles immigrantes; création de dossiers d'information sur la collectivité et les activités adaptées aux groupes d'âge des enfants</p> <p>Évaluation normalisée de l'alphabétisme et de l'arithmétique de tous les enfants, y compris l'examen des compétences dans la langue natale</p> <p>Soutien sous forme de tutorat pour les étudiants immigrants</p> <p>Camp d'été pour les familles syriennes afin de leur donner de l'information sur le système scolaire</p> <p>Camp linguistique anglais pour les enfants immigrants (de 60 à 90 élèves) grâce au financement versé par le ministère de l'ÉPFT à l'AMGM</p> <p>Tutorat offert après les heures de cours aux étudiants immigrants par les étudiants qui enseignent à l'Université Crandall (en contrepartie d'une formation complémentaire)</p> <p>Collaboration avec le Collège Oulton, le Collège McKenzie et l'Eastern College dans le cadre des programmes d'aide aux nouveaux arrivants</p> <p>Collaboration avec le YMCA pour aider les étudiants à apprendre l'anglais dans le cadre d'un programme de six semaines</p> <p>2015 2016 : 546 étudiants nouvellement arrivés se sont inscrits, dont les étudiants internationaux en séjour et plus de 400 étudiants immigrants et réfugiés</p>
Exemples de la Bibliothèque publique de Moncton	<p>La Bibliothèque a consacré certains efforts pour mieux accueillir les immigrants dans les dernières années, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en encourageant l'organisation d'activités à l'intention des immigrants dans ses locaux; - en apportant expressément de l'aide à la population des réfugiés syriens, notamment en traduisant les documents en arabe, en mettant au point des pictogrammes pour faire connaître aux Syriens les services bibliothéconomiques et en prêtant les locaux, hors des heures d'ouverture normales, pour permettre de tenir des activités de formation à l'intention des Syriens.

MESURES	RÉALISATIONS
Exemples du District scolaire francophone Sud	<p>Camp français de 10 semaines à l'intention des enfants nouvellement arrivés (de concert avec le CAFi); 60 enfants y ont participé.</p> <p>Création de cinq postes au conseil scolaire pour le soutien de l'intégration des réfugiés</p> <p>Embauche de nombreux traducteurs pour prêter main-forte dans l'accueil des réfugiés</p> <p>Présentation d'exposés pour promouvoir l'éducation en français auprès de la communauté syrienne</p> <p>Organisation d'une classe d'accueil hors des heures d'enseignement (pendant une durée de quatre à huit semaines) à l'intention des enfants syriens pour les aider à apprendre le français de base (« Classe d'accueil »). À Moncton, on a d'abord accueilli dans cette classe cinq enfants, puis 35 dans trois écoles différentes à la fin de 2016.</p> <p>Total : 650 immigrants; 125 réfugiés syriens dans le District scolaire francophone Sud. Cf. le tableau.</p>
Secteur de l'établissement	
CAFI	<p>Création de trousse d'information à l'intention des familles, dans six langues, afin d'aider les nouveaux arrivants et de promouvoir la participation active aux activités d'autres groupes et organismes communautaires qui accueillent les nouveaux arrivants.</p>
AMGM	<p>Aménagement d'un carrefour communautaire dans les bureaux de l'AMGM, pour permettre aux immigrants d'avoir accès à l'ensemble de l'information et des services de soutien</p> <p>On offre des cours en anglais, ainsi que des services de garderie aux nouveaux arrivants qui suivent ces cours.</p> <p>On a créé un poste de coordonnateur médical pour aider les réfugiés à se retrouver dans le réseau des soins de santé. Ce coordonnateur prend les rendez vous et organise les services de traduction et autres.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 10 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

La stratégie d'immigration 2014-2018 est venue confirmer que les services offerts par le secteur public et le secteur privé pour accueillir les populations immigrantes seront utiles pour fidéliser les immigrants à long terme. Dans les cinq dernières années, on a accompli des progrès considérables dans la réalisation de cet objectif dans différents secteurs d'activité. Le secteur des soins de santé s'est mieux adapté aux besoins des immigrants et des nouveaux arrivants. Le réseau de l'enseignement primaire et secondaire a réagi à la hausse substantielle du nombre d'étudiants immigrants en mettant en place de nouveaux services de soutien. Dans la région du Grand Moncton, des centaines de fonctionnaires ont suivi la formation sur les compétences culturelles.

Il y a toutefois des points à améliorer. Les entrevues et le sondage menés auprès des intervenants ont révélé certaines lacunes dans le système. De nombreux immigrants n'ont pas de médecin de famille et s'en remettent à des cliniques ouvertes hors des heures normales pour avoir accès aux soins de santé dont ils ont besoin. La population des réfugiés a des besoins précis que n'ont pas les immigrants économiques par exemple le soutien linguistique. La santé mentale est aussi un motif de préoccupation, surtout parmi la population des réfugiés. Dans le système scolaire, il faut mieux se consacrer à l'efficacité de l'établissement et de l'intégration des nouveaux arrivants. Dans les districts scolaires anglophone et francophone, on constate un accroissement du nombre de postes de travailleuses et de travailleurs responsables de l'établissement dans les écoles (TEE). Dans la prochaine stratégie d'immigration, il faudrait se pencher sur les moyens d'étendre largement, dans l'ensemble du secteur privé, la formation offerte sur les compétences culturelles, en particulier à l'intention des travailleurs qui se mettent en rapport avec le public.

D'après les données du Recensement de 2016, seulement 4 % de la population active immigrante travaille dans le secteur de l'administration publique contre 8 % dans la population active non immigrante. Il y a relativement peu d'immigrants dans les postes de cadre intermédiaire et de cadre supérieur dans le domaine des services gouvernementaux. La Stratégie d'immigration de 2014 2018 insistait sur la nécessité d'accroître le nombre de travailleurs immigrants dans les services publics.

Le tableau ci après indique dans quelle mesure les administrations municipales ont prêché par l'exemple dans la période de 2014 2018.

MESURES	RÉALISATIONS
Les municipalités et les hôtels de ville ont confié à une personne ressource la responsabilité d'assurer la convivialité des services offerts aux immigrants	<p>Les villes de Moncton, de Riverview et de Dieppe ont toutes nommé un employé comme personne ressource à contacter pour toutes les activités et initiatives liées à l'immigration dans ces municipalités.</p> <p>La Ville de Moncton a à son service une agente de la Stratégie de l'immigration. La titulaire de ce poste est chargée de mettre en œuvre la stratégie régionale d'immigration pour Moncton, en travaillant de concert avec les employeurs de la localité pour leur offrir des solutions d'emploi, de même qu'en collaborant avec les entrepreneurs immigrants et en appuyant les partenaires de la localité dans l'aide qu'ils apportent à la région pour qu'elle devienne une communauté plus accueillante et diverse.</p> <p>La Ville de Dieppe a mis au point une stratégie d'immigration qui consiste notamment à embaucher un employé à temps plein et à enrichir les services offerts aux immigrants.</p> <p>Le plan stratégique de la Ville de Riverview a pour objectif de promouvoir cette ville comme communauté inclusive. À titre d'exemple, cette municipalité a détaché deux employés à l'aide à apporter aux réfugiés syriens.</p>

MESURES	RÉALISATIONS
<p>Les municipalités et les hôtels de ville deviennent plus inclusifs dans leur recrutement et les services qu'ils offrent.</p>	<p>Moncton met actuellement en œuvre la Politique sur la diversité et l'inclusion.</p> <p>Les villes de Moncton et de Dieppe font partie de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.</p> <p>Moncton se consacre au recrutement d'étudiants internationaux pour des postes de stage durant l'été.</p> <p>Des membres du personnel ont suivi une formation sur les compétences culturelles.</p> <p>Dans les bureaux de réception de la Ville, on distribue des brochures sur les services intégrés afin de faire la promotion de l'approche voulant que l'on « frappe toujours à la bonne porte » dans le domaine de l'immigration. Les municipalités ont collaboré à la mise au point du Guide des nouveaux arrivants et du nouveau site Web sur l'immigration.</p> <p>La Ville de Moncton a mis au point le nouveau programme de subvention à l'immigration afin de promouvoir la mise en œuvre de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton. Voici des exemples de projets qui ont été financés : le Programme de mentorat de l'AMGM pour les immigrants très spécialisés, le Programme de promotion de la diversité de Centraide, la Soirée internationale de l'Université de Moncton, la Clinique des réfugiés du Nouveau-Brunswick, le Programme de jumelage de l'Université de Moncton, les vidéos sur l'intégration et l'attraction de l'Association multiculturelle russe, le projet de réseautage du CAFi et les vidéos d'intégration pour les immigrants francophones. On a augmenté le financement offert, qui est passé de 20 000 \$ à 40 000 \$, afin de mieux répondre aux besoins de la population de plus en plus nombreuse.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 11 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

On a accompli d'énormes progrès dans la réalisation de cet objectif au cours des cinq dernières années. Il faudrait continuer de se consacrer à cet objectif dans la prochaine stratégie, en particulier pour s'assurer que les municipalités intègrent en plus grand nombre les immigrants dans leur population active.

La Stratégie d'immigration 2014-2018 donnait beaucoup d'importance à l'attraction des immigrants francophones. Puisque la collectivité devient plus multiculturelle, il importe de souligner et de promouvoir la personnalité bilingue (français et anglais) de la région, puisqu'il s'agit d'un important différenciateur économique, social et culturel pour cette région. Dans le même temps, il est essentiel de veiller à ce que les immigrants francophones (et les autres) aient accès à la formation linguistique en anglais, ce qui est important pour l'intégration dans la population active de la région. Dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick, selon les données du Recensement, les immigrants qui n'ont pas appris l'anglais participent moins au marché du travail et gagnent beaucoup moins chaque année.

Le tableau ci après donne des exemples de mesures adoptées dans les dernières années pour réaliser cet objectif stratégique.

MESURES	RÉALISATIONS
Efforts consacrés pour s'assurer que les nouveaux arrivants francophones ont accès à la formation linguistique en anglais	<p>L'AMGM offre gratuitement une formation linguistique aux nouveaux arrivants.</p> <p>Le Collège McKenzie et l'Alliance française offrent une formation linguistique, ainsi que des tarifs réduits aux étudiants internationaux.</p> <p>Différents autres organismes offrent une formation linguistique et des cours de conversation pour les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux, à savoir le CAFi, l'AMGM, le YMCA et le YWCA.</p> <p>Le Centre d'apprentissage des langues du CCNB offre une formation aux étudiants internationaux francophones pour les aider à rehausser leur connaissance de l'anglais.</p>
Formation en anglais à l'intention des étudiants francophones	<p>Le gouvernement provincial continue d'attirer les immigrants francophones des pays ciblés, ce qu'il réussit à faire, comme en témoigne un taux de croissance de 3 % par an.</p> <p>Le gouvernement provincial finance le projet pilote de rétention des étudiants internationaux francophones, afin de fidéliser ces étudiants en leur offrant gratuitement une formation en anglais (PRÉI-CAFi).</p>
Promotion auprès des entreprises de la localité pour les encourager à recruter les immigrants qui ont des connaissances pratiques en français et en anglais	<p>On a tenu le tout premier salon de l'emploi pour les postes francophones et bilingues dans le cadre de la Semaine nationale de l'immigration francophone. Ce salon a directement permis de pourvoir 12 postes.</p> <div data-bbox="506 1675 711 1957"> </div> <p>On a tenu trois séances d'information à l'intention des employeurs qui souhaitent recruter des employés bilingues.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 12 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Certains intervenants ont fait savoir que cette question constituait une difficulté permanente. Il existe un certain nombre de contraintes bureaucratiques : ainsi, les immigrants ont accès gratuitement à la formation linguistique dans l'une ou l'autre des deux langues officielles de la province, mais non dans les deux à la fois. On a relevé des exemples de conjoints qui n'ont pas accès à la formation et des lacunes considérables dans l'accès à la formation en anglais pour les étudiants internationaux. Dans la prochaine stratégie d'immigration, il faudrait donner une meilleure vue d'ensemble des lacunes et des difficultés et proposer des solutions, par exemple étendre la formation offerte le soir et la fin de semaine, en plus d'en publier une version en ligne. Il est stratégiquement important d'attirer les francophones pour la prospérité de la région; or, il est essentiel que les francophones aient une connaissance pratique de l'anglais pour bien s'intégrer sur le marché du travail.

La Stratégie d'immigration 2014-2018 attirait l'attention sur l'importance des réseaux locaux d'immigrants pour promouvoir la rétention et l'intégration à long terme des immigrants dans la collectivité. L'objectif est de constituer des collectivités d'immigrants non pas isolés, mais bien dynamiques et connectés à l'ensemble de la collectivité.

Le tableau ci après donne des exemples d'activités menées dans la période de 2014 2018 afin de promouvoir le développement des réseaux locaux d'immigrants.

MESURES	RÉALISATIONS
Mobilisation des associations ethnoculturelles du Grand Moncton et promotion des activités	<p>Les associations ethnoculturelles sont invitées à publier leur contenu sur la page Facebook du PLI</p> <p>De nombreuses associations ethnoculturelles font partie du Partenariat local en matière d'immigration.</p> <p>On a consulté les associations ethnoculturelles sur le nouveau site Web consacré à l'immigration dans le Grand Moncton.</p> <p>Différentes associations ethnoculturelles ont financé, grâce aux subventions des arts et de la culture de la Ville de Moncton, des événements spéciaux et des activités; elles ont financé, grâce à des subventions d'immigration, la mise en œuvre des volets de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton.</p> <p>Afin de les aider à s'établir dans la région, on a présenté les nouveaux arrivants issus de différentes enclaves techniques à des associations ethnoculturelles comme l'Association russe du Grand Moncton, le Club ukrainien de Moncton, l'Association brésilienne et l'Association vietnamienne.</p> <p>On a fait connaître les associations ethnoculturelles dans le Guide des nouveaux arrivants et sur le nouveau site Web consacré à l'immigration.</p> <p>Les associations ethnoculturelles ont été invitées à hisser les drapeaux de leur pays afin de souligner, à l'hôtel de ville de Moncton, leur anniversaire national ou la journée de leur indépendance.</p> <p>Le CAFi a travaillé expressément de concert avec plusieurs associations ethnoculturelles pour leur permettre de se servir de ses installations pour leurs événements et leurs activités.</p>

TABLEAU 4

Les associations ethnoculturelles dans le Grand Moncton

Association africaine du Nouveau-Brunswick (AANB)
 Association hongroise
 Association albanaise du Grand Moncton
 Association indo canadienne
 Association belgo canadienne
 Association italienne de Moncton
 Association brésilienne du Nouveau-Brunswick
 Association kosovare
 Association camerounaise (Amicale des Camerounais de l'Atlantique)
 Association libanaise
 Association canado irlandaise du Nouveau-Brunswick
 Association multiculturelle russe du Grand Moncton
 Association chinoise du Grand Moncton
 Association néerlandaise du Grand Moncton
 Association congolaise du Nouveau-Brunswick
 Association philippine du Nouveau-Brunswick
 Association coréenne
 Association roumaine du Nouveau-Brunswick
 Association des Congolais du Congo Kinshasa du Nouveau-Brunswick
 Association vietnamienne
 Association écossaise du Grand Moncton
 Congrégation Tiferes Israël
 Association haïtienne des Maritimes (ASHAMA)
 Viva Moncton (Association latino du Grand Moncton)

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 13: ÉVALUATION DES RÉSULTATS

On a constaté que le nombre et les activités des associations ethnoculturelles de la région ont considérablement augmenté et qu'elles consacrent de plus en plus d'efforts à la promotion de leur culture dans l'ensemble de la société du Grand Moncton (qu'il s'agisse de la cuisine, de la musique ou des arts). Dans la prochaine Stratégie d'immigration, il faudrait se pencher sur les moyens d'encourager la vigueur des associations ethnoculturelles et d'en préciser le rôle à la fois lorsqu'il s'agit d'attirer les nouveaux arrivants et dans le développement de leur communauté lorsqu'ils arrivent.

Le tableau ci après donne l'exemple d'une activité menée dans la période de 2014 2018 pour promouvoir l'emploi des conjoints dans le Grand Moncton.

MESURES	RÉALISATIONS
Établissement d'un service qui permet d'aider les conjoints dans leur recherche d'emploi dans la région du Grand Moncton	<p>Services humains de l'Atlantique, qui offre ce service, obtient un taux de réussite de 70 % dans le placement, la formation et l'entrepreneuriat. Cet organisme a placé 700 personnes depuis 2013.</p> <p>Il a mis au point des documents publicitaires à l'intention des partenaires, des employeurs qui embauchent des immigrants et des institutions d'enseignement postsecondaire. Il a aussi ajouté à son site Web une section consacrée à l'aide à apporter aux conjoints des immigrants dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 14: ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Il s'agit toujours, pour la région, d'un défi de taille à relever. Nombreux sont ceux qui s'installent dans la région pour travailler ou étudier et qui sont accompagnés de conjoint ou de partenaires qui doivent eux aussi s'intégrer dans la communauté locale. Pour les membres des familles, l'accès aux services est limité. Ce problème est l'une des principales causes de l'émigration ultérieure des immigrants.

3.3 But : Immigration, entrepreneuriat et réseaux professionnels

Comme nous l'avons vu ci dessus, l'entrepreneuriat des immigrants prend de plus en plus d'importance dans l'ensemble de la région du Grand Moncton. À l'époque du Recensement de 2016, on a dénombré 275 travailleurs autonomes parmi les immigrants, soit plus de 8 % de la totalité des travailleurs autonomes de la région. En 2017, le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton a mis au point un sondage pour faire la lumière sur la situation financière des entrepreneurs immigrants dans la région. Parmi les 48 réponses à ce sondage, 25 provenaient de propriétaires d'entreprises existantes et 23, d'entrepreneurs prospectifs. Voici les traits dominants du sondage en ce qui concerne les entrepreneurs immigrants :

- Ce sont des entrepreneurs de 14 pays d'origine différents qui ont répondu au sondage.
- La plupart des répondants étaient des femmes (contrairement aux entrepreneurs prospectifs).
- À la différence des entrepreneurs prospectifs, la grande majorité était issue du volet professionnel du Programme des candidats de la province.
- 86 % exercent leurs activités professionnelles depuis moins de trois ans.
- Le commerce de détail et la distribution, les services personnels, les services aux entreprises et les services de restauration sont les principaux secteurs représentés.
- La plupart des entreprises sont très modestes : 16 comptent moins de cinq employés et une seule en a plus de 20.
- Six des entreprises qui ont répondu au sondage sont présentes sur les marchés internationaux, quatre sur les marchés canadiens et quatre sur le territoire du Nouveau-Brunswick. Dix entreprises ne sont présentes que dans le Grand Moncton.
- Dix entreprises prévoient une expansion dans un proche avenir.
- Douze entreprises participent activement à l'association ethnoculturelle de leur localité.
- Le réseautage et le mentorat sont les deux grands services qui permettraient aux entrepreneurs immigrants de réussir dans la région. Les connaissances financières et le marketing constituent également les premiers motifs de préoccupation.
- Le premier défi que doivent relever (essentiellement) ces entrepreneurs consiste à produire un chiffre d'affaires. Ils doivent aussi relever d'autres défis, notamment la conjoncture économique, la réglementation et la fiscalité, ainsi que le recrutement et la fidélisation du personnel.
- La plupart des entrepreneurs ne font pas la promotion énergique de leur entreprise en faisant appel aux médias traditionnels et à d'autres circuits de marketing. Ils sont présents sur les réseaux sociaux.
- Quand on leur a demandé ce qui est différent dans la région par rapport à d'autres régions, ils ont surtout répondu qu'il s'agissait de la taille modeste du marché, le rythme beaucoup plus lent de la localité et les différences culturelles.

Hormis les entrepreneurs immigrants, la Stratégie d'immigration de 2014-2018 visait également à aider les immigrants professionnels à s'intégrer dans les réseaux d'affaires et professionnels de la localité. La stratégie prévoyait quatre objectifs stratégiques destinés à aider les entrepreneurs et professionnels immigrants. Voici ces quatre objectifs et la liste des mesures adoptées pour permettre de les réaliser.

La Stratégie d'immigration 2014-2018 donnait plus d'importance aux efforts prodigués pour attirer les immigrants à « fort potentiel de croissance », par opposition aux propriétaires de petites entreprises présents exclusivement sur les marchés locaux. Dans le tableau ci après, nous donnons des exemples des moyens grâce auxquels les intervenants de la localité ont aidé l'entrepreneuriat immigrant dans les cinq dernières années.

Le tableau ci après donne des exemples des moyens grâce auxquels les intervenants de la localité ont aidé les entrepreneurs immigrants dans les dernières années.

MESURES	RÉALISATIONS
Le GNB a mis point une approche plus rigoureuse pour attirer les entrepreneurs immigrants	<p>Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé un nouveau volet consacré aux entrepreneurs immigrants afin de pouvoir améliorer les résultats de l'immigration et les taux de rétention des immigrants.</p> <p>Étapes suivantes : suivre le nombre d'entrepreneurs parmi les nouveaux arrivants dans la région qui lancent des entreprises dans le cadre de ce volet.</p>
Amélioration de la collaboration locale parmi les entrepreneurs au service des organismes	<p>De nombreux organismes viennent en aide aux entrepreneurs. La Corporation 3+ se consacre à l'entrepreneuriat immigrant et met en rapport les entrepreneurs avec d'autres organismes liés dans les cas où il est sensé de le faire.</p>
Les entrepreneurs immigrants ont accès à différents programmes de formation et de soutien.	<p>La Corporation 3+ offre un cours sur les principes essentiels pour les immigrants qui lancent des entreprises; il s'agit d'une formation intensive qui s'adresse aux entreprises en démarrage, qui dure deux semaines et qui porte sur tous les principes de base de l'entreprise. Ce cours, qui a produit 21 diplômés, regroupe 20 animateurs qui présentent des exposés aussi bien sur les normes que sur le financement, la culture et le protocole.</p> <p>On tient aussi des ateliers mensuels sur certains sujets d'actualité, dans le cadre de midi causeries consacrés à l'import export et aux activités en ligne dans certains secteurs, entre autres.</p> <p>Un autre groupe, Accès Emploi, est financé par IRCC pour donner aux immigrants une formation sur l'entrepreneuriat; ce groupe travaille en partenariat avec l'AMGM et la Corporation 3+ pour assurer les services dans la région.</p>
En 2017, le PLI a mené un sondage auprès des entrepreneurs immigrants afin d'évaluer les besoins.	<p>Le PLI et ses organismes partenaires s'inspireront des résultats du sondage pour enrichir les services offerts aux entrepreneurs immigrants dans les années à venir.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 15 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Le sondage et les entrevues menés par les intervenants attirent l'attention sur plusieurs considérations importantes liées à cet objectif. Tout d'abord, même si l'aide offerte aux entrepreneurs immigrants s'est enrichie, les efforts d'attraction et de promotion des entrepreneurs immigrants à fort potentiel de croissance sont limités. ONB a attiré dans la province plusieurs entrepreneurs à la tête d'entreprises exportatrices actives; or, il y a encore du travail à accomplir. Selon les commentaires, malgré les changements apportés récemment au Programme des candidats de la province (PCP), il faut assouplir ce programme. On a donné un exemple de cas dans lequel un agent exportateur qui voulait s'installer au Nouveau-Brunswick n'avait pas besoin d'établissement physique et ne pouvait donc pas profiter du PCP. Dans le volet de l'entrepreneuriat du PCP, le système favorise actuellement les « établissements commerciaux traditionnels » et « élimine une nombreuse légion d'entreprises potentielles qui n'ont pas les moyens financiers d'y investir ».

Deuxièmement, il y a toujours de nombreux organismes qui offrent des services et de l'aide aux entrepreneurs immigrants. Outre la Corporation 3+ et les organismes financés par IRCC, SavoirSphère, les CBDC et le programme de mentorat Oasis du NBCC offrent tous une formation. On peut toujours améliorer l'intégration des fournisseurs de services. Idéalement, il faudrait un système central qui permet de suivre les clients et les recommandations, entre autres.

Troisièmement, il faut offrir plus de formation et d'aide aux entrepreneurs francophones. La plupart des entrepreneurs anglophones profitent du PCP. Parmi les francophones, il y a surtout des étudiants et des travailleurs qualifiés.

La Corporation 3+ et les partenaires locaux souhaitent mettre sur pied, dans un proche avenir, un salon consacré aux entrepreneurs immigrants afin d'apporter une plus grande visibilité aux nombreuses entreprises qui appartiennent à des immigrants dans la région.

Cet objectif, comparable à l'objectif no 15 ci dessus, visait à faire des investisseurs et entrepreneurs immigrants une source plus stratégique d'activités économiques. De nombreuses entreprises de la région ont besoin de capitaux de croissance ou recherchent un acheteur et nombreux sont des immigrants qui souhaitent investir au Canada.

MESURES	RÉALISATIONS
Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton a mis sur pied le Groupe de travail axé sur l'entrepreneuriat.	<p>Ce groupe a, depuis deux ans, créé et mis en œuvre des plans d'action. En voici les réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants de la Corporation 3+ a mis sur pied un groupe de travail pour aider les nouveaux arrivants à fonder des entreprises. Font partie de ce groupe, le cabinet juridique Druckman, Grant Thornton et la Banque Nationale. ● L'étude consacrée à l'entrepreneuriat parmi les immigrants a permis de passer en revue les entreprises fondées par des immigrants dans le Grand Moncton et de tracer les grandes lignes des lieux où s'installent les entreprises et les secteurs.
Efforts consacrés par la Chambre de commerce pour jumeler les propriétaires d'entreprises et les investisseurs immigrants.	<p>La Chambre de commerce met actuellement au point le projet pilote Jumelage Relève, qui permettra de jumeler les propriétaires d'entreprises sur le point de prendre leur retraite ou de vendre leur entreprise et les nouveaux arrivants qui ont le capital permettant d'acheter une entreprise existante.</p>

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 16 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Il s'agit, dans la Stratégie d'immigration 2014 2018, de l'un des objectifs auquel on a consacré des efforts relativement limités. La difficulté s'explique en partie par les règles du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, qui imposent des restrictions dans les modalités selon lesquelles les immigrants peuvent investir dans des entreprises locales. Désormais, dans la prochaine stratégie de l'immigration, il faudrait se pencher sur les moyens de faire plus stratégiquement appel à l'investissement des immigrants pour étayer la croissance économique. Le projet pilote Jumelage Relève de la Chambre de commerce représente une étape importante sur cette voie. Il faudrait se pencher plus attentivement sur les moyens qui pourraient permettre à la région d'attirer l'investissement et les entrepreneurs immigrants afin de promouvoir la croissance économique. Au Canada, les entreprises de technologie qui connaissent la croissance la plus fulgurante sont fondées ou cofondées en grand nombre par de nouveaux immigrants, ce qui n'est pas le cas dans le Grand Moncton.

Il est absolument essentiel que les nouveaux immigrants s'intègrent dans les réseaux d'affaires, professionnels, sociaux, religieux et récréatifs. Cet objectif s'adresse aux immigrants professionnels et aux moyens à adopter pour les intégrer dans les réseaux d'affaires de la localité.

MESURES	RÉALISATIONS
Exemple de la Chambre de commerce du Grand Moncton	Le réseautage de la Chambre de commerce du Grand Moncton après cinq événements encourage la participation des immigrants grâce à des partenariats avec l'AMGM, le CAFi et l'Université de Moncton.
Relèvement de l'importance consacrée par les Clubs Rotary du Grand Moncton aux nouveaux immigrants	<p>Les Clubs Rotary du Grand Moncton ont mis sur pied le Comité de la diversité inter Clubs Rotary. Les activités prévoient notamment une initiative de jumelage des Clubs Rotary dans laquelle les nouveaux arrivants sont jumelés avec des rotariens et participent aux événements sociaux de ces clubs. Leurs guides les aident à s'initier à la culture professionnelle et locale et à s'intégrer dans la collectivité des Clubs Rotary.</p> <p>Un certain nombre de nouveaux arrivants font partie des Clubs Rotary. Chacun des cinq Clubs Rotary compte au moins un membre immigrant.</p> <p>D'autres projets sont à l'étude : le Club Rotary pour les jeunes — Rotaract, pour les moins de 30 ans — s'adresse à l'ensemble des étudiants de l'Université de Moncton et aux étudiants internationaux. Il s'agit d'une campagne active menée pour les intégrer.</p>
Exemple du Réseau des jeunes professionnels du Hub City	Le Réseau des jeunes professionnels du Hub City, qui vise à recruter en plus grand nombre de nouveaux arrivants, a mis au point, sur le thème de l'immigration, un événement qui vise à mettre en vitrine les différentes compétences et le savoir faire qu'apportent ces nouveaux arrivants.

Autres exemples	<p>Aspect essentiel de l'intégration, le réseautage est mis en lumière dans la brochure sur les services intégrés, qui visent à faire connaître aux nouveaux arrivants les activités de réseautage offertes par exemple par Moncton Cyber Social, la Chambre de commerce, le club BPW, le Réseau des jeunes professionnels du Hub City et le ClubRotary, entre autres.</p> <p>L'événement Branchez vous!, qui s'adresse aux étudiants internationaux, est une importante activité de réseautage qui vise à leur permettre de connaître les services et l'aide offerts dans l'entrepreneuriat, la recherche d'un emploi, le bénévolat, le réseautage et les cours linguistiques.</p> <p>Tous les salons de l'emploi qui s'adressent aux nouveaux arrivants et aux étudiants internationaux réunissent aussi des organismes de réseautage, de formation linguistique et de services de recherche d'emploi.</p>										
ONB Fait le lien	<p>Offert depuis 2018, le programme « ONB Fait le lien » aide les nouveaux arrivants et les récents diplômés (locaux et internationaux) prêts pour le marché de l'emploi à créer des réseaux professionnels pour ainsi accroître leur chance de trouver un emploi.</p> <table border="1" data-bbox="506 814 1450 1096"> <thead> <tr> <th>Région du Sud-Est (Moncton, Dieppe, Riverview, Shediac, etc.)</th><th>Au 31 décembre 2018</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Connecteurs</td><td>84</td></tr> <tr> <td>Participants</td><td>42</td></tr> <tr> <td>Jumelages</td><td>23</td></tr> <tr> <td>Emplois trouvés</td><td>4</td></tr> </tbody> </table>	Région du Sud-Est (Moncton, Dieppe, Riverview, Shediac, etc.)	Au 31 décembre 2018	Connecteurs	84	Participants	42	Jumelages	23	Emplois trouvés	4
Région du Sud-Est (Moncton, Dieppe, Riverview, Shediac, etc.)	Au 31 décembre 2018										
Connecteurs	84										
Participants	42										
Jumelages	23										
Emplois trouvés	4										

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 17 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Les résultats des entrevues et du sondage menés auprès des intervenants laissent entendre que bien que des progrès aient été accomplis dans ce secteur, il y a encore du travail à accomplir. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un problème que peuvent directement résoudre les intervenants de la localité, la question de la reconnaissance des titres professionnels continue de représenter une difficulté, formellement et informellement. Dans la prochaine stratégie de l'immigration, il faudrait se pencher sur les moyens de renforcer l'intégration des professionnels dans les réseaux locaux et d'appuyer les efforts menant à la reconnaissance des titres professionnels.

En général, la part relative des immigrants dans les fonctions de gestion est légèrement supérieure au taux de participation dans l'ensemble du marché du travail, comme l'indique le tableau. Six pour cent de la totalité des travailleurs du Grand Moncton sont des immigrants, alors que 7 % de ceux qui occupent des postes de gestion et 9 % de ceux qui occupent des postes de cadre supérieur sont de nouveaux arrivants. Il s'agit d'une tendance importante, qui attire l'attention sur la capacité des professionnels immigrants à se hisser dans des fonctions de gestion et de cadre supérieur dans le secteur public comme dans le secteur privé. Parce que dans l'ensemble, le nombre d'immigrants dans la population active est relativement faible, le nombre absolu d'immigrants dans des fonctions de gestion est lui aussi relativement peu élevé. D'après le Recensement de 2016, il y avait 540 immigrants dans des fonctions de gestion et seulement 75 dans des fonctions de cadre supérieur.

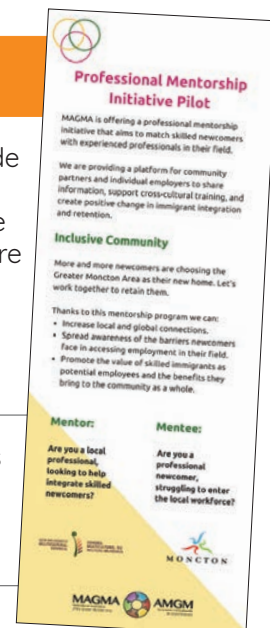
TABLEAU 5

Part relative de la population active immigrante dans des fonctions de gestion

Part relative des immigrants dans la population active dans l'ensemble de la RMR de Moncton	6%
Part relative de ceux qui occupent des postes de gestion	7%
Part relative de ceux qui occupent des postes de cadre supérieur	9%
Part relative de ceux qui occupent des postes de cadre intermédiaire spécialisé	5%
Part relative de ceux qui occupent des postes de cadre intermédiaire dans le commerce et les services à la clientèle	8%

Source : Recensement 2016 de Statistique Canada

MESURES	RÉALISATIONS
Offrir aux nouveaux immigrants des activités de mentorat pour leur permettre de connaître le marché du travail et de s'intégrer dans leur domaine de compétence.	En 2017, l'AMGM a obtenu du financement auprès d'IRCC et de la Ville de Moncton pour lancer le Programme de mentorat pour les entrepreneurs immigrants professionnels. La Ville de Moncton a accepté de devenir un préemployeur dans le cadre de ce programme. L'AMGM a désormais obtenu l'intégralité du financement d'IRCC pour en faire un poste à temps plein. Treize mentors et mentorés jumelés
Intégration dans les réseaux locaux	La Chambre de commerce du Grand Moncton, les cinq Clubs Rotary de la région et d'autres organismes professionnels ont accentué les efforts qu'ils consacrent à l'intégration des professionnels immigrants dans leur réseau.



OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 18 : ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Les données font état d'une intégration relativement satisfaisante des immigrants dans les fonctions de gestion dans l'ensemble du Grand Moncton. Il faudrait continuer d'y consacrer des efforts importants dans la prochaine stratégie de l'immigration, puisque le nombre d'immigrants continue de s'accroître dans l'ensemble. D'un océan à l'autre, les immigrants représentent plus de 23 % de la population active nationale et 23 % des travailleurs qui occupent des postes de gestion.

4. ÉTAPES SUIVANTES : FACTEURS À CONSIDÉRER DANS LA PROCHAINE STRATÉGIE DE L'IMMIGRATION

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été l'une des premières du genre au Canada : des intervenants de la localité se sont mobilisés et entendus sur un ensemble d'objectifs qui, s'ils sont atteints, dynamiseront considérablement la capacité de la région à attirer, fidéliser et intégrer les immigrants et, par le fait même, à renforcer l'économie locale. Il est évident que des progrès ont été accomplis sous maints aspects. Or, il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Voici d'autres facteurs à considérer par les intervenants de la localité lorsqu'ils se consacreront à l'élaboration de la nouvelle stratégie quinquennale de l'immigration, dans les prochains mois.

1

Attraction des immigrants

- Militer pour apporter des changements constructifs à la politique de l'immigration du gouvernement. Les décisions portant sur cette politique sont prises à Ottawa; or, c'est sur le terrain, dans des collectivités comme le Grand Moncton, qu'on peut le mieux savoir ce qui donne de bons résultats ou non.
- Promouvoir l'attraction des étudiants internationaux pour développer le marché du travail.
- Continuer de miser sur le jumelage de l'attraction des immigrants et des besoins du marché du travail, en plus de consacrer des efforts à améliorer le processus de reconnaissance des titres professionnels étrangers.
- Cibler les efforts d'attraction internationaux afin de miser sur les réseaux locaux d'immigrants en pleine croissance dans le Grand Moncton.
- Promouvoir les perspectives d'emploi et d'entreprise ici même auprès des nouveaux arrivants qui vivent ailleurs au Canada.
- Développer les programmes provinciaux et régionaux des Services offerts avant l'arrivée des immigrants.
- Mettre au point une stratégie de marketing et de communication pour permettre d'attirer les immigrants économiques dans le Grand Moncton.

2

Rétention et soutien des immigrants

- Tâcher de convaincre IRCC de rouvrir un bureau local dans le Grand Moncton.
- Il faut tenir compte, dans le contexte de l'immigration, de questions pratiques comme le logement abordable et les transports en commun, entre autres.
- Élaborer des politiques de formation linguistiques à la fois meilleures et plus inclusives.
- Relancer le soutien apporté aux associations ethnoculturelles du Grand Moncton et en promouvoir le rôle.
- Sensibiliser le grand public et les employeurs à l'importance stratégique de l'immigration (par exemple, nous n'avons pas assez de travailleurs pour répondre à la demande, aujourd'hui comme demain) et à la différenciation entre les réfugiés et les migrants économiques (deux groupes importants, mais différents).
- Mettre aussi l'accent sur l'aspect humain de l'immigration. Les nouveaux arrivants viennent ici non seulement pour jouer un rôle sur le marché du travail, mais aussi pour améliorer leur existence.
- Consacrer plus d'efforts à l'aide à apporter aux conjoints, dans l'emploi, la formation linguistique et les réseaux, qui sont essentiels à leur intégration à plus long terme.
- Mettre au point des programmes de transition des compétences mieux adaptés à certains secteurs ou transférables en faisant appel à l'apprentissage par l'expérience.

Immigration, entrepreneuriat et investissement

- Viser à attirer les entrepreneurs exportateurs, ainsi que les entreprises en démarrage dans le domaine des technologies.
- Miser sur les investisseurs immigrants pour répondre aux besoins dans la relève des entreprises.
- Consacrer plus d'importance à l'intégration des immigrants dans les réseaux professionnels locaux.

3

ANNEXE A : RÉSULTATS DU SONDAGE

Dans l'ensemble, 40 personnes ont répondu à la totalité ou à la quasi-totalité du sondage. Elles n'ont pas toutes répondu à la totalité des questions. Le nombre de répondants est indiqué pour chaque question. Onze ont répondu au questionnaire français et 29 au questionnaire anglais.

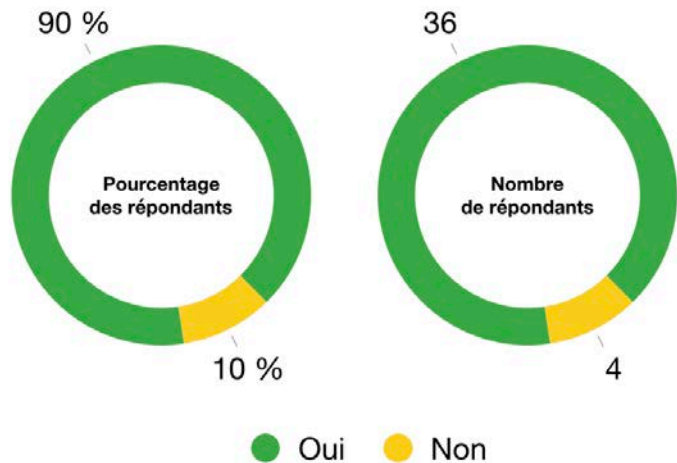
Q1

Êtes-vous au courant de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton qui a été lancée en 2014?

Réponses : 40

Omission : 0

Quatre vingt dix pour cent des répondants ont fait savoir qu'ils connaissaient la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014 2018.



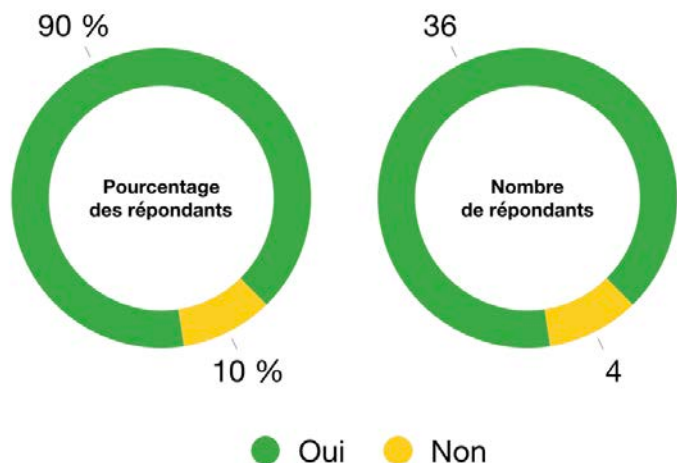
Q2

Êtes-vous au courant du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton et de son rôle?

Réponses : 40

Omission : 0

Quatre-vingt-dix pour cent des répondants ont fait savoir qu'ils étaient au courant du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton et de son rôle dans la collectivité.



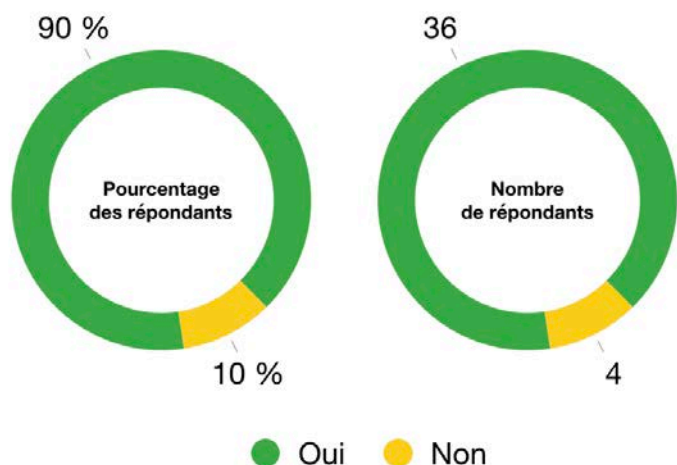
Q3

Dans les dernières années, avez-vous constaté un changement dans l'aide à apporter aux immigrants?

Réponses : 40

Omission : 0

Quatre-vingt-dix pour cent des répondants ont fait savoir qu'ils avaient constaté un changement dans l'aide à apporter aux immigrants dans les dernières années.

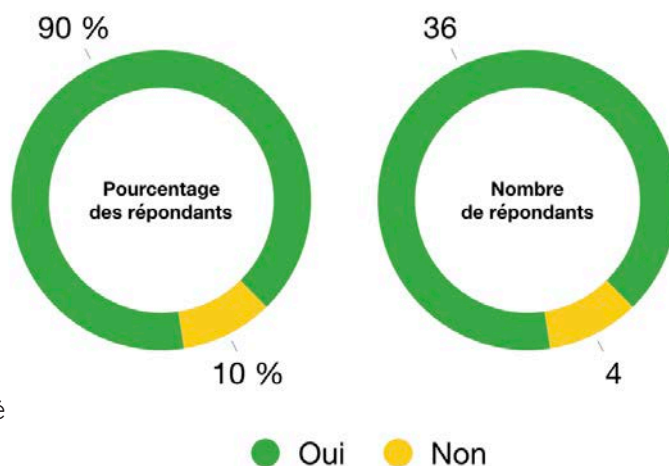


Q4

Si oui, pourriez-vous donner des explications?

Trente répondants ont donné une explication. On peut regrouper les réponses sous certains thèmes :

- accroissement de l'aide offerte aux nouveaux immigrants dans leur établissement;
- accroissement de l'aide offerte aux nouveaux immigrants à la recherche d'un emploi, notamment grâce à des salons de l'emploi et au soutien apporté dans la préparation au travail;
- plus grand nombre de résidents apportant de l'aide aux immigrants;
- croissance substantielle des activités comme le Festival multiculturel Mosaiq ainsi que des autres activités de sensibilisation à l'immigration et aux différentes cultures;
- plus de subventions municipales pour appuyer les associations ethnoculturelles et l'immigration;
- plus de formation interculturelle et d'activités de sensibilisation des résidents;
- meilleure coordination des activités aujourd'hui (avec le PLI, entre autres); or, les différentes réponses apportées à cette question laissent entendre qu'il faut consacrer plus de travail dans ce domaine.

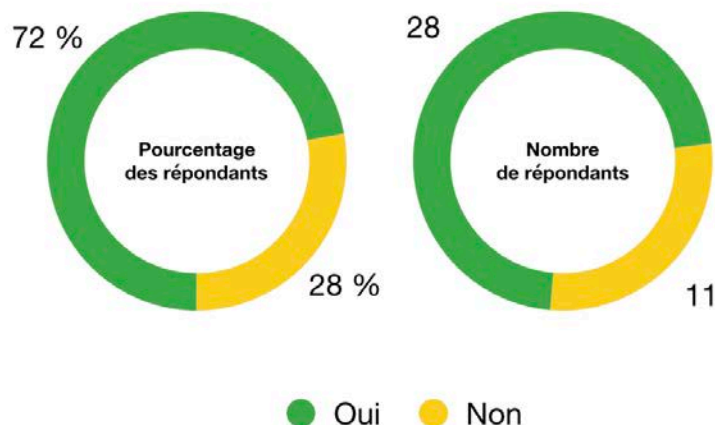


Q5

Votre organisme joue-t-il un rôle dans l'attraction ou la rétention des immigrants?

Réponses : 39
Omission : 1

Soixante-douze pour cent des répondants ont fait savoir que leur organisme joue un rôle dans l'attraction ou la fidélisation des immigrants.



Q6

Si oui, veuillez énumérer les services et les activités offerts.

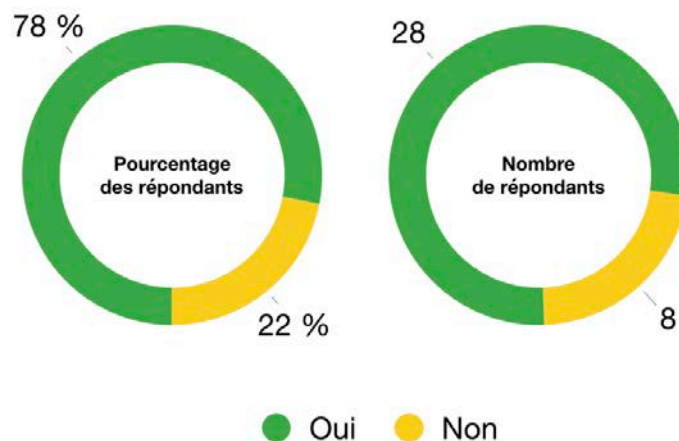
Dix sept organismes ont donné de l'information sur les services qu'ils offrent. Il s'agit notamment de l'aide générale dans l'établissement, de la mise en rapport des nouveaux arrivants avec les services gouvernementaux, du développement des activités multiculturelles, de l'aide dans les transports en commun, de l'immigration et du développement économique, de l'emploi des immigrants, de la promotion de l'entrepreneuriat des immigrants, ainsi que de la formation et des événements destinés aux immigrants et aux communautés.

Q7

Dans les cinq dernières années, votre organisme a-t-il modifié les activités qu'il consacre à l'aide offerte aux immigrants?

Réponses : 36

Omissions : 4



Q8

Si oui, veuillez énumérer toutes les activités dans l'aide offerte.

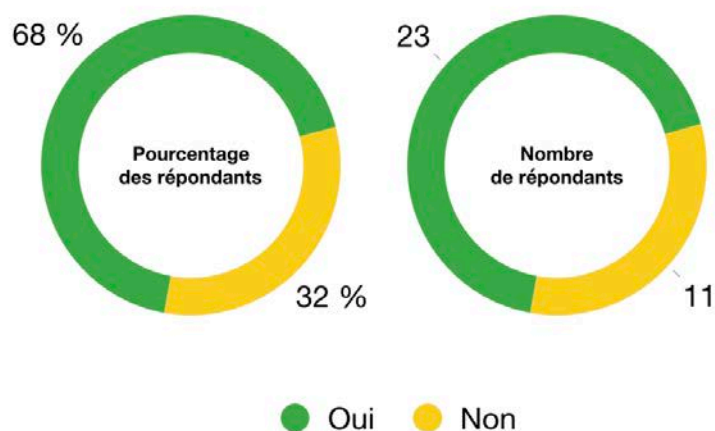
Dix-huit organismes ont donné de l'information sur les changements apportés dans les cinq dernières années aux services qu'ils offrent.

Q9

Dans les 12 à 18 prochains mois, votre organisme prévoit-il de nouvelles activités pour promouvoir l'attraction ou la fidélisation des immigrants?

Réponses : 34

Omissions : 6



Q10

Si oui, veuillez énumérer toutes les activités offertes pour aider les immigrants.

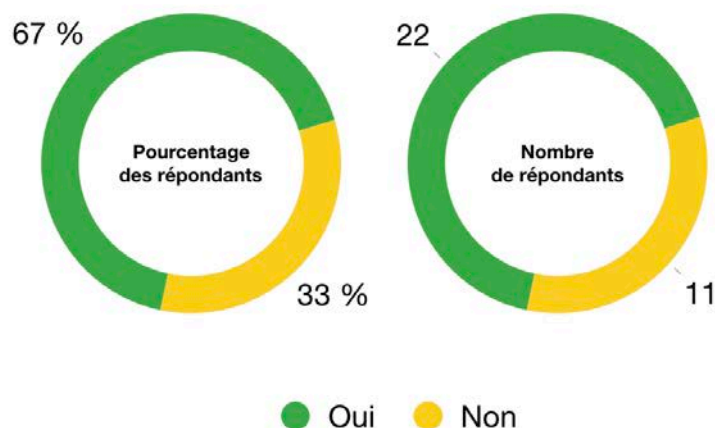
Q11

Connaissez-vous des immigrants qui ont quitté notre collectivité?

Réponses : 33

Omissions : 7

Vingt-deux répondants ont fait savoir qu'ils connaissaient des immigrants qui avaient quitté notre collectivité.



Q12

Si oui, veuillez nous faire part de vos réflexions sur les raisons pour lesquelles ils ont quitté la collectivité.

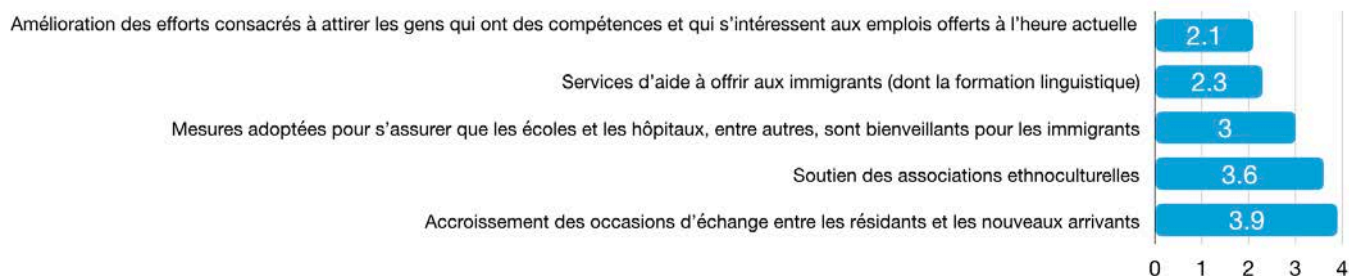
Dix-neuf répondants ont livré des réflexions précises sur les raisons pour lesquelles, à leur avis, les immigrants ont quitté la collectivité. Voici les principales raisons (sans aucun ordre en particulier) :

- ils n'ont pas pu trouver d'emploi correspondant à leurs compétences (il s'agit, de loin, de la réponse le plus souvent mentionnée);
- les compétences professionnelles ne sont pas reconnues (différentes réponses);
- les lacunes du système d'éducation;
- il n'y a pas assez de perspectives pour les entrepreneurs et la nature du PCP est limitée pour eux;
- on n'offre pas suffisamment d'aide aux conjoints (formation linguistique et emploi, entre autres);
- on souhaite se rapprocher des amis et de la famille ailleurs au Canada;
- manque de connaissances en français;
- on souhaite habiter une plus grande ville;
- on a suivi les enfants pour s'installer dans une plus grande ville;
- on s'est expressément servi du Nouveau-Brunswick comme tremplin pour entrer au Canada et aller vivre ailleurs.

Q13

Que pourrions-nous faire, à votre avis, pour s'assurer que les nouveaux immigrants réussissent dans notre collectivité (dans l'ordre des priorités)?

On a donné aux répondants une liste de cinq catégories en leur demandant de les classer dans l'ordre des priorités (selon un barème dans lequel la note 1 correspond à la première priorité). La catégorie la mieux notée était celle de l'« Amélioration des efforts consacrés à attirer les gens qui ont des compétences et qui s'intéressent aux emplois offerts à l'heure actuelle ». On considérerait qu'il s'agissait du premier moyen de s'assurer que les nouveaux immigrants réussissent dans notre collectivité. Viennent ensuite, dans l'ordre, les catégories : « Services d'aide à offrir aux immigrants (dont la formation linguistique) », « Mesures adoptées pour s'assurer que les écoles et les hôpitaux, entre autres, sont bienveillants pour les immigrants », « Soutien des associations ethnoculturelles » et « Accroissement des occasions d'échange entre les résidents et les nouveaux arrivants ».



Q14

Autres : veuillez préciser.

On a demandé aux répondants d'indiquer les autres enjeux qui n'étaient pas compris dans ces cinq grandes catégories. Onze répondants ont précisé d'autres enjeux, à savoir : l'amélioration de l'éducation; l'amélioration des compétences interculturelles; les mesures prises pour encourager les PME à embaucher des immigrants; le réaménagement du PCP pour tenir compte des secteurs « stratégiques »; les mesures prises pour s'assurer que les institutions (comme les hôpitaux) sont plus bienveillantes pour les immigrants; l'amélioration des échanges avec la population non immigrante; la demande de main d'œuvre; la qualité de vie; les immigrants francophones; et les mesures prises pour mieux sensibiliser l'opinion à l'importance de l'immigration.

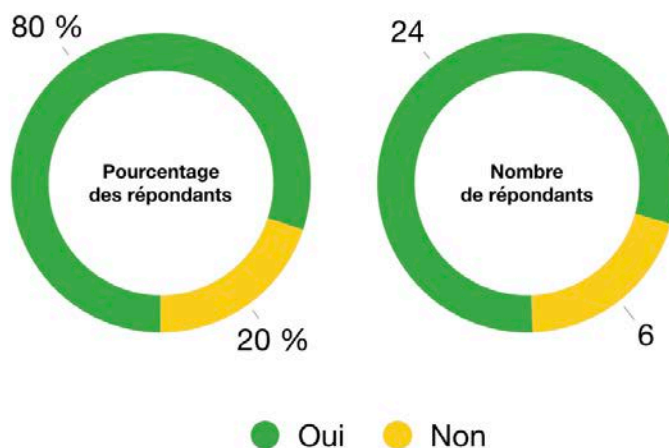
Q15

Connaissez-vous le processus de l'immigration [ou y avez-vous été exposé(e)]?

Réponses : 30

Omissions : 10

Vingt-quatre des 30 répondants à cette question ont fait savoir qu'ils connaissent le processus de l'immigration ou qu'ils y ont été exposés.



Q16

Si oui, avez-vous des réflexions sur les moyens à prendre pour l'améliorer?

Dix-huit répondants ont livré des réflexions précises sur les moyens à prendre pour améliorer le processus de l'immigration.

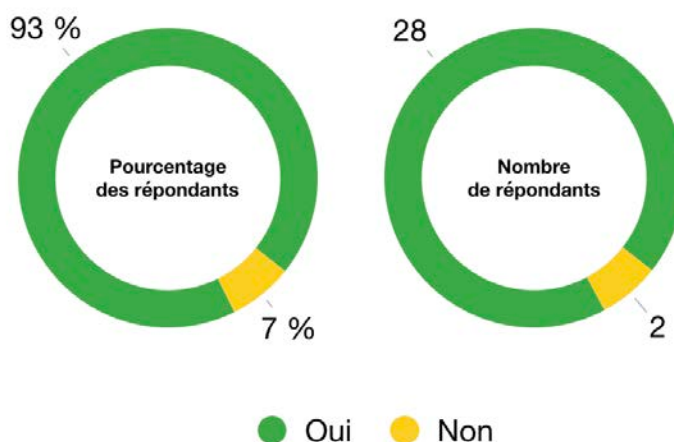
Q17

Savez-vous quelles sources d'information devraient consulter les nouveaux immigrants ou les immigrants potentiels qui recherchent de l'information en ligne?

Réponses : 30

Omissions : 10

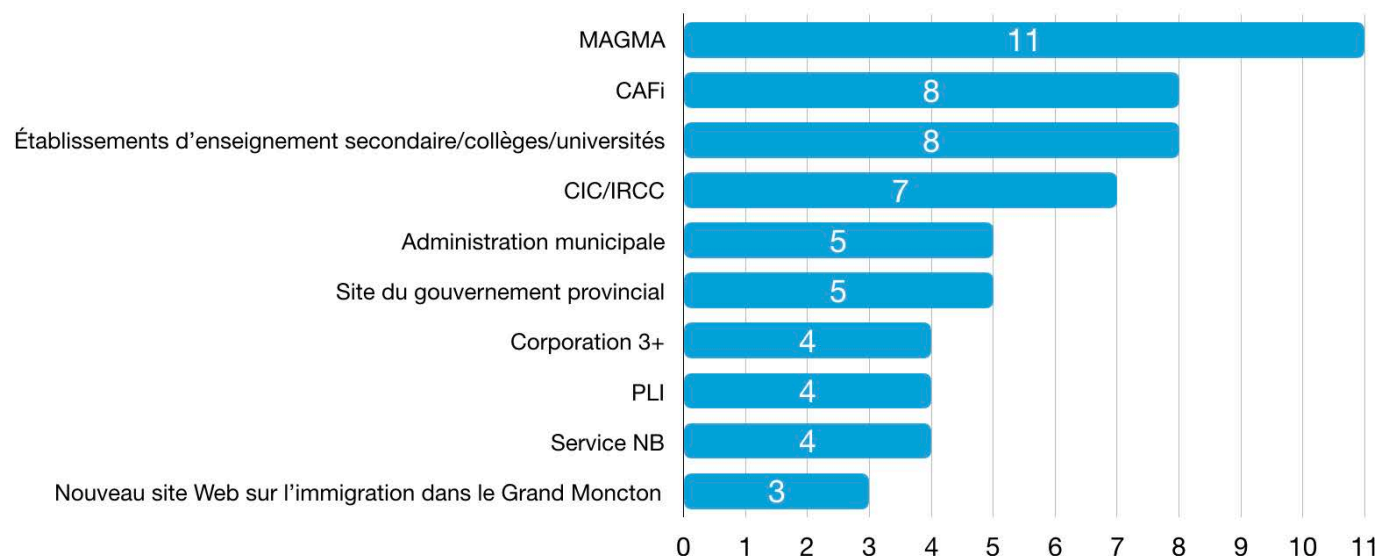
Parmi les 30 répondants à cette question, tous sauf deux ont indiqué qu'ils connaissaient les sources d'information que devraient consulter ceux qui recherchent de l'information en ligne se rapportant à l'immigration.



Q18

Si oui, quelles sources d'information les inviteriez-vous à consulter?

Vingt-cinq répondants ont indiqué le nom ou le site Web de l'organisme que devraient consulter ceux qui recherchent de l'information sur l'immigration dans le Grand Moncton ou au Nouveau-Brunswick. On a relevé différentes réponses. L'AMGM et le CAFi ont été les sources d'information en ligne le plus souvent citées; or, les répondants ont fait état d'au moins 40 sources différentes, aussi bien IRCC que le YMCA.



Le sondage a été effectué avant le lancement officiel du nouveau site d'Immigration Grand Moncton

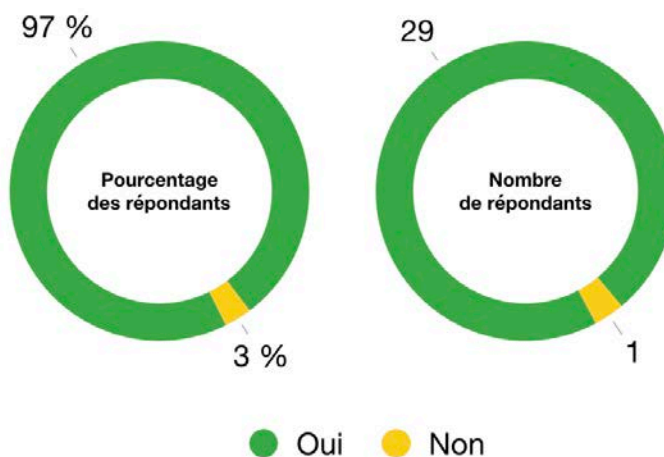
Q19

Connaissez-vous les sources d'information que devraient consulter les nouveaux arrivants qui recherchent des services et de l'aide?

Réponses : 30

Omissions : 10

On a aussi invité les répondants à indiquer les sources d'information que devraient consulter les nouveaux arrivants (qui se trouvent déjà au Canada) qui recherchent des services et de l'aide. Trente personnes ont répondu à cette question et toutes sauf une ont indiqué qu'elles connaissaient les sources d'information que devraient consulter les nouveaux arrivants.



Q20

Si oui, quelles sources d'information les inviteriez-vous à consulter?

Comme dans la question précédente, les répondants ont fait état des différents organismes que devraient consulter les nouveaux arrivants.

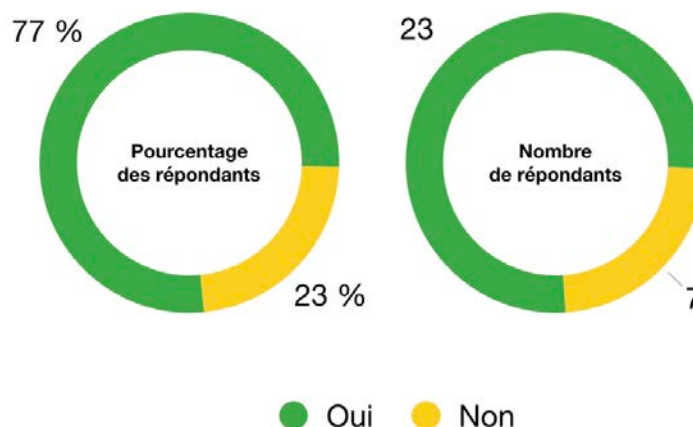
Q21

Dans les dernières années, votre organisme a-t-il embauché des immigrants?

Réponses : 30

Omissions : 10

Vingt-trois des organismes qui ont répondu au sondage ont embauché des immigrants dans les dernières années.



Q22

Si oui, pourriez-vous commenter l'expérience vécue?

Quinze organismes ont fait des commentaires sur l'expérience vécue dans l'embauche des immigrants. Tous les commentaires ont été favorables. Quelques uns ont fait savoir qu'il fallait triompher des obstacles linguistiques ou culturels.

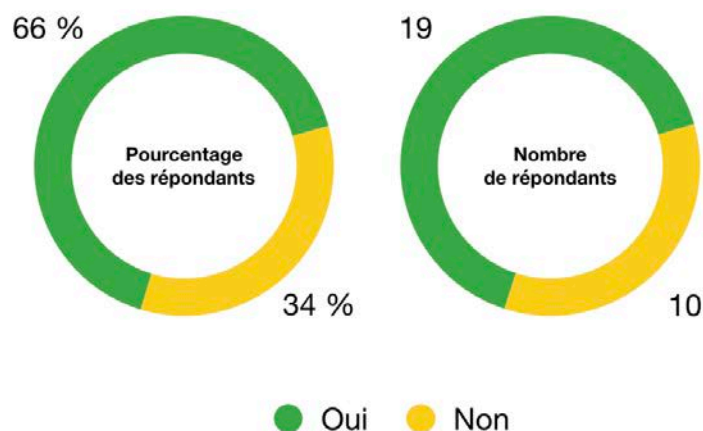
Q23

Offrez-vous de l'aide aux entrepreneurs immigrants ou avez-vous des échanges avec eux?

Réponses : 29

Omissions : 11

Seulement 19 des organismes qui ont répondu au sondage ont eu des échanges avec des entrepreneurs immigrants.



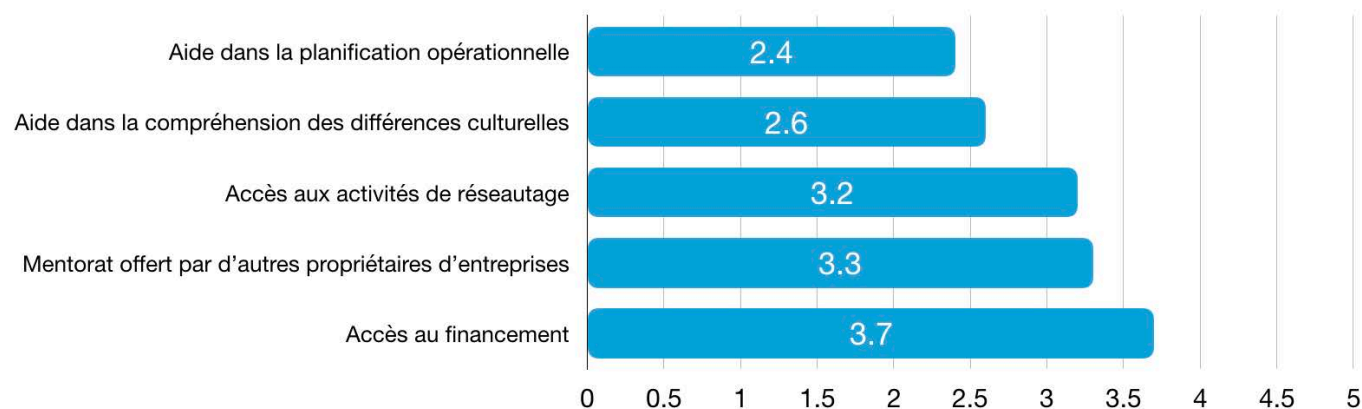
Q24

Si oui, que pouvons-nous faire pour nous assurer qu'ils peuvent réussir dans notre collectivité?

On a demandé à ceux qui avaient eu des échanges avec les entrepreneurs immigrants de faire un choix parmi une liste de cinq facteurs qui pourraient les aider à réussir dans notre collectivité. Il s'agit :

- de l'accès aux activités de réseautage;
- du mentorat offert par d'autres propriétaires d'entreprises;
- de l'aide offerte dans la planification opérationnelle;
- de l'aide offerte pour comprendre les différences culturelles;
- de l'accès au financement.

On a demandé aux répondants de noter les cinq enjeux dans l'ordre de leur importance sur un barème de 1 à 5 (dans lequel la note 1 correspond à l'enjeu le plus important). Plus la note moyenne était faible, plus l'enjeu était bien coté. Comme l'indique le graphique, l'aide apportée à la planification opérationnelle a constitué le principal moyen d'aider les entrepreneurs; viennent ensuite la compréhension des différences culturelles et les activités de réseautage.



Q25

Autres : veuillez préciser.

Seulement quatre répondants ont fait des commentaires. Un a laissé entendre qu'il serait utile d'améliorer l'information offerte sur les lois locales et la fiscalité. Un autre a parlé de l'importance de l'information privilégiée et de la nécessité, pour les intervenants de la localité, de suivre la clientèle des entreprises fondées par des immigrants et leurs activités. Un troisième a fait savoir qu'il fallait mieux comprendre la conjoncture locale et les perspectives offertes aux entreprises et un quatrième a indiqué qu'il fallait mieux aider les entrepreneurs immigrants francophones.

Q26

Dans les quatre dernières années, quelle a été, à votre avis, l'amélioration la plus importante apportée à nos efforts d'attraction des immigrants?

Les réponses apportées à cette question ont été assez nombreuses. Vingt-deux répondants ont fait part de leurs réflexions. On peut regrouper les commentaires dans plusieurs catégories :

- l'amélioration de l'aide offerte aux immigrants, soit aussi bien les efforts de l'hôtel de ville que ceux des organismes d'établissement;
 - les efforts destinés à mieux sensibiliser la population locale à l'importance de l'immigration. On a parlé de différentes activités, notamment la tournée de sensibilisation du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et le Sommet sur l'immigration, entre autres;
 - la priorité donnée à l'attraction des immigrants qui possèdent les compétences et qui s'intéressent aux emplois offerts dans le Grand Moncton. (Il faut noter que les répondants considéraient aussi qu'il s'agissait du défi le plus important qu'il fallait relever.) Plusieurs répondants ont parlé du PPICA;
 - augmenter le nombre de salons de l'emploi et accentuer les efforts destinés à jumeler les nouveaux arrivants et les emplois dans la collectivité;
 - améliorer la coordination entre les différents organismes (il faut noter que les répondants considéraient également qu'il s'agissait d'un défi permanent à relever);
 - les efforts consacrés à attirer les immigrants francophones en plus grand nombre.
-

Q27

Quels sont les problèmes les plus impérieux qu'il faut toujours résoudre?

Vingt et un répondants ont répondu à cette question, et la plupart des réponses reprennent les commentaires exprimés ailleurs dans le sondage. Ils ont surtout parlé :

- des problèmes de rétention, en particulier les échanges entre les immigrants et les populations non immigrantes;
- de l'amélioration du ciblage des immigrants qui réussiront dans la région (soit ceux qui ont les compétences voulues pour les emplois à pourvoir et qui souhaitent vivre dans un petit centre urbain);
- de la formation linguistique (des conjoints) et des autres restrictions, dont il a plusieurs fois été question dans les réponses;
- de la nécessité, pour les entreprises, d'embaucher des immigrants;
- du recentrage du PCP afin de s'assurer que les nouveaux arrivants qui participent à ce programme ne cherchent pas seulement un moyen facile d'entrer au Canada;
- de l'accroissement des efforts consacrés aux étudiants internationaux et de la recherche de moyens permettant de les intégrer dans le marché du travail;
- des mesures prises pour continuer de s'assurer que la région attire un nombre considérable d'immigrants francophones.

Q28

Il a-t-il d'autres commentaires que vous souhaiteriez exprimer?

Seules quelques personnes ont répondu à cette dernière question. Les réponses avaient surtout un caractère stratégique : il faut mettre l'accent sur la rétention, améliorer les services, continuer de miser sur les succès remportés et s'assurer que les immigrants sont considérés comme les piliers de notre croissance économique projetée.

Q29

Coordonnées

Vingt-quatre répondants sur 40 ont fourni leurs coordonnées.

- Corporation 3+ (deux répondants)
- District scolaire anglophone Est
- Services humains de l'Atlantique Inc.
- Bibliothèque publique de Moncton
- Association brésilienne du Nouveau-Brunswick
- CAFi (trois répondants)
- Ville de Moncton (deux répondants)
- Service correctionnel Canada
- Service du Transport en commun
- Association culturelle chinoise du Grand Moncton
- AMGM- MAGMA
- Parcs et Loisirs – Ville de Moncton
- SBC
- Startup Moncton
- Université de Moncton
- Venn Innovation
- Ville de Dieppe
- WBI
- Impertinent.ca
- YMCA du Grand Moncton



