IMMIGRATION GREATER | GRAND MONCTON.ca

Stratégie d'immigration

du Grand Moncton

2020-2024

MONCTON Riverview Dieppe

www.immigrationgrandmoncton.ca

Accroître notre population. Renforcer notre communauté.

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton (2020-2024) s'inscrit dans la foulée de la première stratégie d'immigration de la région qui s'est échelonnée de 2014 à 2018. Cette dernière a notamment conduit à la création du Partenariat local en matière d'immigration et à la mise en œuvre de nombreuses activités. L'ensemble de ces actions a permis au Grand Moncton de renforcer sa capacité d'attirer les immigrants et de les aider à s'établir dans la communauté. Cette nouvelle stratégie s'appuie sur tout le travail accompli au cours des dernières années.

Les villes de Moncton et de Dieppe ainsi que la Ville de Riverview souhaitent souligner le travail de l'équipe d'experts-conseils, Jupia Consultants inc., Diversis inc. et Viminio Recherche et Analyse inc. pour avoir dirigé et élaboré la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024. Nous tenons également à souligner le précieux apport financier du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans la création de cette stratégie. Nous remercions aussi les 600 intervenants de la région qui ont pris de leur temps afin de participer aux entrevues ou à l'une des consultations. Cette vaste recherche auprès des chefs de file et des bénévoles de la communauté a permis de recueillir des renseignements essentiels à l'élaboration de la nouvelle stratégie. Enfin, nous remercions sincèrement le Partenariat local en matière d'immigration, qui a surveillé l'élaboration de la stratégie et qui veillera à sa mise en œuvre au cours des cinq prochaines années.

Les villes de Moncton et de Dieppe et la Ville de Riverview adhèrent à la vision de la nouvelle stratégie qui consiste à faire du Grand Moncton l'un des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada. En travaillant ensemble, nous pourrons réaliser cette vision et jeter les bases d'un avenir fort et prospère.

IMMIGRATION GREATER | GRAND MONCTON.ca

VILLE DE MONCTON
Bureau du développement économique et immigration
655, rue Main, Moncton, N.-B.
E1C 1E8
(506) 389 5937
monctongagne.ca
immigration@moncton.ca

@cityofmoncton.villedemoncton

VILLE DE DIEPPE
Expansion Dieppe
333, rue Acadie, Dieppe, N.-B.
E1A 1G9
(506) 877 7847
expansiondieppe.ca

@expansiondieppe

VILLE DE RIVERVIEW
30, rue Honour House
Riverview, N.-B.
E1B 3Y9
(506) 387 2020
townofriverview.ca

@townofriverview

Table des matières

Sommaire **5**

Section 1 : Les arguments en faveur de l'accroissement de l'immigration **7**

1.1 Introduction 8
1.2 Le Grand Moncton : moteur de la croissance économique du Nouveau-Brunswick 8
1.3 Les sources de croissance démographique changent 9
1.4 Le défi du marché du travail 10
1.5 Pourquoi faut-il développer le marché du travail? 11
1.6 La population immigrante dans le Grand Moncton 12
1.7 Les immigrants et leur contribution à l'économie du Grand Moncton 14
1.8 Au-delà du marché du travail : la contribution des immigrants 16
1.9 La prévision de la demande de nouveaux immigrants 16
1.10 Les immigrants : répondre précisément à la demande du marché du travail 21
1.11 Attirer les étudiants internationaux : tous sur un pied d'égalité 22
1.12 La rétention des immigrants 24

Section 2 : La Stratégie d'immigration 2020-2024 **27**

2.1 La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 : une première étape fructueuse 28
2.2 La nouvelle stratégie d'immigration : les résultats des consultations 28
2.3 La vision 32
2.4 La Stratégie d'immigration du Grand Moncton : les trois piliers 33
2.5 La Stratégie d'immigration du Grand Moncton : les sept objectifs 34
2.6 Pour atteindre les objectifs : la mise en œuvre de la Stratégie d'immigration 34
Objectif no 1 : Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre. 35
Objectif no 2 : Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques. 36
Objectif no 3 : Élargir et améliorer le parcours des immigrants. 39
Objectif no 4 : Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public. 41
Objectif no 5 : Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail. 43
Objectif no 6 : Investir dans l'écosystème de soutien de l'immigration et le renforcer. 44
Objectif no 7 : Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton. 47
2.7 Les cibles de l'immigration 49

Section 3 : La mise en œuvre de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024 **51**

3.1 L'attachement des organismes partenaires à la stratégie 52
3.2 L'élargissement du rôle du PLIGM 52
3.3 L'élaboration du plan de travail et des indicateurs de rendement annuels 52
3.4 L'évaluation et la veille permanente 52

Conclusion **53**

Annexe A : La méthodologie du modèle de l'impact économique **54**

Annexe B : Meilleures pratiques et initiatives intéressantes - immigration municipalités et communautés **55**

Sommaire

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2020-2024 représente le deuxième chapitre des efforts déployés par la communauté pour attirer et retenir les immigrants dans la région. Cette stratégie a été réalisée grâce à la participation aux consultations de plus de 60 différents organismes et de plus de 600 personnes dans l'ensemble de la région et d'ailleurs. Parmi ces organismes, nous comptons entre autres des fournisseurs de services d'établissement à l'intention des immigrants, des associations d'entreprises, des fournisseurs de services d'éducation et de formation, le secteur de la santé, les groupes communautaires, les associations ethnoculturelles et les lieux de culte. Leur précieuse collaboration, de concert avec une analyse des pratiques exemplaires observées ailleurs, a permis d'élaborer cette nouvelle stratégie.

Les villes de Moncton et de Dieppe ainsi que la Ville de Riverview adhèrent à la vision qui consiste à faire du Grand Moncton l'un des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada.

MISE EN CONTEXTE

L'immigration est l'une des principales raisons pour lesquelles l'économie du Grand Moncton a surpassé un bon nombre de ses pairs au cours des dernières années. Durant les cinq dernières années, la communauté a connu la croissance économique la plus fulgurante parmi les quatre premiers centres urbains de la région de l'Atlantique. Au cours des trois dernières années, la croissance de la population est revenue à 1,4 % par an, après plusieurs années de croissance inférieure à un pour cent. Plus important encore, principalement en raison de l'afflux de jeunes immigrants et de familles, la population des moins de 25 ans augmente à nouveau, créant ainsi une base démographique plus solide pour l'avenir. Dans les sections 1.2 et 1.3, nous donnons un aperçu de l'évolution économique et démographique récente dans le Grand Moncton.

Il y a encore du travail à faire. Dans le Grand Moncton, 17 000 travailleurs de plus de 55 ans prendront leur retraite dans les 10 à 15 prochaines années (section 1.4). En plus du besoin de remplacer les retraités sur le marché du travail, nous avons un certain nombre d'industries majeures qui poursuivent leur croissance et qui ont besoin de nouveaux travailleurs pour soutenir cette croissance.

- Dans la section 1.5, nous exposons les raisons pour lesquelles nous devons accroître l'effectif du marché du travail dans les années à venir.
- Dans les sections 1.6 à 1.8, nous faisons la synthèse du rôle qu'ont joué les immigrants dans notre communauté durant les dernières années.
- Dans la section 1.9, nous jetons un coup d'œil sur le niveau d'immigration requis au cours des cinq prochaines années pour soutenir la croissance économique de la région et l'expansion du marché du travail.
- Dans la section 1.10, nous analysons les secteurs dans lesquels la demande de travailleurs est la plus forte.
- Dans la section 1.11, nous analysons en profondeur l'importance d'attirer les étudiants internationaux dans le réseau de l'éducation postsecondaire.
- Comme l'indique la section 1.12, la rétention de la population dans le Grand Moncton est effectivement solide, mais on parle très peu de cette réussite. La communauté a l'un des meilleurs taux nets de migration interprovinciale parmi les 160 centres urbains d'un océan à l'autre. La rétention des immigrants sera essentielle à la prospérité de la région.

LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION 2020-2024

La section 2 fait état de la nouvelle stratégie d'immigration. Elle présente la synthèse des résultats des vastes consultations, précise la justification de la vision, des piliers et des objectifs de la stratégie, en plus de faire état des cibles et de la mise en œuvre. Les trois piliers de la stratégie se rapportent à l'attraction, à la rétention et au renforcement des capacités. Les sept objectifs de la stratégie constituent les principaux axes. Les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs permettront à la communauté de réaliser la vision.

Les cibles constituent les jalons de la stratégie.

Le tableau reproduit à la page suivante fait la synthèse de la stratégie.

LA VISION

Le Grand Moncton fait partie des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada.

LES TROIS PILIERS

- Attirer les talents dans notre communauté.
- Veiller à ce que les nouveaux arrivants s'enracinent.
- Étendre la collaboration et la mobilisation de la communauté.

LES SEPT OBJECTIFS

1. Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre.
2. Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.
3. Élargir et améliorer le parcours des immigrants.
4. Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.
5. Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.
6. Investir dans l'écosystème de soutien à l'immigration et le renforcer.
7. Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

LES CIBLES

- Nombre annuel d'immigrants s'établissant dans le Grand Moncton : 1 450 en 2018 (chiffre réel); au moins 1 900 d'ici 2020; 2 700 d'ici 2024; objectif ultime de 2 300 d'ici 2020; et de 3 500 d'ici 2024.
- Immigration francophone : 33 % du total.
- Étudiants internationaux : doubler le nombre d'inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton d'ici 2024 (à partir du résultat de base de 1 500 étudiants). Ces établissements comprennent les universités et les collèges publics et privés.
- Rétention des immigrants : taux de rétention de 85 % sur un an. Rétention sur cinq ans : 75 %.
- Indicateurs de rendement : chaque mesure de rendement élaborée par le PLIGM et ses partenaires aura un ou des indicateurs de rendement précis pour permettre de mesurer les progrès accomplis.

LA MISE EN ŒUVRE

Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton (PLIGM) sera responsable de mettre en œuvre cette nouvelle stratégie dans les cinq prochaines années; or, nous aurons tous un rôle à jouer en veillant à ce que le Grand Moncton soit reconnu parmi les meilleures villes au Canada pour les immigrants.

SECTION 1

LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'ACCROISSEMENT DE L'IMMIGRATION

1.1 INTRODUCTION

Durant les cinq dernières années, le nombre d'immigrants qui se sont installés chaque année dans le Grand Moncton a plus que doublé, et tout porte à croire que les taux de rétention des nouveaux arrivants s'améliorent. Compte tenu de la situation démographique actuelle de la communauté et de sa volonté de continuer d'être un moteur de croissance économique pour le Nouveau-Brunswick, il faudra accroître le nombre d'immigrants dans les prochaines années. Ces nouveaux arrivants proviendront d'autres régions du Nouveau-Brunswick, d'ailleurs au Canada, ou d'ailleurs dans le monde. Toutefois, il est évident que l'immigration constituera une source majeure de croissance démographique dans les années à venir, et ce, pour répondre aux besoins du marché du travail et aider à soutenir la croissance de la population pour les prochaines décennies. Il est également clair qu'il faudra être particulièrement attentif aux besoins des nouveaux arrivants qui sont différents de ceux en provenance d'ailleurs au Nouveau-Brunswick ou au Canada.

1.2 LE GRAND MONCTON : MOTEUR DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

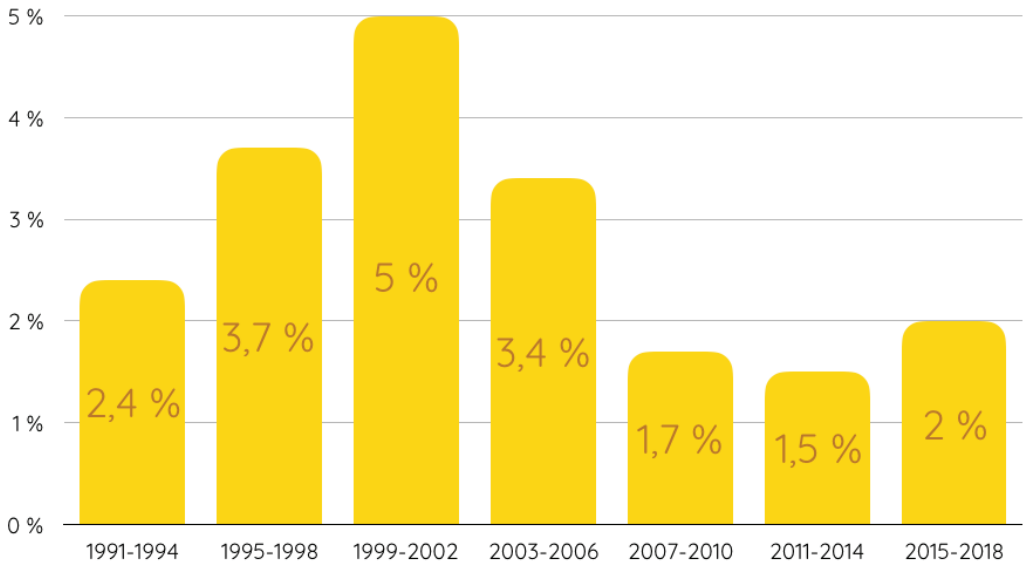
Les dirigeants de la communauté, de l'industrie et des gouvernements souhaitent que la région du Grand Moncton continue de se développer dans les années à venir. Pour témoigner de cette volonté, le Plan stratégique de développement économique de la région du Grand Moncton (2018-2022) prévoit d'ambitieux objectifs pour la croissance du marché du travail et de la population globale.

La région du Grand Moncton, constituée des villes de Moncton et de Dieppe, de la Ville de Riverview et de plusieurs communautés périphériques plus modestes, constitue un moteur de croissance économique important pour le Nouveau-Brunswick. Durant les 20 dernières années, la croissance économique (produit intérieur brut) de la RMR de Moncton a nettement surpassé celle des trois autres grands centres urbains de la région de l'Atlantique. L'économie du Grand Moncton a crû de 70 % sur les 20 dernières années contre 60 % à St. John's, 45 % à Halifax et 38 % à Saint John.

De 1994 à 2007, la croissance annuelle du PIB de la communauté s'est établie à une moyenne de 4 % par an. Toutefois, après la récession de 2008-2009, la croissance économique s'est ralentie jusqu'en 2014.

Au cours des quatre dernières années, la moyenne de croissance économique annuelle s'est de nouveau accrue pour atteindre 2 % par an (figure 1). Bien que cette croissance soit plus lente que dans les années 1990 et qu'au début des années 2000, la croissance du PIB dans le Grand Moncton a été parmi les plus fortes des quatre grands centres urbains de la région de l'Atlantique. Les changements démographiques et leurs impacts sur le marché du travail partout dans la région de l'Atlantique sont l'une des principales raisons qui expliquent le déclin de la croissance économique.

1 **Croissance annuelle moyenne du PIB par tranche de quatre ans dans le Grand Moncton**



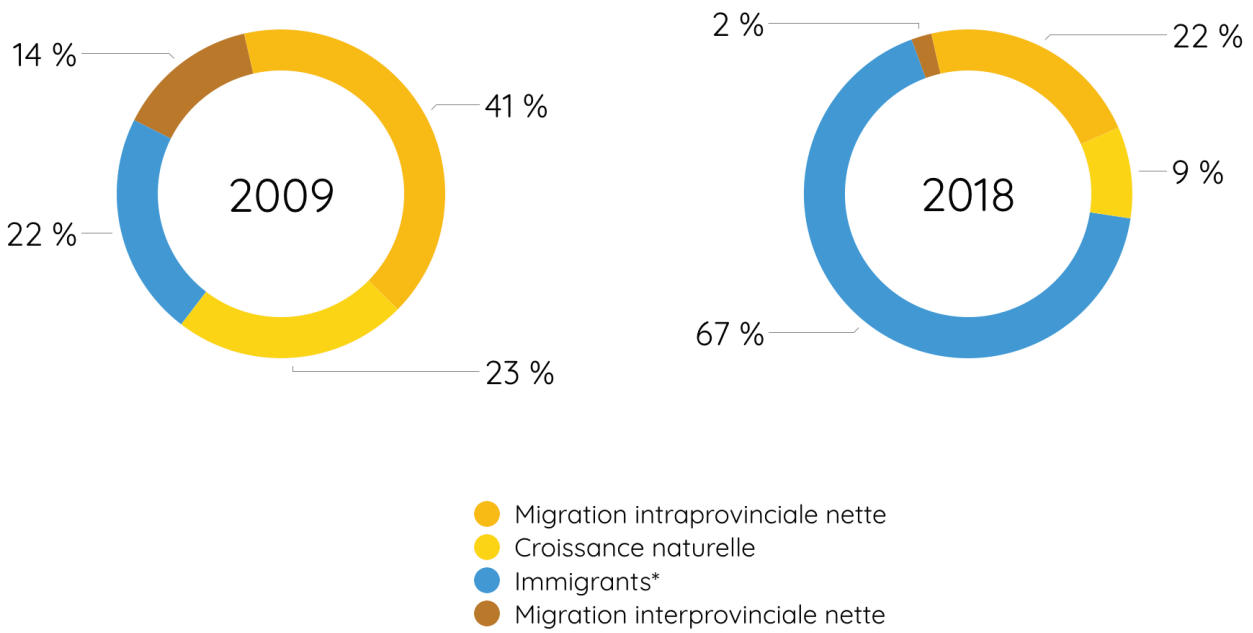
[1]En chiffres réels, corrigés de l'inflation. Source : Conference Board du Canada.

1.3 LES SOURCES DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE CHANGENT

Comme dans tous les centres urbains partout au Canada, la population vieillit. Le nombre de résidents de plus de 55 ans a fortement augmenté, nombre en hausse de 10 % au cours des trois dernières années. Historiquement, la croissance de la population du Grand Moncton s'expliquait essentiellement par l'accroissement démographique naturel (soit le nombre de naissances moins le nombre de décès) et par la migration en provenance d'ailleurs au Nouveau-Brunswick. En raison du vieillissement de la population, les naissances et le taux de croissance naturelle de la population sont en baisse.

Ce changement démographique n'est pas propre au Grand Moncton. Il se répercute aussi sur le reste de la province. Par conséquent, le nombre de personnes en provenance des autres régions du Nouveau-Brunswick et qui s'installe dans le Grand Moncton est en baisse depuis quelques années. Comme l'indique la figure 2, les nouveaux immigrants constituent désormais la principale source de croissance de la population dans la région. Les immigrants représentaient 67 % de la croissance nette de la population en 2018, contre seulement 22 % en 2009. La croissance naturelle de la population (le nombre de naissances moins le nombre de décès) a chuté pour passer de 23 % à 9 %, et la migration intraprovinciale est passée de 41 % à 22 % du total.

2 **L'évolution des composants de la croissance de la population dans le Grand Moncton***



Il y a de bonnes nouvelles ! Après avoir chuté pour s'établir à 0,8 % à peine par an entre 2013 et 2015, la croissance démographique globale du Grand Moncton est revenue à 1,4 % par an de 2016 à 2018 en raison de l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants. De plus, si la population totale des moins de 25 ans a diminué à 39 500 personnes en 2015, elle a recommencé à croître depuis, pour passer à 40 500 en 2018, et ce, en raison de l'afflux de jeunes immigrants dans la communauté.

*Dont le nombre net de résidents non permanents. Source : Statistique Canada, tableau 17-10-0136-01.

1.4 LE DÉFI DU MARCHÉ DU TRAVAIL

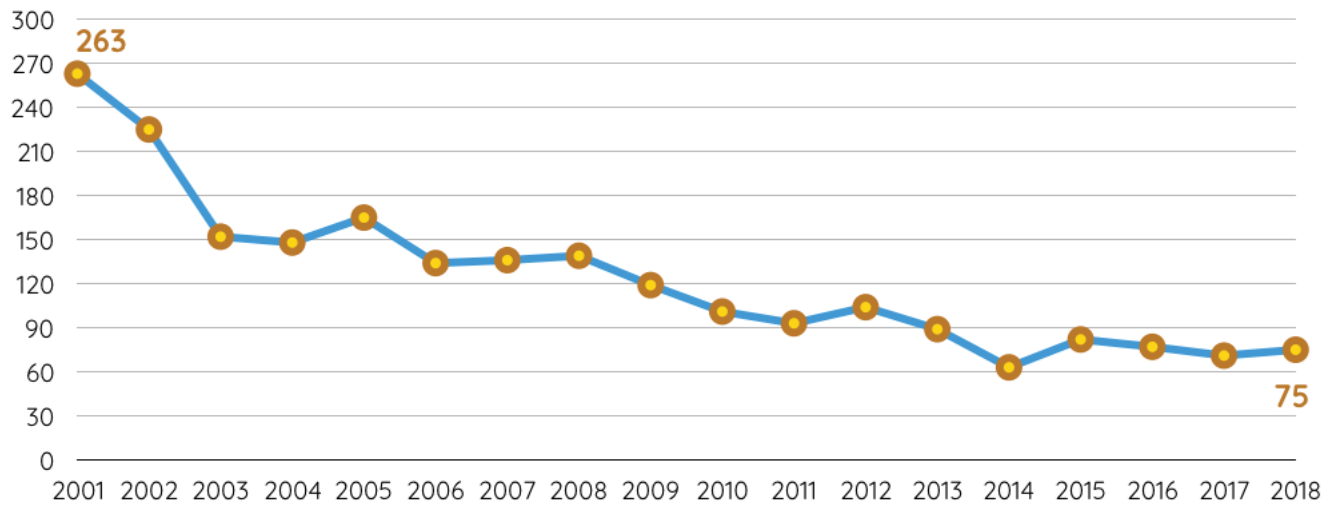
La taille de la population active de la RMR de Moncton a augmenté pour passer de 81 700 travailleurs en 2014 à 85 400 en 2018 (soit une croissance proche de 5 %). Cette croissance du marché du travail est l'une des raisons essentielles expliquant pourquoi l'économie prend du mieux depuis quelques années. Cette augmentation s'explique principalement par l'arrivée des nouveaux immigrants sur le marché du travail. La capacité de soutenir la croissance du marché du travail sera un défi. La population active du Grand Moncton comprend 17 000 travailleurs de plus de 55 ans qui prendront leur retraite dans les 10 à 15 prochaines années. En outre, le taux de chômage dans la population des plus de 25 ans est d'à peine 4,6 % (2018). Il n'y a donc pas beaucoup de marge de manœuvre sur le marché du travail de la région.

Malgré le succès remporté dans le Grand Moncton lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux arrivants, le défi démographique continue de représenter le défi le plus important pour la croissance économique des années à venir. Il y a moins de 20 ans, le nombre de jeunes travailleurs qui entraient sur le marché du travail représentait plus que le double du nombre de travailleurs qui partaient à la retraite (figure 3). Aujourd'hui, le ratio a plongé pour s'établir à 75 jeunes travailleurs à peine dans la population active pour chaque tranche de 100 travailleurs de plus de 55 ans.

Certains secteurs d'activité en ressentent déjà les contrecoups. Dans le secteur des foyers de soins et de soins résidentiels, plus de 30 % des travailleurs sont âgés de plus de 55 ans; il en va de même pour 30 % des camionneurs et des travailleurs de la construction.

De nombreux secteurs d'activité importants seront témoins d'un exode de travailleurs qui partiront à la retraite dans les prochaines années. Les communautés canadiennes qui seront en mesure d'attirer et de former la population active nécessaire pour répondre aux besoins des secteurs d'activité seront celles qui seront les mieux outillées pour assurer leur croissance économique.

3 **Nombre de travailleurs de 15 à 24 ans dans la population active du Grand Moncton pour chaque tranche de 100 travailleurs de plus de 55 ans**



Source : Statistique Canada.

1.5 POURQUOI FAUT-IL DÉVELOPPER LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

La relation entre la croissance économique et la croissance de la population active

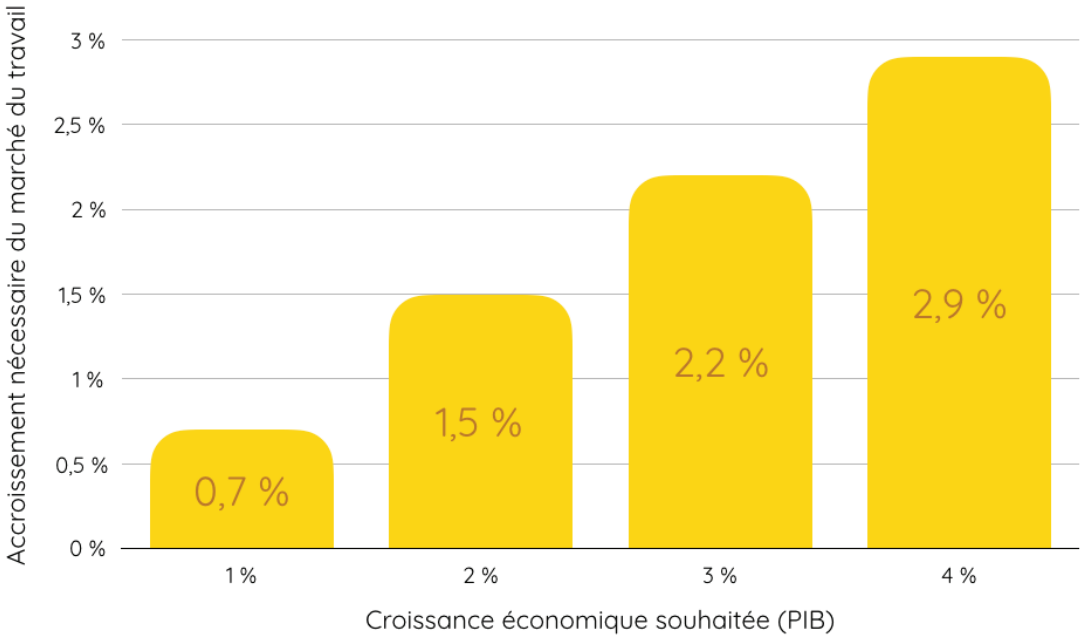
La relation entre l'accroissement du marché du travail et la croissance économique au Canada est très étroite depuis des dizaines d'années. Entre 1992 et 2018, chaque tranche de 1 % de la croissance économique (croissance du PIB réel) a été rendue possible grâce à une croissance de 0,5 % du marché du travail. Dans les dernières années, malgré les gains de productivité, la croissance économique dans l'ensemble du pays continue d'être reliée à l'accroissement du marché du travail. De plus, depuis 2013, la croissance nette du marché du travail national est attribuable à l'immigration.

La situation est similaire dans le Grand Moncton. Au fil des années, la croissance économique de la région a elle aussi été reliée à l'accroissement du marché du travail, à plus forte raison si on la compare à l'ensemble du Canada, puisque l'économie locale est davantage axée sur les services. Selon les données de 2002, chaque augmentation de 1 % du PIB annuel a nécessité une croissance de 0,7 % de la taille du marché du travail. La figure 4, qui se fonde sur les récentes tendances, présente la croissance du marché du travail qui est requise afin de soutenir les différents taux de croissance économique dans le Grand Moncton.

Si la communauté souhaite que son économie progresse de 2 % par an, il faut que le marché du travail croisse de 1,5 %. Pour que le PIB réel augmente de 4 %, il faut que le marché du travail croisse au rythme de 2,9 %.

Il ne fait aucun doute que l'évolution technologique et les efforts consacrés à l'accroissement de la productivité devraient entraîner une diminution de cette relation dans les années à venir. Toutefois, pour l'avenir du Grand Moncton, si l'objectif est d'assurer la croissance économique, il faudra aussi assurer la croissance du marché du travail.

4 **La relation entre la croissance économique et l'accroissement du marché du travail (Grand Moncton)**



Sources : Croissance du PIB, Conference Board du Canada. Accroissement de la population active, Statistique Canada.

1.6 LA POPULATION IMMIGRANTE DANS LE GRAND MONCTON

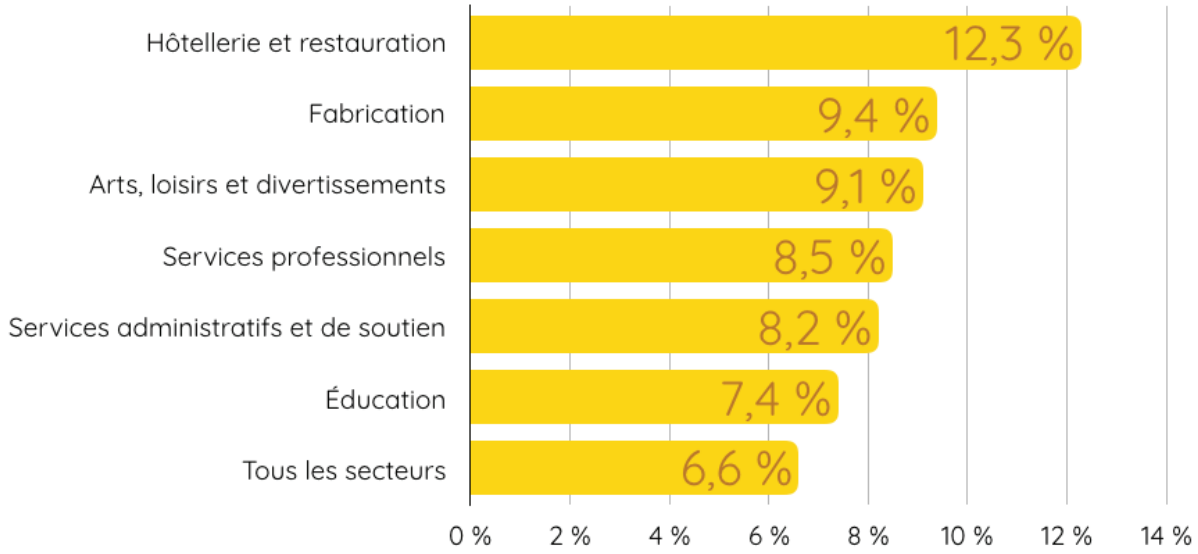
Les immigrants apportent un concours très important à la communauté du Grand Moncton. Ils participent au marché du travail, ils sont propriétaires et exploitants de petites entreprises et ils interviennent activement dans tous les aspects de l'économie et de la vie sociale de la communauté. Parmi les près de 8 000 immigrants qui habitent le Grand Moncton, environ 5 000 sont actifs sur le marché du travail. Outre la population immigrante locale, on dénombre environ 1 500 étudiants internationaux dans nos établissements d'enseignement postsecondaire et approximativement 700 travailleurs étrangers temporaires, dont la plupart souhaitent rester, continuer de vivre et de travailler dans la communauté.

La contribution au marché du travail

Parmi les 5 000 immigrants actifs sur le marché du travail, nombreux sont ceux qui sont employés dans des secteurs d'activité qui ont de la difficulté à trouver des travailleurs, notamment dans l'industrie manufacturière, l'hôtellerie, la restauration et les services administratifs et de soutien. La figure 5 fait état de quelques secteurs dans lesquels on relève une plus forte concentration de travailleurs immigrants. Plus de 9 % des travailleurs de l'industrie manufacturière et près d'un travailleur sur cinq du secteur de la fabrication de produits alimentaires ne sont pas nés au Canada. Plus de 8 % de la population active dans le secteur des services administratifs et de soutien, qui constituent l'un des premiers secteurs exportateurs du Grand Moncton, est composée d'immigrants. Plus de 12 % de la population active du secteur de l'hôtellerie et de la restauration est née à l'extérieur du Canada.

D'après le Recensement de 2016, 275 immigrants sont des travailleurs autonomes, ce qui représente près de 8 % de l'ensemble de ce groupe. Parmi les immigrants récents, 17 % sont des travailleurs autonomes. Ces derniers ont lancé des entreprises dans différents secteurs, dont les services personnels et professionnels, ainsi que la restauration. Les immigrants ont tendance à avoir un taux plus élevé de participation sur le marché du travail, une plus forte part d'adultes dans la population active et un taux de chômage plus faible par rapport à l'ensemble de la population de la région et de tout le pays.

5 **Les immigrants en pourcentage de la population active totale dans le Grand Moncton (2016)**



Source : Recensement de 2016 de Statistique Canada.

Les niveaux de scolarité

Dans l'ensemble, la population immigrante du Grand Moncton est assez bien instruite. Plus de 47 % de ceux qui participent au marché du travail ont un diplôme universitaire, comparativement à 42 % dans l'ensemble du pays. Plus de 52 % des immigrants qui se sont installés dans le Grand Moncton depuis 2011 ont un diplôme universitaire.

L'immigration francophone

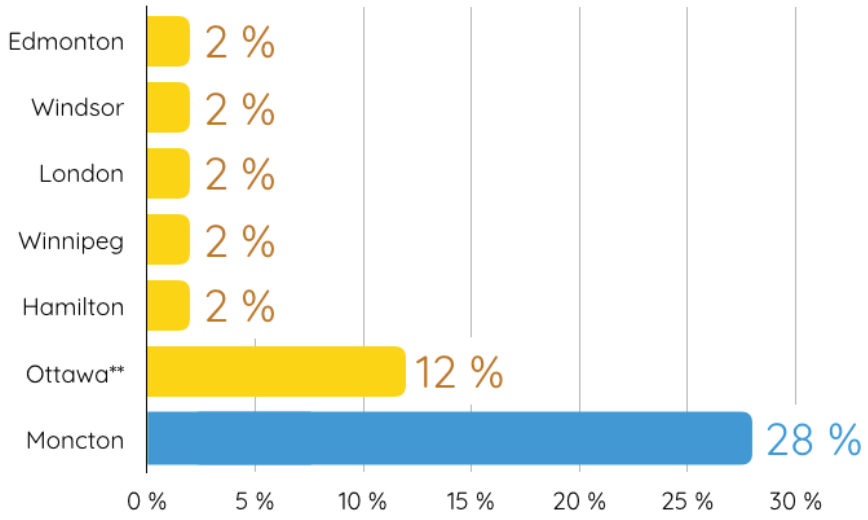
Selon les données du Recensement de 2016, 1 155 immigrants et résidents non permanents habitant le Grand Moncton sont arrivés au Canada entre 2011 et 2016, et déclaraient avoir le français comme première langue. Il s'agit d'une part importante de tous les nouveaux arrivants internationaux dans le Grand Moncton. Toujours selon le Recensement de 2016, parmi ceux qui sont arrivés entre 2011 et 2016, la première langue était le français pour 28 %, ce qui représente le taux le plus élevé parmi les centres urbains au Canada hors du Québec (soit les centres qui ont accueilli au moins 500 immigrants entre 2011 et 2016). Ces chiffres ne tiennent pas compte des étudiants internationaux inscrits à l'Université de Moncton et dans d'autres établissements d'enseignement postsecondaire.

L'immigration et le bilinguisme officiel

De plus, 36 % du nombre total d'immigrants qui habitent le Grand Moncton s'expriment à la fois en français et en anglais, ce qui représente un taux de bilinguisme nettement supérieur à ceux dont l'anglais est la langue maternelle dans la région (22 %), dans la province (15 %) et dans tout le pays (9 %).

Parmi les immigrants dont la langue maternelle n'est pas une langue officielle, un sur quatre s'exprime à la fois en français et en anglais dans le Grand Moncton, comparativement à 14 % dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick et à 11 % dans tout le Canada.

6 **Pourcentage du nombre total d'immigrants et de non-résidents permanents récents* dont le français est la première langue officielle parlée dans la RMR de Moncton**



Source : Statistique Canada.
*Immigrants venus s'installer au Canada entre 2011 et 2016.
**La partie d'Ottawa dans la RMR d'Ottawa-Gatineau CMA. Collectivités qui ont accueilli au moins 500 immigrants et non résidents permanents récents.

1.7 LES IMMIGRANTS ET LEUR CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE DU GRAND MONCTON

Le Recensement de 2016 est la meilleure source d'information sur la participation des immigrants au marché du travail et sur leurs revenus. Dans l'ensemble, 2 170 immigrants et résidents non permanents sont arrivés au Canada entre 2011 et 2016 et étaient actifs sur le marché du travail du Grand Moncton. De plus, nos établissements d'enseignement postsecondaire accueillent chaque année environ 2 000 étudiants internationaux. L'impact économique de ces immigrants et étudiants internationaux récents est énorme.

En voici un aperçu :

- Ces 2 170 travailleurs immigrants ont occupé au total 3 170 emplois dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick (par des effets directs, indirects et induits), ont généré 119 millions de dollars en revenus de travail et fait augmenter le PIB provincial de 209 millions de dollars en 2016.
- Si l'on tient compte de l'effet des étudiants internationaux du niveau postsecondaire et des emplois occupés dans le Grand Moncton par des immigrants et des étudiants internationaux récents, le nombre total d'emplois s'élève à 3 750, les revenus de travail augmentent à 150 millions de dollars et l'incidence sur le PIB provincial se chiffre à 255 millions de dollars.
- Le chiffre de 150 millions de dollars de revenus du travail associés aux immigrants récents et aux étudiants internationaux se traduit par des dépenses de consommation actuelles de 111 millions de dollars dans l'économie. Les restaurants profitent d'un chiffre d'affaires de plus de 6 millions de dollars grâce aux dépenses induites liées aux immigrants et aux étudiants internationaux récents. Les supermarchés dégagent un chiffre d'affaires de 17 millions de dollars. Le secteur de l'hébergement (hôtellerie et services de soutien connexes comme les services publics et les assurances, entre autres) profite d'un chiffre d'affaires de plus de 38 millions de dollars, et le secteur des transports d'environ 37 millions de dollars. Le secteur des loisirs bénéficie d'une hausse de 10 millions de dollars de son chiffre d'affaires annuel grâce aux immigrants et aux étudiants internationaux récents.
- L'activité économique associée à la population active des immigrants récents et aux étudiants internationaux nouvellement arrivés génère plus de 40 millions de dollars en recettes fiscales pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Ces chiffres ne tiennent pas compte des recettes fiscales locales ou fédérales.
- Ce modèle de calcul de l'impact ne tient pas compte des revenus que les immigrants apportent en s'installant ici et qu'ils dépensent (ce modèle est uniquement basé sur les revenus du travail gagnés ici). Il ne tient pas compte non plus de l'impact des investisseurs immigrants qui déploient des capitaux dans la province, un montant de plusieurs millions de dollars par an.

Tableau 1

Estimation de l'impact économique annuel des immigrants et des étudiants internationaux récents dans le Grand Moncton

Emplois directs	2 170
Total des emplois*	3 170
Revenus du travail*	119 millions de $
Impact sur le PIB provincial*	209 millions de $
Étudiants internationaux	
Emplois*	579
Revenus du travail*	30 millions de $
Impact sur le PIB provincial*	47 millions de $
Impact total (travailleurs et étudiants internationaux)	
Emplois*	3 750
Revenus du travail*	150 millions de $
Impact sur le PIB provincial*	255 millions de $
Dépenses de consommation*	111 millions de $
Impôts versés au gouvernement provincial*	40 millions de $ et +

*Dont les effets indirects et induits.
Sources : Recensement de 2016 de Statistique Canada; Multiplicateurs d'entrées sorties provinciaux; Tableaux 37 10 0018-01 et 37-10-0045.
Cf. l'annexe A.

1.8 AU-DELÀ DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA CONTRIBUTION DES IMMIGRANTS

Nous portons beaucoup d'attention à la nécessité d'attirer les immigrants pour répondre aux besoins actuels et futurs de la région en matière de main-d'œuvre. Il est important de s'assurer que les résidents du Grand Moncton se rendent compte de l'importance de la contribution apportée par les immigrants à la communauté : cette contribution dépasse largement leur participation au marché du travail. Les immigrants sont des voisins et des amis. Ils sont des bénévoles. Ils contribuent à la richesse culturelle de notre communauté en renforçant notre secteur des arts et de la culture; grâce à leur esprit d'entreprise, ils ouvrent des boutiques et offrent des services intéressants. Les immigrants enrichissent notre mode de vie, et apportent de nouvelles perspectives à notre façon de travailler dans notre communauté. Ils aident à relancer l'adhésion aux lieux de culte et aux organismes communautaires, et puisqu'ils sont nettement plus jeunes que le résident moyen du Grand Moncton, ils aident à rééquilibrer et à renforcer notre situation démographique pour l'avenir.

1.9 LA PRÉVISION DE LA DEMANDE DE NOUVEAUX IMMIGRANTS

Les gouvernements municipaux, les entreprises et la communauté ont clairement fait savoir qu'ils souhaitent continuer d'être un moteur de croissance économique pour le Grand Moncton dans les années à venir. Pour atteindre cet objectif, le marché du travail devra être en mesure de fournir les talents nécessaires pour permettre aux entreprises de continuer de se développer. Comme nous l'avons vu plus haut, il existe une relation directe entre la croissance du marché du travail et la croissance économique. Par conséquent, quel niveau de croissance démographique faudra-t-il atteindre pour assurer une croissance économique soutenue et combien de nouveaux immigrants faudra-t-il pour soutenir cette croissance démographique?

Le tableau 2 présente trois scénarios différents. Tous ces scénarios donnent lieu à un nombre considérable d'immigrants qui s'installeront dans le Grand Moncton et tous supposent que la croissance démographique s'établira à un certain niveau dans les cinq prochaines années. Cependant, seulement deux de ces scénarios permettent d'accroître suffisamment la population pour entraîner une croissance du marché du travail.

D'où viennent les immigrants? Les chiffres sur la demande de nouveaux immigrants présentés ci-après se fondent sur les données publiées chaque année pour les composantes de l'accroissement démographique de Statistique Canada. Dans la pratique, les immigrants qui arrivent dans le Grand Moncton proviennent parfois directement d'un autre pays ou arrivent après s'être d'abord installés ailleurs au Canada. Selon le point de vue exprimé dans le rapport de Statistique Canada, si un immigrant arrive ailleurs pour ensuite s'installer dans le Grand Moncton, il est techniquement considéré comme un migrant intraprovincial ou interprovincial. Le recensement, mené tous les cinq ans, est la meilleure source d'information pour analyser globalement l'attraction et la rétention des immigrants, quelle que soit leur provenance, puisqu'il fait état du nombre d'immigrants qui habitent dans la communauté à un moment précis (par exemple 2016) par rapport à un autre (comme 2011), qu'ils aient ou non vécu ailleurs entretemps.

SCÉNARIO Nº 1

SCÉNARIO DE BASE : CONTINUER D'ACCUEILLIR DES IMMIGRANTS AU RYTHME ACTUEL DE 95 PAR TRANCHE DE 10 000 HABITANTS

Le scénario de base suppose que l'immigration se poursuivra à un rythme annuel de 95 immigrants pour chaque tranche de 10 000 habitants. Il s'agit du rythme actuel d'immigration dans la communauté, et d'une hausse considérable par rapport à il y a quelques années à peine. Ce rythme est également comparable au rythme de l'immigration pour l'ensemble du Canada. Le tableau 2 fait état des autres hypothèses retenues. Ce scénario suppose que le nombre des naissances reste stable au cours de la période de prévision. Depuis 2012, le nombre de naissances dans le Grand Moncton a diminué à un taux d'environ 2 % par an. Toutefois, en raison de l'attraction des jeunes immigrants dans les dernières années, il est probable que le taux de natalité se stabilisera à court terme avant de se remettre à croître dans quelques années. Ce scénario suppose également que le nombre des décès augmentera de 4 %.

Le scénario no 1 suppose aussi que la population baissera très légèrement en raison de la migration interprovinciale. Il s'agit de la population que perd le Grand Moncton au profit d'autres provinces, après avoir retranché ceux qui s'installent dans la région et qui viennent de l'extérieur de la province. Au cours des deux dernières années (2017 et 2018), la migration interprovinciale a été légèrement positive, et au cours des 12 dernières années, le rythme a été positif pendant huit années, ce qui veut dire qu'il y a eu plus de personnes venues de l'extérieur de la province qui se sont installées dans le Grand Moncton que celles qui sont parties. Puisque l'afflux d'immigrants est appelé à rester vigoureux dans les prochaines années, il faudra réussir à améliorer la rétention des immigrants pour maintenir la migration interprovinciale à un rythme modeste négatif de 100 personnes par année au cours de la période de prévision.

Selon une autre hypothèse adoptée dans ce scénario, la migration intraprovinciale nette continuera de fléchir de 5 % par an. Historiquement, la croissance de la population du Grand Moncton s'explique essentiellement par l'accroissement démographique naturel et à l'arrivée de gens en provenance des autres régions du Nouveau-Brunswick. Or, le solde migratoire interprovincial diminue constamment depuis quelques années, compte tenu du fait que toutes les régions de la province sont aux prises avec une décroissance démographique. Enfin, le scénario de base suppose que l'immigration annuelle continuera de croître, mais de manière modeste, pour passer de 1 444 immigrants (et résidents non permanents en chiffres nets) en 2018 à 1 590 en 2024 (pour maintenir le taux de 95 immigrants par tranche de 10 000 habitants).

D'après ces hypothèses, la croissance démographique du Grand Moncton se poursuivra à un taux annuel moyen de 1,2 % par an, ce qui ne sera pas suffisant pour faire croître le marché du travail. Le nombre croissant de travailleurs qui intégreront le marché du travail grâce à l'immigration ne compensera pas le nombre de départs à la retraite ou le nombre de travailleurs qui quittent le marché du travail. Nous attirons l'attention du lecteur sur la modeste croissance de la participation au marché du travail des 65 ans et plus selon le modèle. Une augmentation nettement plus importante de Néo-Brunswickois âgés qui restent sur le marché du travail aurait pour effet de réduire le nombre d'immigrants nécessaires pour assurer la croissance future du marché du travail.

SCÉNARIO N° 2

ACCROÎTRE L'IMMIGRATION POUR ASSURER UNE MODESTE CROISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le scénario no 2, les taux de croissance naturelle de la population (naissances et décès) et les taux nets de migration interprovinciale et intraprovinciale sont les mêmes que dans le scénario no 1. La seule différence correspond au nombre d'immigrants qui augmente pour passer de 1 444 en 2018 à 1 900 en 2020, et qui progresse à raison de 2 700 par an d'ici 2024. Le taux de croissance de la population augmentera donc pour passer à 1,6 % par an d'ici 2022, ce qui donnera lieu à un taux de croissance moyen du marché du travail de 1,2 % par an, ce qui correspond au taux des dernières années.

SCÉNARIO N° 3

ACCROÎTRE L'IMMIGRATION POUR ASSURER UNE FORTE CROISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le scénario no 3, toutes les autres hypothèses restent à nouveau les mêmes. Toutefois, le nombre d'immigrants augmente encore. Dans le scénario no 3, ce nombre passe à 2 800 immigrants en 2021 et à 3 500 en 2024, ce qui représente un rythme d'immigration de 176 par tranche de 10 000 habitants en 2021 et de 210 par tranche de 10 000 habitants en 2024. Ce scénario de forte croissance cadre avec la cible d'accroissement de la population du Plan stratégique de développement économique de la région du Grand Moncton (2018-2022), soit de 1,5 % à 2,0 % par an.

Tableau 2

L'immigration et la croissance continue du marché du travail dans le Grand Moncton : trois scénarios

SCENARIO N° 1	SCENARIO N° 2	SCENARIO N° 3
SCÉNARIO DE BASE	**MODESTE CROISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL**	**FORTE CROISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL**
Continuer d'accueillir des immigrants au rythme actuel de 95 par tranche de 10 000 habitants	Accroître l'immigration pour assurer une modeste croissance du marché du travail	Accroître l'immigration pour assurer une forte croissance du marché du travail
Hypothèses ● Le nombre de naissances reste stable au cours de la période de prévision. ● Le nombre de décès augmente de 4 % par an. ● Migration interprovinciale nette de -100 habitants par an. ● Le solde migratoire intraprovincial diminue de 5 % par an (tendance continue). ● Le taux d'immigration de 95 immigrants par tranche de 10 000 habitants se maintient au cours de la période de prévision. ● La croissance démographique se poursuit à un taux de 1,18 % par an (en moyenne).	**Hypothèses** ● Le nombre de naissances reste stable au cours de la période de prévision. ● Le nombre de décès augmente de 4 % par an. ● Migration interprovinciale nette de -100 habitants par an. ● Le solde migratoire intraprovincial diminue de 5 % par an (tendance continue). ● Le taux d'immigration augmente pour passer de 107 immigrants par tranche de 10 000 habitants en 2019 à 162 en 2024. ● La croissance de la population progresse à un taux annuel moyen de 1,5 % tout au long de la période de prévision.	**Hypothèses** ● Le nombre de naissances reste stable au cours de la période de prévision. ● Le nombre de décès augmente de 4 % par an. ● Migration interprovinciale nette de -100 habitants par an. ● Le solde migratoire intraprovincial diminue de 5 % par an (tendance continue). ● Le taux d'immigration augmente pour passer de 116 immigrants par tranche de 10 000 habitants en 2019 à 210 en 2024. ● La croissance de la population s'établit à plus de 2 % en 2022.
Résultat Le marché du travail **diminue** modérément au cours de la période de prévision.	**Résultat** Le marché du travail **continue de croître** à un taux annuel moyen de 1,2 %.	**Résultat** Le marché du travail **croît** à un taux annuel moyen de 1,8 %.

Tableau 3

Prévision de la croissance de la population immigrante jusqu'en 2024 : trois scénarios

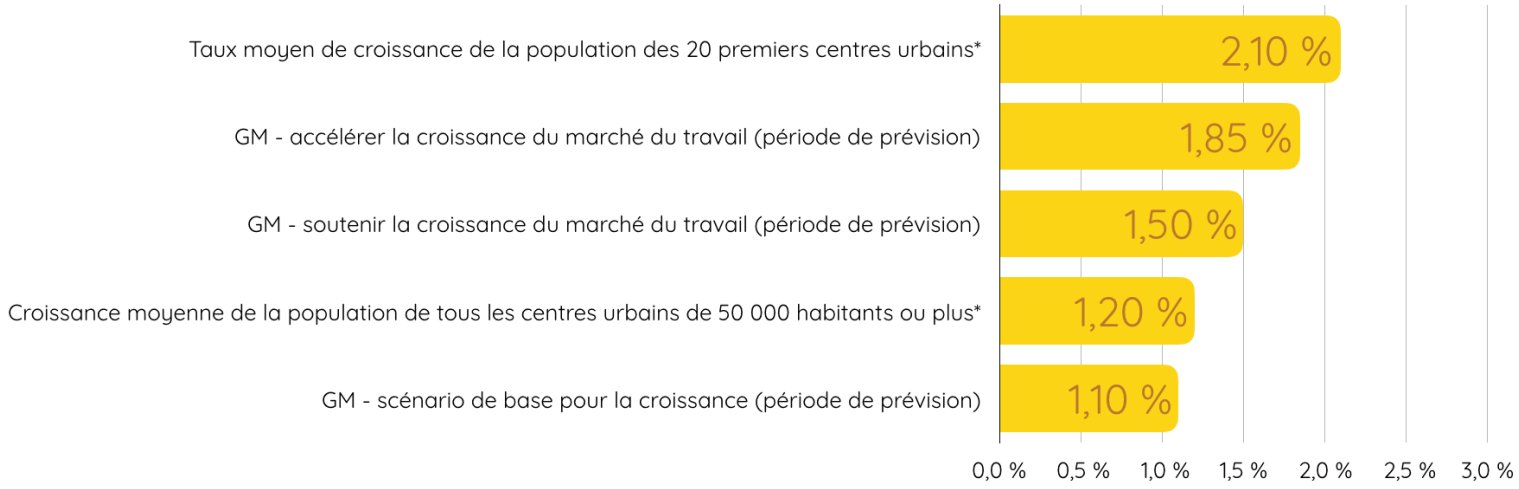
	CHIFFRES RÉELS		CHIFFRES PROJETÉS					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scénario N° 1 : Scénario de base (régression du marché du travail sur l'horizon 2019-2024)								
Nombre d'immigrants (par tranche de 10 000 habitants)	73	95	95	95	95	95	95	95
Immigrants et RNP	1 101	1 444	1 470	1 490	1 510	1 540	1 560	1 590
Taux de croissance de la population	1,34 %	1,40 %	1,19 %	1,14 %	1,09 %	1,05 %	1,01 %	0,97 %
Scénario N° 2 : Soutenir la croissance du marché du travail (1,2 % par an)								
Nombre d'immigrants (par tranche de 10 000 habitants)	73	95	107	121	135	152	155	162
Immigrants et RNP	1 101	1 444	1 650	1 900	2 150	2 450	2 550	2 700
Taux de croissance de la population	1,34 %	1,40 %	1,30 %	1,40 %	1,50 %	1,60 %	1,60 %	1,60 %
Scénario no 3 : Accélérer la croissance du marché du travail (1,8 % par an)								
Nombre d'immigrants (par tranche de 10 000 habitants)	73	95	116	147	176	192	201	210
Immigrants et RNP	1 101	1 444	1 800	2 300	2 800	3 100	3 300	3 500
Taux de croissance de la population	1,34 %	1,40 %	1,40 %	1,66 %	1,90 %	2,01 %	2,05 %	2,08 %

RNP = résidents non permanents

Pour atteindre un objectif de croissance ambitieux

Le scénario qui prévoit une croissance plus rapide du marché du travail (scénario no 3) requiert de doubler largement le nombre d'immigrants et de résidents non permanents sur cinq ans, ce qui représente un objectif de croissance ambitieux. Cet objectif est-il réaliste? Comme le montre la figure 7, le taux moyen de croissance annuel de la population des 20 principaux centres urbains au Canada (dont la population est d'au moins 50 000 habitants) s'établit à 2,1 % pour les trois dernières années. La capitale de l'Île-du-Prince-Édouard, Charlottetown, prend la tête du classement grâce à un taux annuel de croissance de 3,4 %. Elle est suivie d'autres villes qui inscrivent une très forte croissance de leur population, dont Saskatoon, Chilliwack, Regina, Kitchener–Cambridge–Waterloo, Kelowna, Ottawa, Peterborough, Abbotsford-Mission, London et Edmonton, qui ont toutes enregistré une croissance d'au moins 2 % de leur population par an. La population d'Halifax a crû de 1,8 % par an; or, cette ville vise un taux de croissance de sa population de 1,9 % par an d'ici 2031. Pour assurer une forte croissance de la population du Grand Moncton, il faudrait d'ores et déjà qu'elle progresse à un rythme supérieur au taux annuel moyen de croissance de 1,1 %, ce qui n'est pas sans précédent. Entre 2009 et 2012, le taux annuel moyen de croissance de la population du Grand Moncton s'est établi à 1,85 %.

7 Les cibles annuelles moyennes de croissance de la population : analyse comparative



GM = RMR de Moncton.
*Croissance moyenne de la population pour les trois dernières années.
Source : Statistique Canada.

1.10 LES IMMIGRANTS : RÉPONDRE PRÉCISÉMENT À LA DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon les entrevues menées auprès de dirigeants de différents secteurs d'activité, une analyse des données prévisionnelles provinciales sur le marché du travail et d'autres sources, il est évident qu'il faudra accroître le nombre de travailleurs immigrants dans de nombreux secteurs d'activité dans les années à venir. Voici les cinq premiers secteurs d'activité pour l'emploi des nouveaux immigrants selon le Recensement de 2016 (dans l'ordre) :

- l'hôtellerie et la restauration;
- les services administratifs et de soutien (services de soutien aux entreprises);
- le secteur de la fabrication;
- le commerce de détail;
- le transport et l'entreposage.

Dans certains sous-secteurs comme la restauration, les soins infirmiers, le service à la clientèle, l'hébergement et la fabrication de produits alimentaires, la demande est forte à l'heure actuelle dans la région du Grand Moncton. L'une des principales mesures proposées ci-après consiste à consacrer plus d'efforts pour dresser le portrait de la demande future et par secteur d'activité.

1.11 ATTIRER LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX : TOUS SUR UN PIED D'ÉGALITÉ

Les entrevues menées auprès de dirigeants dans différents secteurs d'activité et de représentants d'associations professionnelles pendant les consultations qui ont porté sur cette nouvelle stratégie ont révélé que de nombreuses entreprises seraient disposées à embaucher des immigrants, mais qu'elles hésitent à recruter internationalement. Les dirigeants locaux de plusieurs entreprises multinationales ont fait savoir qu'ils sont très favorables à l'embauche d'immigrants, mais à Toronto, Montréal et ailleurs, ils les embauchent localement. Autrement dit, les entreprises situées dans de nombreux centres urbains du Canada n'ont pas à recruter à l'étranger et ils se demandent pourquoi ils doivent le faire pour leurs opérations dans le Grand Moncton.

La principale raison d'attirer en plus grand nombre les étudiants internationaux du niveau postsecondaire consiste à augmenter la taille du bassin de talents dans la communauté. Le ratio de la population des 15 à 24 ans par rapport au nombre des 55 ans et plus dans la population active est un baromètre déterminant qui donne l'heure juste sur l'importance des talents du réseau scolaire local (études secondaires) pour répondre à la demande du marché du travail. En 2006, on dénombrait 185 personnes de 15 à 24 ans dans le Grand Moncton pour chaque tranche de 100 habitants de 55 ans et plus présents dans la population active. En 2018, ce ratio avait fléchi pour s'établir à 102 jeunes seulement pour chaque tranche de 100 habitants de 55 ans et plus présents dans la population active.

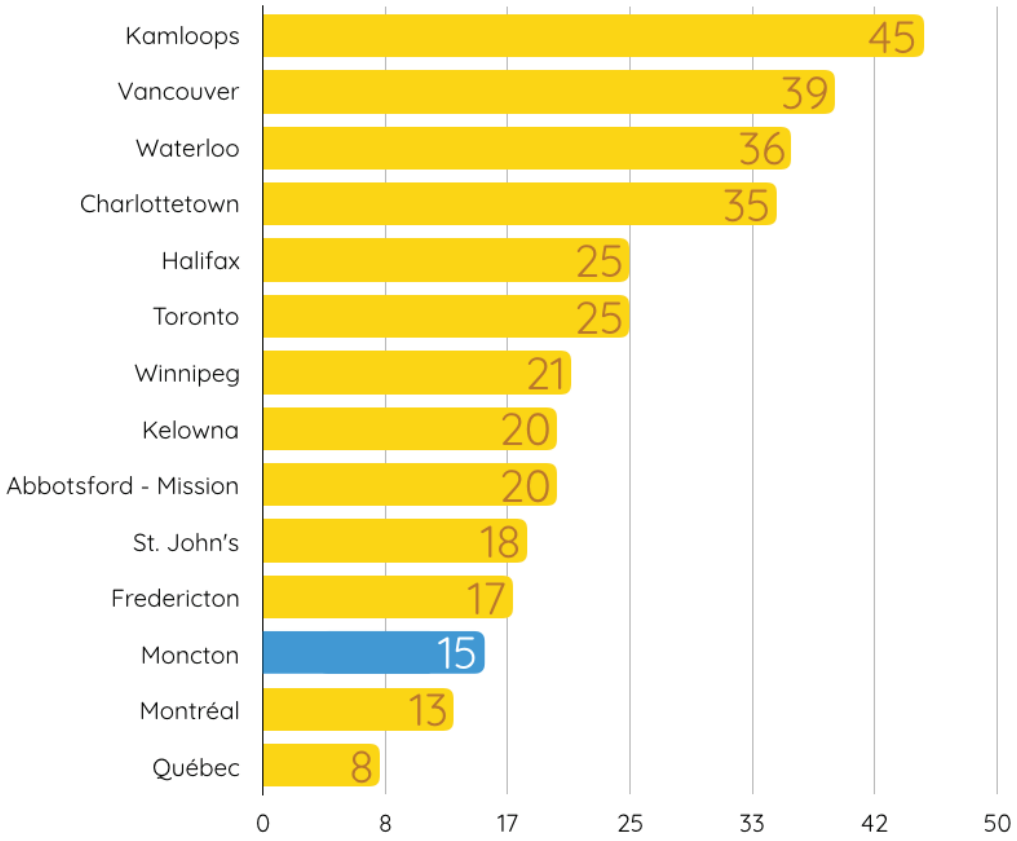
Durant l'année scolaire 2018-2019, on dénombre environ 1 500 étudiants internationaux inscrits dans des établissements d'études postsecondaires du Grand Moncton. Il s'agit notamment des trois universités et des collèges publics et privés. D'après une enquête menée auprès des institutions, on s'attend à ce que les établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton accueillent au moins 2 100 étudiants internationaux pour l'année scolaire 2019-2020.

IRCC suit le nombre de titulaires de permis d'études postsecondaires pour chaque province et chaque centre urbain. Il ne s'agit pas du nombre réel d'étudiants inscrits, puisque certains détiennent parfois un permis sans fréquenter activement un collège ou une université. Toutefois, d'après le nombre de titulaires de permis, le Grand Moncton a connu une augmentation du nombre d'étudiants dans les dernières années. Au troisième trimestre de 2018, le Grand Moncton comptait 2 300 titulaires de permis d'études (dont le Grand Moncton était la destination visée), comparativement à 1 900 titulaires de permis pour le même trimestre en 2015.

Après correction pour tenir compte de la taille de la population, le Grand Moncton comptait plus de titulaires de permis que les centres urbains comme Montréal et Saint John, mais en avait beaucoup moins que d'autres centres urbains comme Halifax, Charlottetown et Winnipeg (figure 8). En fait, Kamloops en Colombie-Britannique avait la plus forte concentration d'étudiants internationaux du niveau postsecondaire (mesurée selon le nombre de titulaires de permis) et en comptait trois fois plus que le Grand Moncton. Si le Grand Moncton devait atteindre ce nombre d'étudiants internationaux, il lui faudrait accueillir presque 7 000 étudiants internationaux titulaires de permis, comparativement à 2 300 aujourd'hui.

Accroître considérablement le nombre d'étudiants internationaux du niveau postsecondaire permettra de mettre sur un pied d'égalité des entreprises et des organismes qui souhaitent éventuellement embaucher des immigrants. Toutefois, il sera important de veiller à former ces étudiants pour leur donner les compétences dont ils auront besoin afin d'occuper les postes à pourvoir.

8 **Titulaires de permis d'études dans les établissements postsecondaires par tranche 1 000 habitants (au T3 de 2018)**



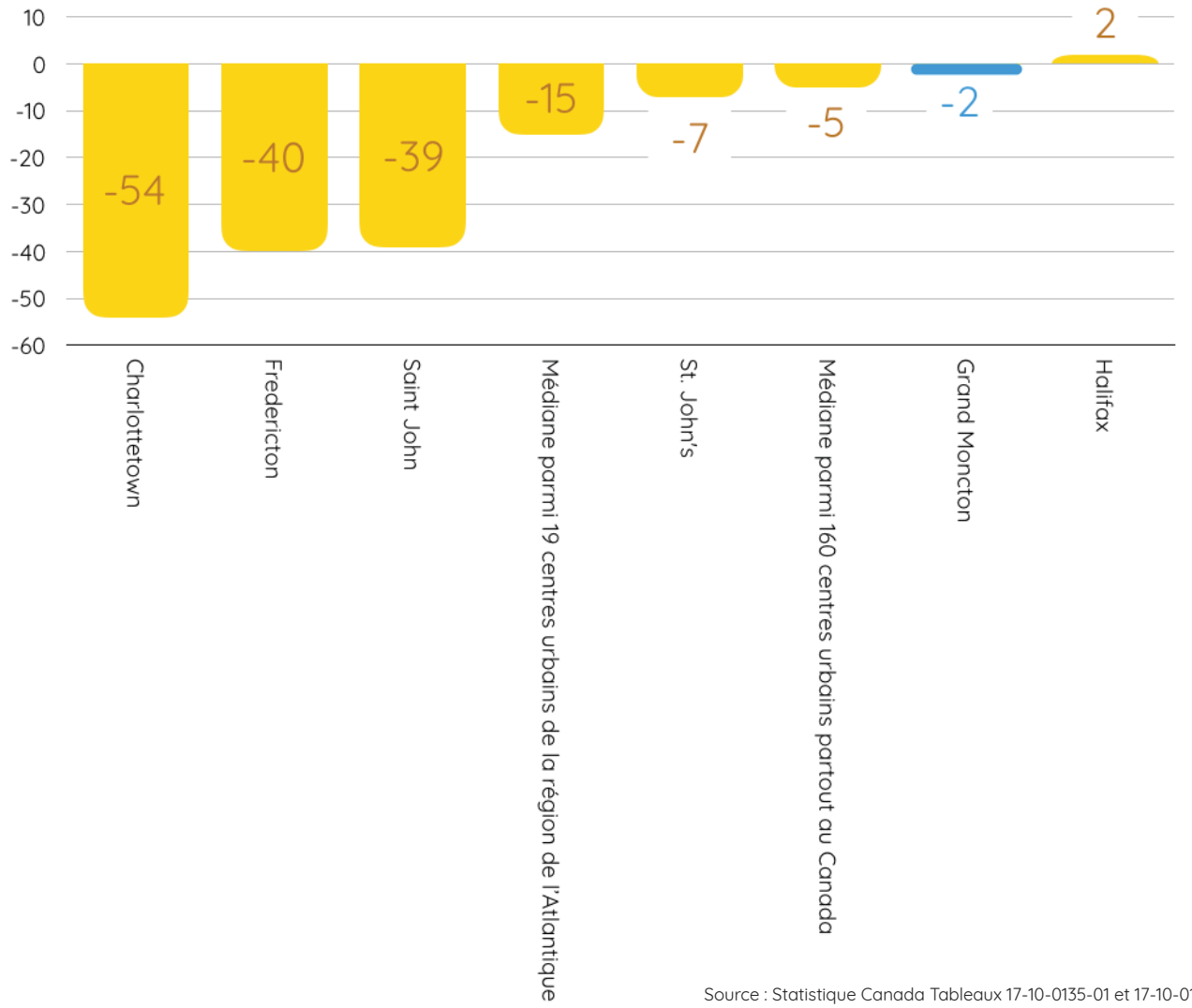
Source : IRCC.

1.12 LA RÉTENTION DES IMMIGRANTS

Le Grand Moncton : la migration interprovinciale

Selon le baromètre le plus important de la rétention de la population, soit l'immigration entrante et sortante, le Grand Moncton se tire très bien d'affaire par rapport aux centres urbains comparables. La migration interprovinciale nette permet de suivre le flux de personnes qui arrivent d'autres provinces ou qui changent de provinces. Cette migration n'est pas propre à la rétention des immigrants. Toutefois, elle en dit long sur la capacité d'une communauté à attirer et à retenir sa population. De 2009 à 2018, sur six des 10 années comprises, la RMR de Moncton s'est illustrée par un taux de migration interprovinciale positif, ce qui signifie qu'elle a attiré plus de personnes venues d'autres provinces qu'elle en a perdues. Les chiffres tiennent compte des deux dernières années, soit 2017 et 2018. Pour l'ensemble des 10 années écoulées, le taux de migration interprovinciale du Grand Moncton a été de -2 par tranche de 10 000 habitants (soit une moyenne de 30 habitants perdus chaque année au profit d'autres provinces, en chiffres nets). Comme le montre la figure 9, ce taux de migration interprovinciale nette était parmi les meilleurs au Canada atlantique et nettement inférieur à la médiane des 160 centres urbains de taille modeste, de taille moyenne et de grande taille partout au Canada. Même dans les trois dernières années, quand le nombre d'immigrants a augmenté considérablement, le taux net de migration interprovinciale a été d'à peine -3 par tranche de 10 000 habitants, ce qui est nettement supérieur à la plupart des centres urbains de taille comparable dans l'ensemble du Canada.

9 **Taux net de migration interprovinciale par tranche de 10 000 habitants : moyenne annuelle de 2009 à 2018**



Source : Statistique Canada Tableaux 17-10-0135-01 et 17-10-0136-01.

Le Grand Moncton : la rétention des immigrants

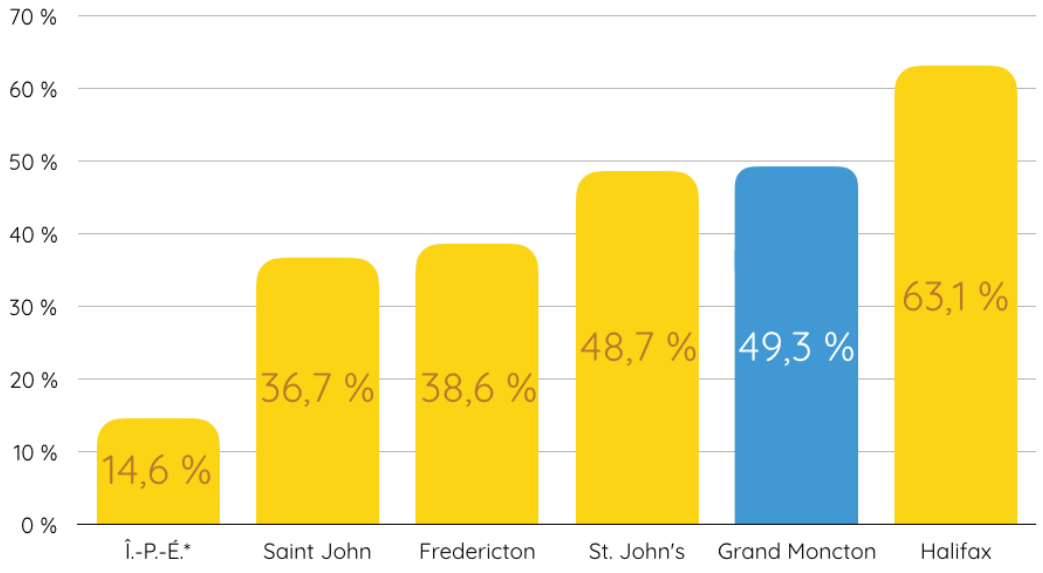
Les données les plus récentes de Statistique Canada sur la rétention des immigrants remontent à 2015. Par conséquent, le taux de rétention sur cinq ans est établi d'après les immigrants arrivés en 2011, bien avant les efforts visant à mieux cibler, attirer et renforcer la rétention des immigrants. D'après ces données, le taux de rétention des immigrants sur cinq ans dans le Grand Moncton s'est établi à 49,3 % en 2015, contre 42,3 % pour l'ensemble de la province. Comme le montre la figure 10, le taux de rétention des immigrants sur cinq ans (2015) pour le Grand Moncton a été supérieur à celui des centres urbains comparables du Canada atlantique. Les données plus récentes laissent entendre que les taux de rétention des immigrants s'améliorent dans le Grand Moncton et dans l'ensemble de la province. Premièrement, comme nous le mentionnons ci-dessus, les données sur la migration interprovinciale indiquent que le Grand Moncton a un taux de migration interprovinciale global positif pour les deux dernières années (autrement dit, le nombre de migrants entrants a été supérieur au nombre de migrants sortants), ce qui laisserait entendre que la rétention des immigrants est supérieure à celle d'un grand nombre des centres urbains comparables dont les taux de migration interprovinciale laissent apparaître une importante migration sortante.

En outre, le gouvernement provincial commence aujourd'hui à consulter les données sur les cartes d'assurance-maladie pour suivre plus ponctuellement et exactement le flux des immigrants entre les provinces. Cette source d'information permet de consulter les données sur la rétention jusqu'en 2017. Les chercheurs du *New Brunswick Institute for Research, Data and Training* ont analysé ces données et constaté qu'au Nouveau-Brunswick, la rétention des immigrants s'est constamment améliorée pour la période comprise entre 2013 et 2017. En 2017, les taux de rétention sur cinq ans se sont établis à 74 % pour les immigrants arrivés des États-Unis, à 68 % pour les immigrants arrivés de l'Europe et de l'Asie, et à 67 % pour les immigrants arrivés du Moyen-Orient et de l'Afrique.

Une analyse plus poussée de ces données nous apprend que le taux d'émigration annuel parmi les immigrants dont l'âge est compris entre 30 et 60 ans dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick a diminué pour passer d'une moyenne comprise entre 8 % et 9 % par an à un peu plus de 5 % par an entre 2015 et 2017.

Les efforts consacrés à l'amélioration de la rétention (grâce à une attraction plus ciblée et en se consacrant aux activités qui favorisent une plus grande rétention) semblent produire un effet positif. Toutefois, il y a encore du travail à faire pour s'assurer que les nouveaux immigrants dans le Grand Moncton et dans l'ensemble de la province ont la meilleure chance de rester ici et de continuer d'y vivre.

10 **Taux de rétention des immigrants sur cinq ans (2015)**



Source : Statistique Canada, Tableau 43-10-0013-01.
*Les données portant sur Charlottetown en particulier ne sont pas publiées.
Ce tableau porte sur les données des régions économiques.

SECTION 2

LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION 2020-2024

2.1 LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION DU GRAND MONCTON 2014 2018 : UNE PREMIÈRE ÉTAPE FRUCTUEUSE

En 2013, le Grand Moncton a mis au point la toute première stratégie d'immigration quinquennale afin de concerter les efforts déployés pour attirer, retenir et intégrer les immigrants dans la région. À l'époque, il était évident qu'il serait essentiel, pour le développement et la prospérité de la communauté, d'accroître considérablement le nombre d'immigrants provenant de l'extérieur du Canada. Cette stratégie a porté ses fruits. En 2018, le nombre de personnes venues de l'extérieur du pays et qui se sont installées dans le Grand Moncton était plus du double de celui de 2013 . Les nouveaux arrivants de l'extérieur du Canada représentent maintenant 70 % de la croissance nette de la population chaque année. Les efforts déployés pour retenir les immigrants ont permis d'améliorer les taux de rétention.

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été un document phare au moment où elle a été lancée; il s'agissait en effet de la première stratégie officielle destinée à guider les efforts d'attraction et de rétention des immigrants dans l'histoire de la région et l'une des rares stratégies d'immigration locales à l'échelle du Canada. Cette stratégie comportait trois grands objectifs :

1. améliorer l'attraction;
2. promouvoir la rétention et l'intégration;
3. adopter une approche plus stratégique dans l'entrepreneuriat des immigrants.

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été saluée à l'échelle nationale par l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM). Cette stratégie d'immigration **a valu à la Ville de Moncton le Prix Willis de l'innovation 2019 de l'ACAM** parmi les villes canadiennes de taille moyenne.

Ces trois grands objectifs regroupaient 18 objectifs stratégiques différents, qui consistaient aussi bien à mieux harmoniser l'attraction des immigrants avec les besoins du marché du travail qu'à intégrer les immigrants qualifiés dans les réseaux professionnels locaux.

Un examen récent de la stratégie d'immigration 2014-2018, fondé sur les commentaires exprimés par plus de 20 organismes, a permis de conclure que cette stratégie a constitué un catalyseur absolument essentiel pour renforcer l'écosystème de soutien des immigrants dans le Grand Moncton.

L'un des objectifs stratégiques les plus importants consistait à mieux harmoniser et coordonner les services d'établissement des immigrants. Pour atteindre cet objectif, la communauté est devenue l'un des premiers petits centres urbains du Canada à établir un partenariat local en matière d'immigration (PLI). Le PLI du Grand Moncton est désormais doté d'un conseil représentant 20 organismes de services ou d'aide aux immigrants dans la communauté.

2 D'après le Tableau 17-10-0136-01 de Statistique Canada (Composantes de l'accroissement de la population). Ce tableau tient compte du nombre net de résidents non permanents.

2.2 LA NOUVELLE STRATÉGIE D'IMMIGRATION : LES RÉSULTATS DES CONSULTATIONS

Cette nouvelle stratégie se fonde sur un vaste processus de consultation et de recherche. Les consultations ont eu lieu auprès de plus de 60 organismes et, combinées à des entrevues individuelles, plus de 600 personnes ont exprimé leur avis sur l'élaboration de la stratégie. De plus, un examen des meilleures pratiques en immigration de partout au Canada et ailleurs a été entrepris pour appuyer les mesures recommandées dans ce plan. Le lecteur trouvera ci-après la synthèse des points forts et des défis actuels se rapportant à l'écosystème de l'immigration dans le Grand Moncton.

ÉCOSYSTÈME DE L'IMMIGRATION	POINTS FORTS	DÉFIS
Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton	● Lorsqu'il a été noué, le PLI était l'un des premiers partenariats au Canada parmi les centres urbains de taille moyenne. ● La plupart des organismes clés y sont représentés. ● Engagement financier du gouvernement. ● Sous-comités ciblés sont en place afin de travailler sur des défis précis.	● Ressources insuffisantes. ● On pourrait mener plus de travaux dans les secteurs de la recherche, de la participation citoyenne et du soutien (bien qu'il soit essentiel d'éviter les dédoublements). ● Il faut mieux s'afficher comme « champion » de l'immigration (dans les comptes rendus publics, entre autres).
Promotion du Grand Moncton	● D'énormes progrès ont été accomplis ces dernières années dans les activités promotionnelles (missions internationales et intraprovinciales, entre autres). ● Mise en place d'un site Internet pour la promotion de l'immigration. ● Excellente collaboration avec les ministères et sociétés du gouvernement provincial (ÉPFT et ONB).	● Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, il faut renforcer les efforts de promotion et promouvoir le Grand Moncton comme endroit propice à l'installation des immigrants. ● Il faut mieux engager les communautés immigrantes locales afin de collaborer aux efforts de promotion.
Services d'établissement des immigrants	● Deux organismes chargés des services d'établissement. ● Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick CMNB ● Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick CMNB ● Volonté d'adapter, de corriger les lacunes et de relever les défis (étudiants du niveau postsecondaire et extension des services d'établissement). ● Ces services jouent un rôle important dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et d'autres programmes.	● Il y a toujours d'importantes lacunes de financement à corriger pour relever les défis que ne relèvent traditionnellement pas des organismes chargés des services d'établissement. ● Il faut s'assurer que le plus grand nombre d'immigrants possible puisse faire appel aux services de ces organismes.
Participation citoyenne et soutien de la communauté	● Le public du Grand Moncton est plutôt favorable à l'immigration. ● Les médias locaux ont été mobilisés sur cet important enjeu.	● Le plaidoyer pour accroître le taux d'immigration n'est pas bien connu ni compris. Il faut l'exprimer simplement et clairement. ● Les réseaux sociaux peuvent désinformer le public. ● Il faut déployer des efforts plus ciblés et soutenus pour mobiliser les résidents du Grand Moncton en les sensibilisant à la « raison d'être » de l'immigration et en les mettant au défi de participer à ces efforts.

ÉCOSYSTÈME DE L'IMMIGRATION	POINTS FORTS	DÉFIS
Leadership politique	● Degré élevé de soutien et de participation des trois conseils municipaux. Investissements consacrés au soutien de l'immigration. ● Niveau élevé de soutien et de participation parmi les députés provinciaux et fédéraux.	● Nécessité d'augmenter les investissements consacrés à l'attraction et à la rétention des immigrants. ● Il faut promouvoir l'immigration dans la région.
Participation et leadership des entreprises	● La Chambre de commerce joue un rôle prépondérant. ● Certains employeurs montrent la voie dans l'efficacité du recrutement, de l'intégration et de la rétention, entre autres. ● Les associations professionnelles sont désormais au courant et la plupart sont mobilisées.	● Il n'y a pas suffisamment d'entreprises et d'organismes qui participent, surtout parmi les petites et moyennes entreprises. ● On ne donne pas suffisamment la priorité au rôle potentiel des investisseurs immigrants et à la planification de la relève.
Partenaires gouvernementaux	● On offre une plus grande souplesse et des moyens plus ponctuels pour permettre aux immigrants de s'installer au Nouveau-Brunswick. ● Ils démontrent vouloir travailler avec les entreprises et les groupes professionnels pour adapter les solutions à la communauté.	● Effectifs et ressources limités sur le terrain dans le Grand Moncton. ● Besoin d'accroître les investissements dans l'écosystème de l'immigration, en misant sur l'investissement local et la participation des bénévoles.
Associations ethnoculturelles	● Plus de 20 associations ethnoculturelles actives et offrant différents services.	● Toutes ces associations font appel à des bénévoles. ● Il y a une forte variation dans les niveaux de service et de soutien offerts. On pourrait améliorer le soutien offert.
Études postsecondaires	● L'inscription des étudiants internationaux dans les universités baisse depuis quelques années. L'inscription dans les collèges augmente considérablement. ● Les établissements d'enseignement postsecondaire publics et privés se consacrent à attirer les étudiants internationaux. ● L'expansion des services porte surtout sur l'apprentissage expérientiel et l'emploi des étudiants de deuxième cycle.	● Il faut mieux aligner la formation avec les besoins du marché du travail. ● Il est absolument nécessaire d'enrichir l'apprentissage expérientiel et la participation au marché du travail des étudiants internationaux pendant leurs études. ● Il faut soutenir vigoureusement la formation linguistique. ● Il faut étendre à certains collèges privés les permis de travail des étudiants de deuxième cycle.

ÉCOSYSTÈME DE L'IMMIGRATION	POINTS FORTS	DÉFIS
Éducation publique de la maternelle à la douzième année	● Les services offerts pour appuyer la population des étudiants qui viennent s'installer dans la région ont considérablement augmenté.	● Les considérations relatives à l'immigration ne faisaient pas partie du plan décennal pour la transformation du système d'éducation. ● L'accroissement du nombre des nouveaux arrivants qui ont des besoins linguistiques et cognitifs particuliers exerce des pressions sur les ressources des établissements d'enseignement. ● Peut faire plus pour favoriser l'intégration des étudiants qui viennent s'installer dans la région. ● Il faut promouvoir les cours de placement avancés (PA).
Santé	● Le système de santé s'adapte aux besoins de la nouvelle population des immigrants.	● La langue et la communication sont toujours des défis, en particulier pour les communautés de réfugiés. Les services de traduction en ligne et au téléphone sont insuffisants. ● Le système doit être plus sensible aux différents points de vue culturels sur les soins de santé.
Sécurité publique	● De nombreux travailleurs dans le domaine de la sécurité publique ont suivi la formation sur la sensibilité culturelle. ● Les dirigeants savent qu'il faut que le système soit adapté à l'évolution de la population.	● Les immigrants ont des points de vue culturels différents sur l'autorité. ● Il faut donner une meilleure formation sur les interactions avec la police (9-1-1, entre autres).
Participation sociale	● Les organismes sociaux du Grand Moncton ont accru leurs efforts pour appuyer la nouvelle population des immigrants. ● Les églises, les groupes communautaires, les ligues sportives, les clubs Rotary et les groupes d'entreprises, entre autres, font tous état d'une meilleure participation des immigrants.	● Ces organismes sont essentiels pour la rétention à long terme des immigrants; or, ils n'ont pas nécessairement le système de soutien voulu pour jouer un rôle efficace.
Participation des quartiers	● Plus de 400 à 500 familles immigrantes s'établissent désormais chaque année dans la communauté. On a consacré des efforts à la promotion des liaisons avec les voisins (barbecues, entre autres). ● On a rédigé le Guide du bon voisin de Moncton.	● Il s'agit d'un secteur dans lequel on peut encore apporter d'énormes améliorations. ● Il faudrait diffuser largement le Guide du bon voisin sur l'ensemble du territoire du Grand Moncton. ● Il sera essentiel, pour promouvoir la rétention, de consacrer des efforts plus ciblés afin de permettre aux résidents de longue date de faire connaissance avec leurs nouveaux voisins.

2.3 LA VISION

Il s'agit de la vision à laquelle nous aspirons pour la communauté du Grand Moncton à long terme, soit nettement au-delà de 2024. Nous ne cherchons pas la croissance pour le plaisir de le faire. Nous visons à la fois la croissance démographique et la croissance économique, car cela permettra à la communauté d'avoir une assise économique solide sur laquelle les particuliers et les familles pourront réaliser leur potentiel, et d'assurer le maintien de solides infrastructures de soutien social. Nous cherchons également à attirer des immigrants francophones et à encourager tous les nouveaux arrivants à apprendre les deux langues officielles.

Nous voulons une économie vigoureuse dans le Grand Moncton pour aider les administrations locales et le gouvernement provincial à générer les recettes fiscales soutenues qui permettront d'assurer des services publics de grande qualité, comme les soins de santé, et pour investir dans des infrastructures publiques de qualité supérieure. Nous devons léguer aux générations futures une base démographique stable et de solides fondements économiques.

Nous souhaitons être une communauté ouverte et accueillante pour les nouveaux arrivants. Nous voulons que le Grand Moncton soit un lieu propice à leur établissement et à l'édification de leur carrière, ainsi qu'à la réalisation de leurs objectifs personnels et familiaux, de leurs espoirs et de leurs rêves. Nous voulons nous faire connaître, partout au Canada, comme un endroit où les nouveaux arrivants peuvent prospérer.

NOTRE VISION

Le Grand Moncton est l'un des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada.

GREATER • GRAND MONCTON LIP·PLI

LA MISSION DU PLIGM
Pour réaliser cette vision,
le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton s'acquitte de la mission

Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton est un forum réunissant différents partenaires qui s'engagent à faire du Grand Moncton une communauté grandissante, inclusive et accueillante. Il joue le rôle de catalyseur pour réaliser la vision et atteindre les objectifs de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton.

2.4 LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION DU GRAND MONCTON : LES TROIS PILIERS

Dans le cadre des consultations menées auprès de la communauté, les divers intervenants ont exprimé plus de 80 idées différentes sur les moyens à adopter pour renforcer l'attraction et la rétention à long terme des immigrants dans le Grand Moncton. Voici les trois grands thèmes, ou piliers, qui constituent la pierre d'assise de cette nouvelle stratégie d'immigration :

1. Attirer les talents dans notre communauté
2. Veiller à ce que les nouveaux arrivants s'enracinent
3. Étendre la collaboration et la mobilisation de la communauté

Il est évident que nous devons consacrer des efforts plus ciblés et proactifs pour attirer les immigrants dans notre communauté. Nous sommes en concurrence pour les talents internationaux avec d'autres régions au Canada, ainsi qu'avec d'autres pays développés. Il est essentiel pour le Grand Moncton de définir sa proposition de valeur, de clarifier les perspectives économiques offertes aux immigrants potentiels et de cibler ses efforts pour promouvoir ces perspectives et sa proposition de valeur dans le monde entier. Nos partenaires, dont la Division de la croissance démographique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Opportunités Nouveau-Brunswick et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, IRCC, entre autres, nous prêterons main-forte dans cet effort de promotion internationale.

Il ne suffit pas d'accroître les efforts d'attraction des immigrants : nous devons aider les nouveaux arrivants à s'enraciner dans notre communauté. Nos organismes d'établissement des nouveaux arrivants, nos associations ethnoculturelles, nos établissements d'enseignement, nos entreprises, nos écoles, nos lieux de culte et d'autres groupes ont tous un rôle à jouer pour veiller à ce que les immigrants soient bien accueillis et puissent s'intégrer dans le tissu social de notre communauté. Les individus ont eux aussi une importance vitale. La cordialité des voisins, des collègues et des bénévoles peut jouer un rôle énorme et aider les nouveaux arrivants à s'enraciner, à se faire des amis et à se bâtir des réseaux sociaux. Si chacun y met du sien, le Grand Moncton pourrait effectivement devenir l'un des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada.

Enfin, nous devons consacrer plus d'efforts pour accroître la collaboration et la mobilisation de la communauté. Le Partenariat local en matière d'immigration est parfaitement positionné, au cœur de l'écosystème de l'immigration, pour assurer la diffusion efficace de l'information parmi les organismes, la collecte des données nécessaires pour relever les défis et évaluer les progrès accomplis, ainsi que le compte rendu des résultats à l'intention de la communauté.

2.5 LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION DU GRAND MONCTON : LES SEPT OBJECTIFS

Les mesures à prendre pour réaliser efficacement les grands thèmes correspondant aux trois piliers et pour permettre à la communauté de réaliser sa vision comportent sept objectifs :

1. Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre.
2. Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.
3. Élargir et améliorer le parcours des immigrants.
4. Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.
5. Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.
6. Investir dans l'écosystème de soutien de l'immigration et le renforcer.
7. Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

Toutes les mesures recommandées ci-après relèvent d'un ou de plusieurs de ces sept objectifs.

2.6 POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS : LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION

La stratégie en matière d'immigration comprend une vaste gamme de mesures recommandées. Ces dernières tirent leur source des consultations et des recherches. Pour chacune de ces mesures, nous proposons un échéancier, une liste des organisations clés pour mettre en place les mesures et des indicateurs afin de déterminer si l'action a été couronnée de succès.

Pour ce qui est des échéanciers, les initiatives à court terme doivent être lancées immédiatement et être mises en œuvre dans un délai de 6 à 12 mois. Les initiatives à moyen terme prendront plus de temps à élaborer ou à mettre en œuvre. Par conséquent, l'échéancier peut s'étendre d'une à deux années. Les initiatives à plus long terme sont celles qui ont un caractère plus structurel et qui, même si elles peuvent être lancées à court terme, peuvent prendre plus de temps avant d'être mises en œuvre intégralement.

OBJECTIF 1

Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre.

Justification: La concurrence pour attirer des talents dans les centres urbains canadiens ne cesse de s'accroître. Le Grand Moncton doit se faire connaître. Ce principe s'applique autant aux immigrants qui vivent au Canada qu'à tous ceux et celles auxquels pourraient s'adresser les campagnes de recrutement dans la région.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Faire connaître le Grand Moncton : mettre en œuvre une campagne pour promouvoir la vie professionnelle, les études et la vie quotidienne dans le Grand Moncton. Cette campagne pourrait entre autres comprendre le recrutement international et national, la publication de l'information sur les réseaux sociaux, ainsi que des ressources Web et imprimées importantes à l'intention de ceux et celles qui veulent immigrer. ● Il faut engager les trois municipalités. ● Il faut mettre l'accent sur les différents supports médias, et non seulement sur les réseaux sociaux. ● Il faut continuer de mettre l'accent sur les salons professionnels et les salons de l'emploi avant l'arrivée des immigrants.	À court terme	● PLIGM ● Municipalités ● Corporation 3+ ● Chambre de commerce ● Province du Nouveau-Brunswick ● IRCC	● Accroissement du nombre d'immigrants et d'étudiants internationaux. ● Indicateurs précis pour les efforts ciblés de promotion.
Promouvoir le Grand Moncton auprès des immigrants francophones	À court terme	● Municipalités ● Corporation 3+ ● ÉPFT ● CÉNB	● Accroissement du nombre d'immigrants francophones.

OBJECTIF 2

Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.

Justification: Il s'agit toujours d'un défi dans la région. Un nombre de plus en plus important de secteurs d'activité (dont la construction, le tourisme et la santé) doit relever les défis liés au recrutement des travailleurs. Il nous faut un meilleur aperçu des emplois offerts à l'heure actuelle et nous devons mieux connaître les besoins en main-d'œuvre pour les trois à cinq prochaines années. En travaillant en étroite collaboration avec les associations professionnelles et d'autres partenaires, nous devrions être en mesure de mieux connaître la demande sur le marché du travail. Il existe aussi des occasions considérables d'attirer des investisseurs immigrants dans les secteurs d'activité ciblés et d'appuyer la relève entrepreneuriale.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Mettre au point un plan ciblé pour la collecte de l'information sur le marché du travail. Travailler en collaboration avec les associations professionnelles, de préférence celles qui se consacrent à des secteurs précis.	À court terme	● Corporation 3+ ● Chambre de commerce ● Groupes professionnels ● ÉPFT	● Amélioration des données sur les besoins futurs du marché du travail.
Préparer de meilleures prévisions de la demande sur le marché du travail en mettant l'accent sur les secteurs en forte croissance.	À court terme	● Corporation 3+ ● ÉPFT ● Chambre de commerce ● Groupes professionnels ● SHA	● Données publiées sur les besoins régionaux afin de guider les efforts d'attraction. ● Données publiées sur les secteurs précis dans lesquels la demande est forte.
Donner plus d'importance aux efforts d'attraction des immigrants dans certains secteurs (construction, tourisme et hôtellerie, automobile, centres de services aux entreprises, entre autres).	À moyen terme	● Corporation 3+ ● Municipalités ● Groupes professionnels ● Province du Nouveau-Brunswick ● IRCC	● Campagnes ciblées et destinées aux travailleurs des secteurs en forte croissance (salons de l'emploi, entre autres).
Recueillir plus d'information sur l'immigration secondaire (pour l'emploi des conjoints, l'éducation et d'autres enjeux). Cette action peut être réalisée lors du processus d'immigration et avant l'arrivée des immigrants.	À court terme	● PLIGM ● Municipalités ● AMGM ● CAFi	● Meilleure intégration des conjoints et des familles dans la communauté. ● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Élaborer un programme pour mieux apparier les réfugiés et les emplois offerts.	À moyen terme	● SHA ● Corporation 3+ ● ÉPFT ● AMGM ● DSD	● Baisse du taux de chômage chez les réfugiés.

OBJECTIF 2 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Mieux cibler les missions de recrutement.	À court terme	● Municipalités ● Corporation 3+ ● ONB ● ÉPFT ● IRCC	● Nombre de missions ciblées.
Mettre l'accent sur l'attraction de la nouvelle génération de chefs d'entreprises passionnés.	À moyen terme	● Chambre de commerce ● Corporation 3+ ● AMGM ● ONB ● ÉPFT ● APÉCA	● Nombre de chefs d'entreprises immigrants. ● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Mettre au point une meilleure liste des entreprises à vendre ou prête à la reprise entrepreneuriale (document confidentiel).	À moyen terme	● Chambre de commerce ● Corporation 3+ ● ONB ● ÉPFT	● Liste à jour des entreprises à vendre.
Développer une proposition de valeur ou une analyse de rentabilisation pour l'investissement dans des secteurs en croissance (par exemple les TI et le tourisme).	À moyen terme	● Corporation 3+ ● ONB ● APECA	● Informations convaincantes pour encourager l'investissement des entrepreneurs.
Encourager les PME à embaucher des immigrants.	À moyen terme	● Chambre de commerce ● Municipalités ● Groupes professionnels ● Corporation 3+ ● Établissements d'enseignement postsecondaire	● Accroissement du nombre de PME qui embauchent des immigrants. ● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Développer une trousse d'outils pour le recrutement et l'intégration des immigrants et en faire la promotion auprès des PME de l'ensemble de la communauté (ONB a déjà été mis au point un processus). Élaboration et mise en œuvre du programme d'accueil et d'intégration à l'intention des employeurs.	À court terme	● Province du Nouveau-Brunswick ● Municipalités ● Chambre de commerce ● ONB ● Groupes professionnels ● Corporation 3+	● Trousse d'outils en place.

OBJECTIF 2 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Mettre au point un programme d'accompagnement dans lequel les grandes entreprises pourraient mentorer des PME avec le processus d'intégration des employés immigrants.	À court terme	● Chambre de commerce ● ONB ● Groupes professionnels ● Corporation 3+ ● PLIGM	● Programme mis en place.
Améliorer l'intégration de la main-d'œuvre dans certaines professions.	À plus long terme	● Groupes professionnels Corporation 3+ ● ONB ● ÉPFT ● Conseil sur les accords de transfert du Nouveau-Brunswick (CATNB)	● Processus clairs et simples pour que les immigrants accrédités puissent travailler dans leur domaine.
Miser sur l'initiative Prêt Pour l'Avenir NB afin d'enrichir considérablement les perspectives d'apprentissage expérientiel pour les étudiants internationaux et les nouveaux immigrants.	À moyen terme	● Établissements d'enseignement postsecondaire ● Corporation 3+ ● ONB ● ÉPFT	● Nombre d'étudiants internationaux et d'immigrants participant à l'apprentissage expérientiel.
Mettre l'accent sur l'établissement de liens entre les immigrants et les employeurs : encourager les employeurs et le gouvernement à se connecter avec les professionnels internationaux qui sont déjà installés ici et à la recherche d'un emploi.	À court terme	● Corporation 3+ ● Chambre de commerce ● ONB	● Accroissement du nombre de connecteurs et de connexions.
Mieux participer aux efforts d'attraction des immigrants et mieux orienter ces efforts.	À court terme	● Municipalités	● Approche plus formelle dans le partage des besoins et des défis avec les partenaires provinciaux et fédéraux.

OBJECTIF 3

Élargir et améliorer le parcours des immigrants.

Justification : Selon les données du Recensement de 2016, le Grand Moncton attire très peu d'immigrants dans la catégorie des familles (10 % du total de la RMC de Moncton entre 2011 et 2016 contre 32 % à Toronto) ou d'immigrants classés dans d'autres catégories fédérales. Attirer les immigrants dans ces catégories permettrait de relever certains des principaux défis. Par exemple, presque tous les secteurs d'activité ont besoin de travailleurs à temps partiel ou saisonniers, travailleurs difficiles à recruter lorsqu'on fait appel aux principaux circuits d'immigration. Par contre, d'autres immigrants (conjoints, membres de la famille et étudiants internationaux, entre autres) peuvent pourvoir ces postes. Ces derniers pourraient être pourvus par les parents et les grands-parents qui sont des personnes culturellement importantes pour les immigrants. De fait, cela contribuerait à la rétention. L'objectif comprend aussi les étudiants internationaux, ainsi que les travailleurs étrangers temporaires.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Le PLIGM étudie cette question en profondeur et recommande des initiatives potentielles.	À moyen terme	• PLIGM • Municipalités • AMGM • CAFi • Corporation 3+ • ONB • ÉPFT • IRCC	• Initiatives mises au point.
Travailler en collaboration avec les partenaires professionnels pour déterminer les parcours les mieux adaptés aux besoins de certains secteurs (par exemple, le PTET).	À moyen terme	• Corporation 3+ • Municipalités • ONB • ÉPFT • Groupes professionnels • IRCC	• Meilleur ciblage dans l'attraction des immigrants.
Mettre l'accent sur l'accroissement du nombre d'inscriptions aux études postsecondaires dans les universités et les collèges (publics et privés) du Grand Moncton dans les cours qui correspondent aux emplois offerts.	À court terme	• Universités • Collèges • Municipalités • Corporation 3+ • ONB • ÉPFT	• Accroissement du nombre d'étudiants internationaux du niveau postsecondaire.
Enrichir les occasions d'apprentissage expérientiel pour les immigrants et les étudiants internationaux.	À moyen terme	• Établissements d'enseignement postsecondaire • Corporation 3+ • ONB • ÉPFT • CAFi • AMGM	• Nombre d'étudiants internationaux et d'immigrants participant à l'apprentissage expérientiel.

OBJECTIF 3 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Encourager les PME à embaucher les étudiants internationaux diplômés.	À moyen terme	● Chambre de commerce ● Municipalités ● Groupes professionnels ● Corporation 3+ ● Établissements d'enseignement postsecondaire	● Accroissement du nombre de PME qui embauchent des immigrants. ● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Veiller à ce que l'immigration francophone fasse partie des efforts consacrés aux parcours des immigrants.	À moyen terme	● AMGM ● Municipalités ● CAFi ● Corporation 3+ ● ONB ● ÉPFT ● CÉNB ● IRCC	● Initiatives mises au point.

IMMIGRATION GREATER | GRAND MONCTON.ca

OBJECTIF 4

Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.

Justification : Nombreux sont les résidents du Grand Moncton qui ne comprennent pas toutes les raisons pour lesquelles les immigrants sont plus nombreux à s'installer dans notre communauté et les raisons pour lesquelles il faudra en accroître le nombre dans les années à venir. À titre d'exemple, seulement deux répondants sur cinq (40 %) dans le cadre d'un sondage en ligne savaient que la population de travailleurs du Nouveau-Brunswick et née au Canada était en déclin. Nous devons mettre l'accent sur l'information à diffuser, en plus de fournir des faits et des chiffres. Nous devons faire appel au cœur comme à la raison. Les Néo-Brunswickois sont à la fois bienveillants et généreux, mais ils doivent connaître toute l'information et pouvoir faire la part des choses parmi tous les reportages dont ils prennent connaissance dans les médias internationaux.

Il nous faut un plan de communications au niveau de la communauté pour veiller à ce que les résidents connaissent les faits et les bienfaits de l'immigration pour notre région.

Nous devons déployer des efforts au niveau des quartiers. Ces efforts doivent permettre d'encourager les nouveaux arrivants à interagir avec leurs voisins plus ou moins proches. Les fêtes de quartier, les barbecues et d'autres activités organisées dans les parcs locaux devraient permettre de les réunir.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Développer un plan de communication destiné aux résidents du Grand Moncton et faisant état des grands enjeux. Encourager les « ambassadeurs » de l'information à corriger les « fausses nouvelles » dans les réseaux sociaux, à titre d'exemple.	À court terme	● PLIGM ● Municipalités ● Corporation 3+ ● AMGM ● CAFi ● NBMC	● Mise en œuvre d'un plan de communication et élaboration de mesures.
Mettre en œuvre une approche axée sur les quartiers pour la participation citoyenne.	À moyen terme	● Municipalités ● Centraide ● AMGM ● CAFi ● NBMC	● Nombre d'initiatives destinées à promouvoir la participation au niveau des quartiers.
Encourager un plus grand nombre de bénévoles à appuyer l'inclusion des nouveaux immigrants.	À plus long terme	● Municipalités ● Bénévoles dans le Grand Moncton ● AMGM ● CAFi	● Nombre de personnes participant à des activités bénévoles permettant de promouvoir la rétention des immigrants.

OBJECTIF 4 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Préparer un guide et faire appel aux réseaux sociaux, à d'autres outils de communication et au site Internet sur l'immigration pour informer les résidents sur les mesures qu'ils peuvent prendre pour être plus accueillants et inclusifs : inviter les étudiants internationaux à des dîners, en les jumelant à des familles immigrantes.	À moyen terme	● PLIGM ● Municipalités ● AMGM ● CAFi	● Un guide est élaboré et largement diffusé.
Mieux faire participer les associations ethnoculturelles. Trouver les moyens de les appuyer et mieux diffuser l'information, entre autres.	À court terme	● Municipalités ● AMGM ● CAFi ● Secteur de la santé ● Secteur de l'éducation	● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Promouvoir le soutien institutionnel (lieux de culte, organismes sociaux, groupes communautaires et associations sportives, entre autres). Leur donner de l'information sur les organismes auxquels les nouveaux arrivants peuvent s'adresser pour des services.	À moyen terme	● PLIGM ● Municipalités ● AMGM ● CAFi	● Initiatives précises pour mener cette intervention.

OBJECTIF 5

Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.

Justification : Idéalement, tous les immigrants et toutes les familles qui s'installent dans le Grand Moncton devraient avoir un plan d'établissement. Le gouvernement exige désormais des plans d'établissement pour les familles qui participent au Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique. Par exemple, l'AMGM a établi 373 plans d'établissement dans la période comprise entre avril 2018 et février 2019.

Les consultations nous ont appris que l'emploi des conjoints est toujours un défi de taille.
En plus des plans d'établissement, nous avons besoin de donner une meilleure information sur les organismes auxquels les nouveaux arrivants doivent s'adresser pour obtenir les services et cibler nos efforts pour permettre aux nouveaux arrivants de communiquer avec les lieux de culte, les groupes sociaux et les réseaux sociaux. Nous devons en particulier donner la priorité aux enfants et amener les enfants immigrants à participer aux activités sportives et autres dans la localité.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Se concentrer sur les premières impressions. Selon les nombreux commentaires, les premiers jours et mois sont essentiels pour la rétention à long terme des immigrants. Il s'agit notamment d'enrichir les services offerts avant l'arrivée des immigrants.	À court terme	● PLIGM ● Municipalités ● AMGM ● CAFi ● SHA	● Sondage auprès des nouveaux arrivants pour évaluer l'opinion qu'ils se font de leurs premières semaines dans la communauté.
Promouvoir les services communautaires auprès des communautés d'immigrants.	À court terme	● Municipalité ● AMGM ● CAFi	● Efforts de promotion des services. ● Inscription des enfants et des adultes aux programmes offerts.
Enrichir les services d'établissement afin de rejoindre tous les nouveaux arrivants.	À moyen terme	● PLIGM ● AMGM ● CAFi ● NBMC	● Nombre d'immigrants qui ont un plan d'établissement.
Regrouper l'information sur les organismes auxquels s'adresser pour obtenir des services (numéro 1-800, adresse de courriel unique et meilleure utilisation du site Web).	À moyen terme	● PLIGM ● Municipalités	● Regroupement de tous les fournisseurs de services. ● Vaste promotion de l'information. ● Tous les organismes travaillent selon le même modèle de services.

OBJECTIF 6

Investir dans l'écosystème de soutien de l'immigration et le renforcer.

Justification : Les consultations sont venues mettre en relief l'importance du Partenariat local en matière d'immigration et du renforcement de son rôle pour l'avenir. Au Canada, nombreux sont les PLI qui se consacrent à des travaux de recherche, au rayonnement, à l'intervention auprès des associations ethnoculturelles et des lieux de culte, entre autres. Le PLI joue un autre rôle essentiel dans la surveillance et le compte rendu de la stratégie d'immigration, ainsi que dans la diffusion de l'information et la communication avec le public. De nombreuses personnes consultées pour la stratégie étaient d'avis qu'il faut adopter un outil interne de compte rendu à l'intention de tous les membres du PLI, afin de suivre les stratégies et les initiatives et d'en rendre compte. Au-delà du PLI, toutes les institutions (par exemple, la Chambre de commerce, les associations professionnelles et les établissements de soins de santé, entre autres) doivent se concentrer sur les moyens à prendre pour se perfectionner afin d'appuyer la population croissante des immigrants.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Élargir le rôle et les ressources du Partenariat local en matière d'immigration. Selon le rôle qu'il jouera dans la mise en place de cette nouvelle stratégie, veiller à le doter des ressources dont il a besoin.	À court terme	● Municipalités ● Fédéral	● Accroître le nombre d'employés et de ressources pour le PLI. ● Initiatives précises, par exemple, les groupes de travail et les comptes rendus publics.
Accroître la présence d'IRCC et du ministère de l'ÉPFT dans la communauté.	À moyen terme	● Municipalités ● Chambre de commerce ● Corporation 3+	● Accroissement des ressources d'IRCC et du ministère de l'ÉPFT dans la communauté.
Attirer l'attention sur la diversité : panneaux indicateurs, programmes dans les administrations municipales et les organismes de développement économique, publications et composition des comités.	À plus long terme	● PLIGM ● Municipalités ● Tous les organismes connexes	● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Mettre l'accent sur la continuité des services : éviter les dédoublements.	À plus long terme	● PLIGM ● AMGM ● CAFi	● Sondage annuel auprès des immigrants et des organismes assurant les services.
Mettre l'accent sur la promotion de la sensibilisation interculturelle : les Canadiens doivent connaître la culture des immigrants et les immigrants doivent connaître la culture canadienne.	À plus long terme	● PLIGM ● Municipalités ● Service de police ● Soins de la santé ● Organismes liés à la sensibilisation	● Initiatives précises pour mener cette intervention.

OBJECTIF 6 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Veiller à ce que le développement de logements cadre avec la stratégie d'immigration : le logement doit être abordable et répondre aux besoins de la population des nouveaux arrivants.	À moyen terme	● PLIGM ● Municipalités ● Association des constructeurs du GM	● Accroissement du nombre d'options de logements pour les nouveaux arrivants.
Enrichir la formation linguistique.	À moyen terme	● AMGM ● CAFi ● Établissements d'enseignement postsecondaire ● ÉPFT ● CCNB ● Alliance Française ● McKenzie College	● Accroissement du nombre d'immigrants inscrits à la formation linguistique. ● Amélioration de la rétention et de la participation au marché du travail.
Accroître le nombre d'immigrants dans les postes de direction.	À plus long terme	● PLIGM ● Municipalités ● Chambre de commerce ● Tous les organismes connexes	● Nombre d'immigrants dans des postes de direction.
Veiller à ce que les employeurs soient attentifs aux besoins des nouveaux arrivants.	À plus long terme	● Chambre de commerce ● Corporation 3+ ● Groupes professionnels	● Sondage annuel auprès des nouveaux arrivants.
Renforcer les soins de santé offerts aux immigrants, en particulier les conditions d'accès et les soins en santé mentale.	À moyen terme	● PLIGM ● Organismes de soins de santé	● Sondage annuel auprès des immigrants et des professionnels de la santé.
Soutenir l'intégration des jeunes immigrants dans les écoles.	À moyen terme	● Districts scolaires ● CAFi ● AMGM ● NBMC	● Initiatives visant à accroître les activités des élèves immigrants.

OBJECTIF 6 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Diffuser l'information pour appuyer les familles immigrantes à risque.	À moyen terme	● Organismes de soutien social ● Centraide	● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Éviter la ségrégation des populations immigrantes et non immigrantes.	À plus long terme	● PLIGM	● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Renforcer l'OMU et les organismes de sécurité publique et leur engagement auprès des immigrants.	À plus long terme	● Municipalités ● OMU et organismes de sécurité publique	● Initiatives précises pour mener cette intervention.
Élargir les services et l'accessibilité au transport en commun.	À moyen terme	● PLIGM ● Municipalités ● Codiac Transpo	● Initiatives précises pour mener cette intervention.

OBJECTIF 7

Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

Justification : Le Grand Moncton est l'une des principales destinations à l'est de Montréal pour les nouveaux immigrants au Canada. Les consultations menées pour cette stratégie ont permis de constater les nombreuses difficultés liées à l'attraction, à la rétention et à l'intégration à long terme des immigrants dans la communauté. La plupart de ces défis ne sont pas directement maîtrisables par les intervenants locaux. Par exemple, de nombreux employeurs ont laissé entendre que le PPIA devrait obliger les recrues internationales à rester au service de leur premier employeur pendant deux ans. Le secteur de la construction a fait savoir que la « double imposition » des logements locatifs constituait un obstacle énorme qui se dresse contre la construction de logements abordables pour les nouveaux immigrants. La vérification des références continue de représenter un défi de taille; il s'agit d'un autre exemple. Bien que les dirigeants locaux ne puissent pas changer directement ces enjeux, ils peuvent exercer une influence à ce titre. Ils peuvent travailler en étroite collaboration avec les partenaires du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral pour renforcer les programmes offerts. Ils peuvent exercer leur leadership.

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Mettre au point une stratégie de représentation sur les meilleures façons d'engager les partenaires gouvernementaux et les organismes de réglementation.	À moyen terme	● Municipalités ● Chambre de commerce ● Corporation 3+	● Stratégie en place pour une participation plus formelle des partenaires gouvernementaux.
Avoir de solides données et des arguments éprouvés lors des actions de représentation.	À moyen terme	● Municipalités ● Chambre de commerce ● Corporation 3+	● Information à jour sur les perspectives et les tendances pour appuyer les actions de représentation.
Les municipalités doivent montrer l'exemple : politiques d'inclusion et de diversité au sein des administrations municipales.	À moyen et à plus long terme	● Municipalités	● Les municipalités embauchent un plus grand nombre d'immigrants. ● Adapter les services pour répondre aux besoins des immigrants.
Les municipalités montrent l'exemple : accroître l'investissement consacré à l'attraction et au soutien de l'immigration.	À moyen terme	● Municipalités	● Plus de temps et de ressources sont investis à l'attraction et au soutien de l'immigration.
Les municipalités montrent l'exemple : mettre en place des politiques de lutte contre la discrimination.	À moyen terme	● Municipalités	● Politiques en place.

OBJECTIF 7 (SUITE)

MESURES RECOMMANDÉES	ÉCHÉANCIER	ORGANISMES CLÉS	INDICATEURS
Les principaux groupes professionnels (dont la Chambre de commerce) et d'autres organismes jouent un rôle de leadership.	À moyen terme	• Chambre de commerce • Corporation 3+ • Groupes professionnels	• Participation de ces groupes aux efforts de représentation. • Renforcer l'intervention auprès des groupes régionaux et nationaux. Apprendre à partir de l'expérience des autres villes.
Diffuser les pratiques exemplaires et l'information.	À moyen terme	• PLIGM • Municipalités	• Participation aux activités nationales.

2.7 LES CIBLES DE L'IMMIGRATION

Il est important d'adopter les cibles liées à cette stratégie d'immigration. Bien que de nombreux facteurs soient indépendants de la volonté des intervenants locaux, les cibles apportent aux municipalités, au PLIGM et à d'autres partenaires les chiffres qui leur permettent de savoir si nous faisons des progrès. Si nous n'atteignons pas ces cibles, il se peut qu'on doive modifier la stratégie pour replacer la communauté sur la bonne voie. Outre les grandes cibles énumérées ci-après, nous mettrons au point des indicateurs de rendement précis pour tenir compte des mesures correspondant à chacun des objectifs stratégiques ci-dessus. Dans le rapport annuel présenté à la communauté sur la stratégie d'immigration (et dont il est question dans la section 3), nous rendrons compte des progrès accomplis en reprenant ces grandes cibles et en analysant les résultats des cibles précises liées aux sept objectifs de cette stratégie.

Les cibles de l'attraction des immigrants se fondent sur les projections de la demande du marché du travail mises au point dans la section 1.9. Ces cibles s'harmonisent avec la stratégie de développement économique régional publiée par la Corporation 3+ en 2018. Le plan de développement économique régional prévoit des cibles de croissance de la population comprises entre 1,5 % et 2,0 %, et des cibles pour la croissance du marché du travail variant de 1,0 % à 1,5 % par an.

La cible de l'immigration francophone cadre avec l'objectif provincial et permettra de s'assurer que le Grand Moncton continue de promouvoir son rôle en tant qu'un des premiers centres urbains bilingues à l'échelle canadienne.

Pour l'année d'études 2018-2019, environ 1 500 étudiants internationaux sont inscrits dans des établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton. Il s'agit notamment des trois universités, ainsi que des collèges publics et privés. Le réseau de l'enseignement postsecondaire est en mesure d'atteindre la cible qui consiste à doubler le nombre d'inscriptions pour le porter à 3 000 d'ici 2024. D'après un sondage mené auprès des institutions, on s'attend à ce qu'au moins 2 100 étudiants internationaux soient inscrits dans des établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton durant l'année d'études 2019-2020.

La rétention des immigrants sera absolument essentielle au succès de la Stratégie d'immigration du Grand Moncton. Comme nous l'avons vu dans la section 1.12, les changements importants parmi les organismes qui attirent les immigrants et les moyens adoptés pour les attirer devraient permettre d'accroître leur rétention. En outre, la Stratégie d'immigration du Grand Moncton prévoit des efforts délibérés et ciblés pour s'assurer que les immigrants s'enracinent et restent à long terme dans le Grand Moncton. La cible pour le taux de rétention d'un an, soit 85 %, est identique à la cible provinciale pour la rétention des immigrants. En particulier, le taux de rétention s'entend du nombre d'immigrants qui sont arrivés dans le Grand Moncton et qui y habitent toujours un an plus tard.

La cible de rétention sur cinq ans, soit 75 %, a été mise au point en tenant compte de plusieurs considérations. Premièrement, ce chiffre représenterait une hausse importante du taux de rétention sur cinq ans de 49,3 % observé par Statistique Canada pour la période de 2010 à 2015 (soit les données publiées les plus récentes sur la rétention des immigrants). Deuxièmement, il s'apparente plus étroitement au taux de rétention à plus long terme dans les centres urbains secondaires partout au Canada.

Les taux de rétention des immigrants seront publiés par le gouvernement provincial d'après la nouvelle méthode de suivi de la mobilité des immigrants en faisant appel aux cartes d'assurance-maladie délivrées dans les provinces et les territoires à l'échelle canadienne.

La Stratégie d'immigration du Grand Moncton : les cibles

Attraction des immigrants	**Immigrants s'établissant chaque année dans le Grand Moncton***	
	1 450 en 2018 (chiffre réel; scénario de base) 1 900 d'ici 2020 2 700 d'ici 2024	Objectif supplémentaire : 2 300 d'ici 2021 3 500 d'ici 2024
Immigration francophone	**33 % du total**	
Étudiants internationaux	**Doubler le nombre des inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Grand Moncton d'ici 2024** (à partir du scénario de base de 1 500). Ce chiffre tient compte des universités et des collèges publics et privés.	
Rétention des immigrants	**En faisant appel à la méthode de calcul du gouvernement du Nouveau-Brunswick** ● taux de rétention sur un an de 85 %; ● taux de rétention sur cinq ans de 75 %.	

*dont les résidents non permanents (en excluant les étudiants internationaux). D'après les commentaires des représentants des secteurs d'activité, il se peut qu'on fasse plus massivement appel à des programmes comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour répondre à des besoins précis.

SECTION 3

LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION DU GRAND MONCTON 2020-2024

3.1 L'ENGAGEMENT DES ORGANISMES PARTENAIRES À LA STRATÉGIE

La Stratégie d'immigration 2020-2024 n'est pas le plan d'un organisme en particulier. Il ne s'agit pas non plus du plan de travail du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton. Il s'agit plutôt d'un plan régional qui, bien qu'il soit mené par le PLIGM, fera intervenir de nombreux organismes et le grand public. Pour chacun des objectifs et chacune des mesures recommandées, plusieurs organismes différents pourraient être appelés à intervenir. Le PLIGM jouera le rôle de coordonnateur et de responsable des comptes rendus. Pour assurer l'efficacité de la mise en œuvre, il sera essentiel que la plupart de ces organismes tâchent d'harmoniser leurs propres plans avec la stratégie d'immigration. En outre, ces organismes seront invités à intégrer, dans leurs propres plans de travail, les mesures précises décrites dans cette stratégie. Nous recommandons que les différents intervenants « signent » le plan de concert avec les municipalités et le PLI pour cimenter leur engagement dans le cadre de ce plan pour les cinq prochaines années.

3.2 L'ÉLARGISSEMENT DU RÔLE DU PLIGM

Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton jouera un rôle encore plus important dans la mise en œuvre de la Stratégie d'immigration 2020-2024. Il devra étendre ses propres activités (travaux de recherche et groupes de travail, entre autres) et diffuser au sein de la communauté des rapports annuels sur les résultats de la stratégie. Les partenaires du PLIGM doivent s'assurer que l'organisme puisse :

- mettre en place des comités — dont le rôle s'harmonise avec la stratégie d'immigration et — capables de se pencher efficacement sur les enjeux soulevés dans la stratégie;
- être en mesure de réunir et d'analyser les données se rapportant à l'immigration dans le Grand Moncton;
- être capable de mobiliser et faire participer les partenaires aux actions se rapportant à leur rôle dans la stratégie d'immigration;
- produire un rapport annuel sur les résultats accomplis dans la stratégie d'immigration.

3.3 L'ÉLABORATION DU PLAN DE TRAVAIL ET DES INDICATEURS DE RENDEMENT ANNUELS

Cette stratégie comporte une série de mesures recommandées qui découlent des résultats des consultations. Si nous réussissons à les mettre en œuvre, ces mesures permettront d'accomplir des progrès dans la réalisation des sept objectifs de cette stratégie et d'aider la communauté à réaliser sa vision qui consiste à faire du Grand Moncton l'un des endroits les plus attrayants et inclusifs pour les nouveaux arrivants au Canada. Le PLIGM devrait mettre au point un plan de travail annuel qui explique comment ces mesures seront mises en œuvre, en plus d'élaborer des indicateurs de rendement précis.

3.4 L'ÉVALUATION ET LA VEILLE PERMANENTE

Il sera essentiel que le PLIGM évalue en permanence les efforts consacrés à la mise en œuvre. En mettant au point le plan de travail annuel pour la mise en œuvre de la stratégie, il devrait s'assurer qu'il existe un processus permanent pour évaluer les progrès accomplis dans certaines initiatives et mesures, et pour apporter tous les correctifs nécessaires si des changements devaient se produire. Le Rapport annuel sur l'immigration dans le Grand Moncton : dans le cadre du processus de l'évaluation et de la veille permanente, le PLIGM devrait publier annuellement un rapport, qui comprendra un compte rendu à l'intention de la communauté sur les progrès se rapportant à la stratégie d'immigration. Ce rapport annuel devrait présenter les progrès les plus récents par rapport à la réalisation des principales cibles dont il est question dans la section 2.7 et des indicateurs de rendement pour les initiatives entreprises afin d'atteindre chacun des sept objectifs.

CONCLUSION

En 2013, les trois municipalités, de concert avec d'autres partenaires, ont décidé de mettre au point pour la région une nouvelle stratégie quinquennale d'immigration. La Stratégie d'immigration du Grand Moncton 2014-2018 a été couronnée d'un franc succès. Le nombre d'immigrants qui se sont établis dans la région n'a pas cessé de croître. La communauté détient désormais le cinquième taux annuel d'immigration parmi tous les centres urbains à l'est de Montréal. Les taux de rétention s'améliorent. Le Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton (PLIGM) a été établi et joue désormais un rôle important de coordination.

En raison du succès de la première stratégie d'immigration, nous savons que la communauté à la volonté d'appuyer cette importante stratégie. Pour notre avenir, nous devons accroître encore plus les niveaux d'immigration et améliorer considérablement les services et le soutien nécessaires pour assurer un niveau élevé de rétention.

Le PLIGM aura un rôle très important à jouer dans la surveillance de la mise en œuvre de cette stratégie. De nombreux autres organismes et les deux autres ordres de gouvernement doivent intervenir comme ils l'ont fait auparavant et participer à la mise en œuvre de cette stratégie. Au moins trois douzaines d'organismes sont expressément identifiées dans cette stratégie, et il faudra faire appel à de nombreux autres organismes.

Cette stratégie n'est pas seulement celle du PLIGM. Il ne s'agit pas simplement de la stratégie d'une administration municipale. Il s'agit d'une feuille de route pour la participation de toute la communauté à un effort qui définira notre identité, aujourd'hui et dans les années à venir.

ANNEXE A : LA MÉTHODOLOGIE DU MODÈLE DE L'IMPACT ÉCONOMIQUE

- Elle tient compte des immigrants arrivés au Canada entre 2011 et 2016 et résidant dans la RMR de Moncton en 2016. Elle tient aussi compte des résidents non permanents actifs sur le marché du travail.
- Elle suppose que la population active immigrante a la même répartition des postes à temps plein et à temps partiel que celle de la population générale (conformément aux statistiques actuelles sur la population active immigrante).
- Elle fait appel aux chiffres sur l'emploi et sur le revenu des travailleurs, et aux effets multiplicateurs du PIB pour chacun des 20 premiers groupes professionnels classifiés par Statistique Canada.
- Elle suppose que les ménages d'immigrants récents dépensent en moyenne les mêmes montants que l'ensemble des ménages du Nouveau-Brunswick.
- Les chiffres sur les étudiants internationaux sont estimés d'après les entrevues pour 2018-2019. Ils tiennent compte des collèges publics et privés et des universités. Les taux d'inscription des étudiants internationaux pour le Nouveau-Brunswick proviennent également des tableaux de Statistique Canada pour 2017. Nous avons également adopté une hypothèse selon laquelle les dépenses mensuelles moyennes consacrées à l'alimentation et au logement, entre autres, s'élèvent à 1 000 $ par étudiant international.
- Un modèle rigoureux de calcul de l'impact fiscal déborde le cadre du présent document; toutefois, en règle générale, le gouvernement du Nouveau-Brunswick génère des recettes fiscales à la source à un rythme équivalent à 16 % du PIB provincial. Ce chiffre exclut les paiements de transfert fédéraux et les autres recettes non induites par l'activité économique provinciale.

ANNEXE B : MEILLEURES PRATIQUES ET INITIATIVES INTÉRESSANTES — IMMIGRATION MUNICIPALITÉS ET COMMUNAUTÉS

Les meilleures pratiques et les initiatives intéressantes ci-dessous sont des exemples qui répondent aux objectifs de la nouvelle Stratégie d'immigration du Grand Moncton (2020-2024). Il ne s'agit pas d'un inventaire, mais d'une sélection de pratiques qui pourraient être particulièrement utiles au Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton et à ses partenaires pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie.

OBJECTIF 1

Promouvoir le Grand Moncton à l'échelle internationale comme destination pour les études, l'avancement professionnel, y faire des affaires et y vivre.

COMMUNAUTÉS	PRACTIQUE
Bathurst, Nouveau-Brunswick	**Promotion internationale** La municipalité contribue financièrement à la représentation de la ville dans des salons de promotion et de recrutement à l'étranger dans des pays francophones (France, Belgique, Maroc, Égypte et Sénégal). Cette contribution permet de bonifier la contribution de la province et d'attirer des immigrants d'expression française et bilingue (travailleurs et entrepreneurs) et des étudiants internationaux.

OBJECTIF 2

Renforcer l'alignement des efforts d'attraction des immigrants avec la demande du marché du travail et les perspectives économiques.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Beauce, Québec	**Recrutement ciblé en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi** La région de la Beauce a mis de l'avant une formule de recrutement ciblé clé en main. Elle propose des parcours Études-Emploi-Qualité de vie dans des secteurs en forte demande de main-d'œuvre qui sont réglementés.
Kingston, Ontario	**Analyse des besoins de main-d'œuvre** Le projet « Wire Up » permet de créer une base de données d'informations détaillées afin d'offrir aux responsables du développement de la main-d'œuvre, les employeurs, formateurs, recruteurs de talents, etc. des informations stratégiques favorisant la collaboration, la planification, les interventions et la prise de décisions.
Québec	**Formations linguistiques « Avant l'arrivée »** Le Québec offre des formations linguistiques aux immigrants dans le pays d'origine afin de perfectionner leur français et d'accélérer leur intégration au marché de l'emploi québécois.

OBJECTIF 3

Élargir et améliorer le parcours des immigrants.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Halifax, Nouvelle-Écosse	**Lien entre les étudiants internationaux et le marché de l'emploi local** L'organisme d'établissement provincial, ISAN, a mis sur pied un programme de mentorat et de stages afin de faire le lien entre les étudiants internationaux et le marché du travail.
Toronto, Ontario	**Programme de mentorat à l'Hôtel de Ville** Un programme de mentorat à l'attention des immigrants a été implanté à l'Hôtel de Ville afin de les faire profiter de l'expérience et de l'expertise des membres du personnel municipal.

OBJECTIF 4

Accroître considérablement la sensibilisation et l'engagement du public.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Barcelone, Espagne	**Sensibilisation de la population** Une campagne « Antirumeurs » de communication présentant les faits pour débusquer les mythes populaires envers l'immigration.
Marseille, France	**Dialogue interreligieux** Le maire réunit les dirigeants des différentes communautés religieuses afin d'instaurer et de promouvoir un dialogue interreligieux.
Montréal, Québec	**Campagne de communication sur les retombées économiques de l'immigration** La Ville de Montréal a intégré une composante visant à démontrer les retombées de l'immigration dans sa stratégie communautaire de développement économique.

OBJECTIF 5

Élargir et améliorer les services d'établissement pour répondre aux besoins des immigrants et pour favoriser de meilleurs résultats en ce qui a trait au marché du travail.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Saint-Jean, Nouveau-Brunswick	**Analyse des écarts et des besoins** La municipalité a amorcé une démarche d'analyse d'écarts entre les services disponibles et les besoins des immigrants.
Colombie-Britannique	**Suivi en santé mentale pour jeunes réfugiés** Le projet Early Years Refugee (EYRP) est une initiative axée sur les besoins en matière d'établissement et de développement des jeunes enfants réfugiés et de leur famille qui vise à réduire au minimum les séquelles des traumatismes subis par les familles de réfugiés et à appuyer le développement de leurs enfants en sol canadien, en facilitant l'accès aux ressources communautaires et en créant un cadre accueillant et propice à l'intégration.

OBJECTIF 6

Investir dans l'écosystème de soutien de l'immigration et le renforcer.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Saint-Boniface, Manitoba	**Logement de transition** L'Abri Marguerite ouvre ses portes pour donner accès à un logement de transition abordable aux immigrants dès leur arrivée.
Waterloo, Ontario	**Prix du propriétaire de logements de l'année** Un prix de propriétaire de logements pour immigrants est accordé aux propriétaires ayant fait preuve d'innovation, de flexibilité, d'attention et de solutions pour l'accès à des logements abordables.
Montréal, Québec	**Formation à la diversité culturelle pour policiers** Les policiers du Service de police de la Ville de Montréal bénéficient d'une formation sur la diversité culturelle.
St. John's, Terre-Neuve	**Formation sur la médecine interculturelle** Le projet Gateway offre aux étudiants en médecine à l'Université Memorial une formation sur la médecine interculturelle et la possibilité de s'impliquer localement, contribuant ainsi à améliorer l'accès aux soins de santé pour les nouveaux Canadiens qui arrivent dans la province.
Sherbooke, Québec	**Laissez-passer pour le transport en commun** La municipalité offre des laissez-passer d'autobus gratuits pour étudiants et pour immigrants.

OBJECTIF 7

Renforcer le leadership et le rôle de représentation du Grand Moncton.

COMMUNAUTÉS	PRATIQUES
Stuttgart, Allemagne	**Pacte pour l'intégration** Le conseil municipal a adopté un Pacte pour l'intégration, instauré des politiques et activités, et créé le premier Office d'intégration de la politique pour pleine participation citoyenne des immigrants.
Sherbrooke, Québec	**Politique municipale d'immigration** L'une des premières municipalités au pays à avoir adopté une politique municipale en matière d'immigration.
Ottawa, Ontario	**Données sur les immigrants locaux** Le Partenariat en immigration local (LIP) développe une base de données des statistiques et informations actuelles portant sur la communauté immigrante et leur niveau d'intégration.

IMMIGRATION GREATER | GRAND MONCTON.ca

VILLE DE MONCTON
Bureau du développement économique et immigration
655, rue Main, Moncton, N.-B.
E1C 1E8
(506) 389 5937
monctongagne.ca
immigration@moncton.ca

@cityofmoncton.villedemoncton

VILLE DE DIEPPE
Expansion Dieppe
333, rue Acadie, Dieppe, N.-B.
E1A 1G9
(506) 877 7847
expansiondieppe.ca

@expansiondieppe

VILLE DE RIVERVIEW
30, rue Honour House
Riverview, N.-B.
E1B 3Y9
(506) 387 2020
townofriverview.ca

@townofriverview

IMMIGRATION
GREATER | GRAND
MONCTON.ca