



RÉSOLUDRE LES PÉNURIES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Les expériences des employeurs
et le marché du travail dans les
provinces de l'Atlantique

NOVEMBRE 2020

À PROPOS DU FPP

Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différent.e.s participant.e.s au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner des enjeux et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans le débat sur les politiques.

Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur — un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur les questions cruciales.
- Favorisant des dialogues francs sur des sujets de recherche
- Célébrant le travail de leaders exceptionnel.le.s.

Notre approche, appelée « de l'inclusion à la conclusion », mobilise des interlocuteurs et interlocutrices, connu.e.s ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin de cerner les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

© 2020, Forum des politiques publiques
1405 - 130, rue Albert
Ottawa, ON, Canada, K1P 5G4
613.238.7858

ISBN : 978-1-77452-029-1

ppforum.ca

[@ppforumca](https://www.instagram.com/ppforumca)

Le présent rapport est accessible en [ligne](#).

CE PROJET EST FINANÇÉ PAR



MERCI À NOS PARTENAIRES D'ÉVÉNEMENTS

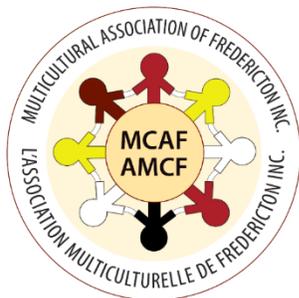


TABLE DES MATIÈRES

A propos du projet	4
A propos des auteurs	5
Introduction.....	7
Quelles sont les causes des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au nouveau-brunswick?	8
Démographie	8
Croissance économique	11
Technologie et compétences.....	13
Politiques en matière d'économie et d'immigration	13
Points de vue des parties prenantes sur l'embauche et la rétention des travailleurs qualifiés et travailleuses qualifiées.....	21
Conclusion et recommandations	26
Recommandations des employeurs :.....	26
Bibliographie.....	29

À propos du projet

Les changements démographiques et du marché du travail au Canada atlantique font de la question de la rétention une priorité pour tous et toutes. Maintenir, à moyen et à long termes, les travailleurs et travailleuses, les immigrants et immigrantes, les compétences et le talent dans les quatre provinces est une préoccupation complexe et prioritaire pour la croissance économique et la prospérité régionale. Le projet triennal [Revitalisation de la région de l'Atlantique](#) du Forum des politiques publiques (2017-2020), financé par le gouvernement du Canada, vise à relever le défi de la rétention et de la croissance économique, en mettant l'accent sur le renforcement de la rétention des immigrants et immigrantes à long terme, l'élargissement du bassin de main-d'œuvre et l'amélioration de l'accès des employeurs aux compétences dont ils ont besoin. Par l'entremise de rapports de recherche, d'enquêtes, de narrations qualitatives, de tables rondes provinciales et de sommets régionaux, le Forum des politiques publiques promeut la compréhension régionale et pancanadienne ainsi que les réseaux intersectoriels sur les aspects les plus urgents en matière d'immigration et de politique économique.

SÉRIE RÉSOUDRE LES PÉNURIES

Les expériences des employeurs et le marché du travail dans les provinces de l'Atlantique

Dans le cadre du projet [Revitalisation de la région de l'Atlantique](#), le FPP étudie les pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique, et leur interaction avec l'immigration en provenance et à destination de la région. Le FPP s'est associé à l'Université Memorial pour réunir des employeurs, des leaders en matière de développement de la main-d'œuvre, d'établissement des immigrants et immigrantes et d'enseignement postsecondaire, des représentants et représentantes d'associations d'entreprises et des décideurs et décideuses politiques des gouvernements provinciaux et fédéral pour discuter des expériences des employeurs en matière d'embauche et de rétention de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s, y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales, et des facteurs contextuels. Les résultats qualitatifs de ces consultations dans chaque province de l'Atlantique ont ensuite été combinés à une analyse de la main-d'œuvre par l'équipe de recherche de l'Université Memorial dirigée par Tony Fang, titulaire de la chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique. Chaque rapport provincial fournit un tableau des expériences des employeurs et des collectivités en matière de pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le contexte des principaux facteurs provinciaux. Les rapports se terminent par des recommandations aux employeurs pour améliorer la rétention des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s qualifié.e.s.

À propos des auteurs

Tony Fang

Chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique, Université Memorial

Tony Fang est actuellement membre d'un comité consultatif d'experts et d'expertes de la Banque mondiale sur la migration et le développement, en plus d'être titulaire de la chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique à l'Université Memorial. Il se consacre à la publication de recherches de pointe sur l'économie du Canada et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ses domaines de recherche englobent les questions de pratiques de rendement élevé en milieu de travail, de politiques de retraite et de vieillissement de la main-d'œuvre, d'éducation, d'immigration, d'innovation et de croissance des entreprises.

Jane Zhu

Boursière de recherche postdoctorale, département d'économie, Université Memorial

Jane Zhu est professeure agrégée d'économie et de gestion au Sichuan College of Architectural Technology. Ses intérêts de recherche portent notamment sur l'efficacité de l'investissement en capital humain, le développement de l'industrie des services de ressources humaines au Sichuan, en Chine, et les liens entre la diversité de la main-d'œuvre et la productivité en milieu de travail. Avec plus de 20 ans d'expérience professionnelle dans la recherche sur les ressources humaines et le capital humain, M^{me} Zhu a développé un large éventail d'expertise technique dans la collecte, le traitement et l'analyse de données provenant de recherches, d'enquêtes, d'entretiens existants et d'autres sources.

Paula Struk Jaia

Assistante à la recherche, Université Memorial

Paula Struk Jaia est candidate à la maîtrise en économie à l'Université Memorial de Terre-Neuve. Ses recherches portent sur la société et l'économie, combinant théorie économique et analyse économétrique. Elle assiste la chaire Stephen Jarislowsky dans des projets liés à la migration et au marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador. M^{me} Jaia est titulaire d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en économie de l'Université Memorial.

Evan McCarthy

Assistant à la recherche, Université Memorial

Evan McCarthy est un assistant à la recherche de premier cycle qui complète un baccalauréat en économie à l'Université Memorial. Il assiste la chaire Stephen Jarislowsky dans des projets liés à la migration et au marché du travail au Canada atlantique. Ses intérêts de recherche portent notamment sur les stratégies de croissance

économique pour Terre-Neuve-et-Labrador, le marché du travail, l'immigration, les ressources naturelles et l'économie environnementale. M. McCarthy souhaite obtenir une maîtrise en économie.

Alex David Wells

Assistant à la recherche, Université Memorial

Alex David Wells est un assistant à la recherche de premier cycle qui complète un baccalauréat conjoint en commerce et en économie à l'Université Memorial. Il assiste la chaire Stephen Jarislowky dans des projets de recherche sur l'immigration et le travail. Ses domaines d'intérêt incluent l'économie de l'immigration et du travail.

Introduction

« Pendant des générations, le chômage a été notre lot quotidien. Maintenant, c'est le manque de personnes pour occuper les emplois disponibles. Des postes sont vacants dans tous les secteurs de l'économie, y compris dans les chaînes de restauration rapide ou les centres d'appel, jusqu'aux firmes de génie et aux firmes comptables. »

John Wishart, PDG, Chambre de commerce du Grand Moncton¹

La plupart des pays industrialisés connaissent des pénuries de main-d'œuvre et des écarts de compétences en raison des faibles taux de natalité, du vieillissement de la population et des technologies avancées qui nécessitent des travailleurs et travailleuses possédant de nouvelles compétences. Une enquête mondiale menée auprès d'environ 40 000 employeurs dans 43 pays et territoires a révélé que 45 % des employeurs ont déclaré avoir des pénuries de compétences². Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont des répercussions négatives importantes sur la croissance durable, la productivité, l'innovation et la compétitivité de l'économie locale, tant à court terme qu'à long terme.

Les provinces de l'Atlantique font face à des défis démographiques encore plus graves avec des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. La région partage de nombreuses caractéristiques communes, notamment une géographie éloignée et isolée, une croissance démographique faible et en déclin, et une économie qui dépend fortement des ressources naturelles. Les tendances actuelles montrent un déclin de la population naturelle avec plus de décès enregistrés que de naissances, avec le nombre croissant de baby-boomers qui partent à la retraite, et de faibles taux d'immigration et de rétention, par rapport aux autres régions du Canada. Sans intervention extérieure, la main-d'œuvre du Canada atlantique est susceptible de reculer davantage à l'avenir. De 2012 à 2018, la population active a diminué de 54 400 personnes³. De plus, le pourcentage de vieillissement de la population est plus élevé au Canada atlantique que dans le reste du pays. En 2018, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 20,5 % de la population du Canada atlantique⁴. Ce groupe d'âge devrait passer à 30,9 % d'ici 2035, avec une prévision de baisse globale de 5 % de la population totale de la région⁵.

Il existe deux grands types de pénuries de main-d'œuvre et de compétences sur le marché : cycliques et structurelles. Les pénuries cycliques de main-d'œuvre et de compétences sont de courte durée et peuvent être atténuées par une augmentation des salaires, des campagnes de recrutement et des pratiques

¹ Global News. (2018). [Labour shortages in New Brunswick a « major » issue, says Chamber of Commerce.](#)

² ManpowerGroup. (2019).

³ Statistique Canada. (2019a). Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018.

⁴ Ibid.

⁵ Kareem, E-A., et Goucher, S. (2017). [Immigration to Atlantic Canada: Toward a prosperous future.](#)

innovantes en milieu de travail⁶. Toutefois, sous l'effet des changements démographiques et technologiques, les pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences peuvent être difficiles à atténuer à court terme en raison d'une pénurie de travailleurs et travailleuses potentiel.le.s possédant les types de compétences et d'expériences requises⁷. Les pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences sont considérées comme l'un des principaux défis pour l'économie du Nouveau-Brunswick⁸.

De nombreuses industries et entreprises du Canada atlantique connaissent actuellement des pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences en raison de l'interaction entre les facteurs démographiques et les nouvelles technologies qui stimulent la productivité.

Quelles sont les causes des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick?

Les immigrants et immigrantes sont fondamentalement hétérogènes en termes de capacités et de compétences, en raison de leur éducation et de leurs origines culturelles différentes, ainsi que de leurs expériences professionnelles, qui peuvent être considérées comme des sources importantes d'innovation et de croissance de la productivité.

Les facteurs démographiques, économiques, technologiques et de politiques publiques ont tous un effet significatif sur les pénuries de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s. Les facteurs démographiques et technologiques sont des facteurs structurels qui entraînent des pénuries de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s, tandis que les facteurs économiques et de politiques publiques pourraient renforcer ou atténuer les pénuries de compétences causées par des facteurs structurels. Les effets précis de chacun de ces facteurs sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick (N.-B.) sont présentés ci-dessous.

DÉMOGRAPHIE

Les tendances démographiques ont des répercussions sur l'offre de compétences et de main-d'œuvre par le changement de la taille et de la structure de la population active. Le faible accroissement démographique et le vieillissement de la population sont les principales caractéristiques de la démographie du Nouveau-Brunswick. Alors que l'accroissement démographique au Canada est de 9,3 % durant la dernière décennie

⁶ Skills Canada B.C. (2004). Skill shortages in B.C.

⁷ Fang, T. (2009). Workplace responses to vacancies and skill shortages in Canada.

⁸ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019a). [Produit intérieur brut par industrie](#).

(2009-2018), le Nouveau-Brunswick n'a enregistré que 2,8 % d'accroissement démographique pendant la même période, ce qui a accéléré le vieillissement de la population⁹. La province avait également un âge médian nettement plus élevé (45,9 comparativement à 40,8) et une proportion plus élevée de résidents et résidentes âgés.e.s de 65 ans et plus que la moyenne canadienne (20,7 % comparativement à 17,1 %, tableau 1).

Tableau 1. Caractéristiques démographiques du Canada et des provinces de l'Atlantique
(Statistique Canada^{10,11,12})

	Canada	Terre-Neuve-et- Labrador	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	Île-du-Prince- Édouard
Population, 2019	37 589 262	521 542	776 827	971 395	156 947
Âge 0-14	16,0 %	13,7 %	14,4 %	15,6 %	15,6 %
Âge 15-64	66,5 %	64,9 %	64,6 %	65,2 %	64,6 %
Âge plus de 65	17,5 %	21,5 %	21,3 %	20,8 %	19,7 %
Âge médian (2019) (ans)	40,8	47,1	46,0	44,9	43,2
Changement de la population, 2018-2019 (en pourcentage)	1,34	-0,77	0,77	1,24	2,19
Taux de migration interprovinciale net (2017-2018)	S.O.	-2 733	481	3 048	177
Migration internationale, 2019	295 205	1 550	5 235	6 630	2 155
Pourcentage d'immigrants et d'immigrantes internationaux.ales par	0,79 %	0,30 %	0,67 %	0,68 %	1,37 %

⁹ Statistique Canada. (2019a). Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018.

¹⁰ Statistique Canada. (2018a).

¹¹ Statistique Canada. (2019a).

¹² Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019a). [Produit intérieur brut par industrie](#).

an dans la population en 2018					
Pourcentage d'immigrants et d'immigrantes dans la population (2016)	21,9 %	2,4 %	4,6 %	6,1 %	6,4 %

Les raisons du faible accroissement démographique du Nouveau-Brunswick sont le faible taux de natalité, le taux de mortalité élevé, le faible taux de migration interprovinciale net et le taux de migration internationale inférieur à la moyenne nationale (tableaux 1 et 2). Le bon côté des choses est que le nombre d'immigrants et d'immigrantes internationaux.ales a augmenté de façon spectaculaire depuis 2014, passant de 2 797 à 4 610 en 2018, et que le taux de migration interprovinciale net est passé de négatif à positif.

Tableau 2. Estimations annuelles des composantes de l'accroissement démographique du Nouveau-Brunswick¹³

Estimations de l'accroissement démographique	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018
Naissances	6 693	6 647	6 593	6 550
Décès	7 349	6 954	7 393	7 609
Immigrants et immigrantes internationaux.ales	2 797	4 458	3 448	4 610
Taux de migration interprovinciale net	-2 790	-1 113	434	481

Les changements de la structure démographique ont également des répercussions sur le marché du travail. Comme le montre le tableau 1, le Nouveau-Brunswick enregistrait un âge médian de 46 ans en 2019 et 21,3 % des personnes étaient âgées de 65 ans et plus. Ces chiffres sont les deuxièmes plus élevés du pays, derrière Terre-Neuve-et-Labrador seulement. Au cours des dix prochaines années, environ 123 955 travailleurs et travailleuses au Nouveau-Brunswick quitteront définitivement la population active, principalement en raison

¹³ Ibid.

de leur départ à la retraite, alors que seulement 77 082 entreront sur le marché du travail¹⁴. Sans afflux de population extérieure ni intervention extérieure, la population active diminuera de 46 873 personnes d'ici 2028, ce qui représente environ 9,4 % de la population active totale. Si l'on tient compte de la diminution progressive du taux de participation depuis 2009, qui est passé de 64,6 % en 2009 (le plus élevé des 20 dernières années) à 61,5 % en 2017. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ne feront que s'aggraver au fil du temps.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE

L'expansion économique entraîne généralement une augmentation de l'emploi. Du point de vue macroéconomique, l'économie du Nouveau-Brunswick a connu une croissance continue au cours des cinq dernières années et devrait croître à un taux annuel moyen de 0,9 % au cours des dix prochaines années¹⁵. Le niveau de l'emploi a également augmenté régulièrement tandis que le taux de chômage a diminué (tableau 3). Du point de vue de la microentreprise, les employeurs sont confiants quant à la croissance de leurs propres ventes et de l'emploi au cours des trois dernières années et sont encore plus optimistes pour les trois prochaines années, selon une enquête menée par le FPP auprès des employeurs dans les provinces de l'Atlantique¹⁶. Plus de la moitié des employeurs du Nouveau-Brunswick ont connu une croissance des ventes et de l'emploi au cours des trois dernières années, et s'attendent à ce qu'elle soit encore plus forte dans les trois prochaines années. Toutefois, le tableau 3 montre également que la main-d'œuvre baisse progressivement, le tout combiné à un recul du taux d'activité, ce qui contribue à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences encore plus graves dans les années à venir.

¹⁴ Calhoun, J. (2018). [Implications of New Brunswick's Labour Market Trends and Forecasts](#).

¹⁵ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019a). [Produit intérieur brut par industrie](#).

¹⁶ Les résultats sont disponibles dans la prochaine série de rapports « Selon les employeurs de la région de l'Atlantique : Perceptions sur l'embauche, la rétention, l'immigration et la croissance à <https://ppforum.ca/fr>.

Tableau 3. Sélection d'indicateurs économiques, Nouveau-Brunswick (Statistique Canada)

Indicateur	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Changement en pourcentage du PIB, réel	0,27 %	-1,06 %	-0,27 %	0,12 %	0,65 %	0,81 %	2,14 %	0,84 %
Population active (en milliers)	520,5	518,0	513,8	509,2	504,9	503,2	501,2	499,7
Changement en pourcentage, réel	-1,94	-0,48	-0,81	-0,90	-0,84	-0,34	-0,40	-0,30
Emploi (en milliers)	317,8	313,0	308,8	301,9	302,7	306,0	310,3	316,3
Changement en pourcentage, réel	-1,4	-1,5	-1,3	-2,2	0,3	1,1	1,4	1,9
Taux de chômage (%)	9,5	10,2	10,3	9,9	9,8	9,5	8,1	8,0
Taux d'activité (%)	63,3	63,2	63,5	63,2	62,7	62,3	61,5	61,3

Les industries liées au tourisme, telles que le commerce, l'hébergement et les services de restauration, les soins de santé et l'assistance sociale, l'administration publique, les services d'éducation, la fabrication et la construction sont des industries piliers traditionnelles en termes de PIB ou d'emploi au Nouveau-Brunswick. Selon le plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick, les services d'information et de communication, particulièrement dans les domaines de la sécurité des réseaux, et les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les services aux entreprises seront les secteurs clés du développement économique futur¹⁷, ce qui implique une demande potentielle d'emploi dans ces secteurs. Toutefois, les pénuries de compétences et de qualifications constituent un obstacle majeur à la croissance des secteurs des services d'information et de communication au Nouveau-Brunswick.

¹⁷ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).

TECHNOLOGIE ET COMPÉTENCES

La technologie change la nature du travail et les compétences nécessaires à celui-ci. Près de la moitié des activités professionnelles dans le monde peuvent potentiellement être automatisées par l'adoption de technologies avancées¹⁸. Cela peut entraîner une baisse de la demande de main-d'œuvre dans certains domaines, ce qui oblige beaucoup de personnes à changer d'emploi. Au même moment, de nouveaux emplois sont créés en réponse aux changements technologiques, entraînant des pénuries et des inadéquations des compétences. Une enquête menée par le Forum économique mondial auprès d'employeurs montre qu'au moins la moitié de tous les employés et de toutes les employées doivent suivre un recyclage ou un relèvement des compétences importants pour faire face au changement rapide de la technologie¹⁹.

Au fur et à mesure que la technologie progresse, la demande de travailleurs et de travailleuses hautement qualifié.e.s augmente, tandis que celle de travailleurs et de travailleuses peu qualifié.e.s diminue. Selon l'Agence de promotion économique du Canada atlantique²⁰, la demande de travailleurs et de travailleuses hautement qualifié.e.s augmentera considérablement au Nouveau-Brunswick, avec la création de 9 615 postes techniques. L'éducation et la formation jouent un rôle continu dans la fourniture d'une main-d'œuvre qualifiée. De 2018 à 2027, il y aura environ 120 000 postes à pourvoir au Nouveau-Brunswick, dont 27,2 % dans des postes de direction et des professions libérales, qui exigent généralement des études universitaires ou une expérience de travail importante, et 32 % dans des postes qui exigent généralement des études collégiales ou une formation en apprentissage²¹.

POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE ET D'IMMIGRATION

Pour faire face au vieillissement de la population et atténuer les pénuries de compétences, le Nouveau-Brunswick mettra en œuvre une stratégie multidimensionnelle en matière de population et d'immigration. Une telle stratégie comprend un certain nombre d'initiatives importantes sur le plan des politiques publiques, notamment l'augmentation du taux de participation de la population active dans les secteurs sous-représentés (par exemple, femmes, travailleurs et travailleuses âgé.e.s, Autochtones, personnes en situation de handicap), le recyclage et le relèvement des compétences de la population active existante, le retour des travailleurs et travailleuses qui ont quitté le Nouveau-Brunswick et la création d'un nouveau bassin de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s. Les immigrants et immigrantes, les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires, les réfugiés et réfugiées et les étudiants et étudiantes internationaux.ales sont

¹⁸ McKinsey & Company. (2017). [Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages.](#)

¹⁹ Forum économique mondial. (2018).

²⁰ Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)

²¹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019c). [Un nouveau départ : La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024.](#)

des composantes importantes du nouveau bassin. Les politiques qui s'y rapportent devraient contribuer au succès du marché du travail, de l'économie et de la prospérité à long terme du Canada et des régions²².

Taux et catégories d'immigration

Les migrations internationales constituent le principal vecteur de croissance démographique au Canada, soit plus de 80 % en 2019²³. Selon Statistique Canada, la croissance de la population par l'immigration a été deux fois plus importante que l'accroissement naturel²⁴. Il existe trois grandes catégories d'immigrants et d'immigrantes permanent.e.s au Canada : la catégorie économique, principalement composée de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s et de migrants et migrantes d'affaires; la catégorie familiale, qui comprend les conjoints et conjointes, les partenaires et les membres de la famille proche; et les réfugiés et réfugiées²⁵. La catégorie économique représente environ 66 % des immigrants et immigrantes, la catégorie familiale 25 % et les réfugiés et réfugiées environ 8 %²⁶.

Dans le cadre des critères de sélection du gouvernement du Canada, la plupart des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes au Canada sont des immigrants et immigrantes économiques choisi.e.s selon un « système de points » en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment l'âge, l'éducation, la maîtrise des langues officielles et l'expérience sur le marché du travail. Par conséquent, ils et elles ont tendance à être plus instruit.e.s et qualifié.e.s^{27,28} et plus jeunes²⁹, que les travailleurs et travailleuses né.e.s au Canada, ce qui signifie qu'ils et elles sont plus productifs et productives s'ils et elles sont bien assorti.e.s aux emplois pendant leurs années d'activité économique. De plus, dans une économie ouverte, les immigrants et immigrantes peuvent faciliter le commerce international grâce à leur riche connaissance de la langue, des marchés et des produits de leur pays d'origine³⁰.

Les contributions les plus importantes des immigrants et immigrantes dans le pays d'accueil sont celles relatives à l'innovation et à l'esprit d'entreprise. Les immigrants et immigrantes sont fondamentalement hétérogènes en termes de capacités, de compétences et d'expériences professionnelles en raison de leur éducation et de leurs origines culturelles différentes, qui peuvent être considérées comme des sources

²² Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018](#).

²³ Statistique Canada. (2019c) n'existe pas dans les références.

²⁴ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents temporaires: Détenteurs de Permis d'étude – Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).

²⁵ (Statistique Canada, 2019d) n'existe pas dans les références.

²⁶ (Statistique Canada, 2019d) n'existe pas dans les références.

²⁷ (Docquier et Marfouk, 2004 ; Grogger et Hanson, 2011) n'existe pas dans les références.

²⁸ (Docquier et Marfouk, 2004 ; Grogger et Hanson, 2011) n'existe pas dans les références.

²⁹ Statistique Canada. (2019a). [Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018](#).

³⁰ Dunlevy, J.A. (2004). Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the American states.

importantes d'innovation^{31,32} et de croissance de la productivité^{33,34}. En raison de leur propension à prendre des risques et de l'absence de possibilités d'emploi offrant un revenu décent, les immigrants et immigrantes sont également plus susceptibles de lancer leur propre entreprise, ce qui peut créer davantage d'emplois pour la communauté locale. Au Canada, entre 2003 et 2013, la croissance annuelle nette moyenne de l'emploi par entreprise était plus élevée dans les entreprises appartenant à des immigrants et immigrantes que dans celles dont les propriétaires étaient né.e.s au Canada, tout comme la probabilité d'être une entreprise à forte croissance³⁵.

L'augmentation significative du nombre de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes au Nouveau-Brunswick est l'une des cinq politiques clés visant à soutenir la croissance économique du Nouveau-Brunswick. Le gouvernement provincial a élaboré une stratégie de croissance démographique qui vise à attirer et à retenir un plus grand nombre d'immigrants et d'immigrantes internationaux.ales au Nouveau-Brunswick³⁶. Comme le montre le tableau 4, le nombre d'immigrants et d'immigrantes au Nouveau-Brunswick en 2018 a presque triplé par rapport à 2007³⁷, et le Nouveau-Brunswick a connu presque le plus grand afflux annuel net de migrants et de migrantes internationaux.ales depuis 1975, grâce à l'introduction du Programme pilote d'immigration de l'Atlantique (PPIA) en 2017. Toutefois, le tableau 1 montre que le nombre de nouveaux immigrants et de nouvelles immigrantes en 2018 ne représente que 0,6 % de la population du Nouveau-Brunswick, ce qui est inférieur à la moyenne nationale (0,9 %). Il devrait y avoir 2 069 immigrants et immigrantes de plus accepté.e.s si le taux annuel national d'immigration est adopté. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est fixé un objectif encore plus élevé pour attirer les immigrants et immigrantes, à savoir accueillir jusqu'à 7 500 nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes par an d'ici 2024³⁸. Cela implique que plus d'efforts sont nécessaires pour attirer les immigrants et immigrantes internationaux.ales.

³¹ Hanson, G. (2012). Immigration, productivity, and competitiveness in American industry.

³² Ozgen et al., 2013 absent des références

³³ Hou, F., Gu, W., et Picot, G. (2018). [Immigration et productivité des entreprises : analyse fondée sur la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.](#)

³⁴ Harrison, D. A., Harrison, T., et Shaffer, M. A. (2019). Strangers in strained lands: Learning from workplace experiences of immigrant employees.

³⁵ Picot, G., et Rollin, A-M. (2019). [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société.](#)

³⁶ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019c). [Un nouveau départ : La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024.](#)

³⁷ (IRCC, 2019a), absent des références.

³⁸ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019c). [Un nouveau départ : La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024.](#)

Tableau 4. Résidents permanents et résidentes permanentes admis.es au Nouveau-Brunswick chaque année³⁹

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (T1-T3)
Total des immigrants et immigrantes accueilli.e.s	1 643	1 856	1 913	2 125	1 971	2 216	2 020	2 837	2 580	4 675	3 650	4 610	4 710
Immigrants et immigrantes dans le cadre du programme PPIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	484	1 108	613

Comme le montre la figure 1, le Nouveau-Brunswick devra connaître des vagues d'immigration plus importantes pour compenser les départs à la retraite des baby-boomers qui quittent la population active. Or, seulement 4,6 % de la population totale est constituée d'immigrants et d'immigrantes au Nouveau-Brunswick, alors que cette proportion est de 21,9 % pour l'ensemble du Canada⁴⁰. Non seulement le Nouveau-Brunswick attire relativement moins d'immigrants et d'immigrantes, mais il se bat également pour retenir les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. Comme le montre la figure 2, un peu moins de la moitié des immigrants et immigrantes sont resté.e.s au Nouveau-Brunswick cinq ans après leur admission, ce qui est légèrement inférieur à Terre-Neuve-et-Labrador, mais supérieur à l'Île-du-Prince-Édouard⁴¹. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a élaboré des plans d'action visant à améliorer le taux de rétention des immigrants et immigrantes pour atteindre le taux moyen national, soit 85 %, d'ici 2024.

³⁹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).

⁴⁰ (Statistique Canada, 2016a) n'existe pas dans les références.

⁴¹ Statistique Canada. (2018c). [Taux de rétention cinq ans après l'admission chez les immigrants déclarants admis en 2011, selon la province d'admission](#).

Figure 1. Structure démographique du Nouveau-Brunswick (âge)⁴²

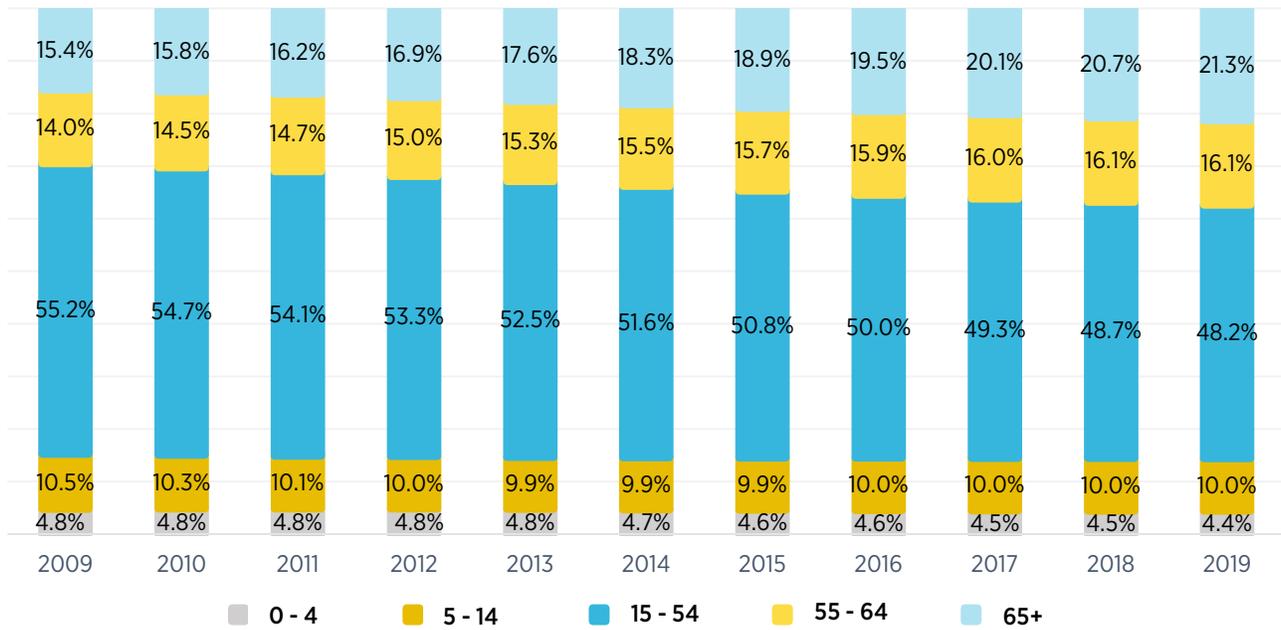
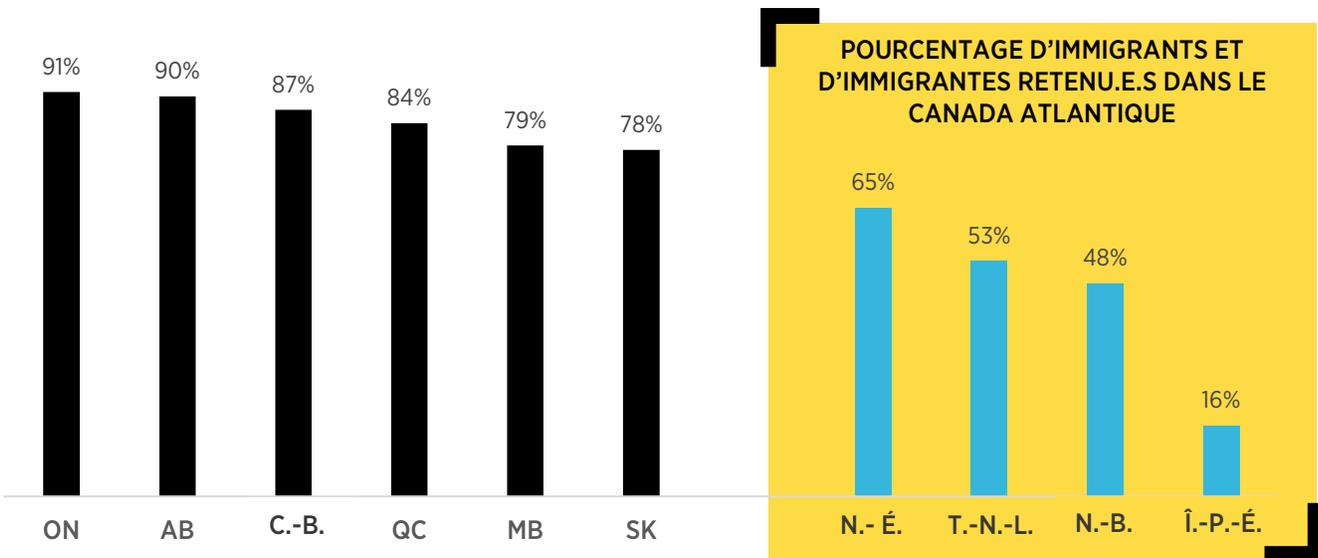


Figure 2. Taux de rétention des immigrants et immigrantes sur cinq ans, 2011-2015



⁴² Statistique Canada. (2019a). [Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018.](#)

Éducation internationale

Les étudiants et étudiantes internationaux.ales apportent une contribution importante et croissante à la prospérité du Canada à court et à long termes. Ils et elles représentent des milliards de dollars de revenus et des dizaines de milliers d'emplois.

En fait, les étudiants et étudiantes internationaux.ales ont généré plus de 21,6 millions de dollars de revenus en 2018 et 170 000 emplois en 2016⁴³. Les étudiants et étudiantes internationaux.ales font également la promotion des liens mondiaux entre le Canada et d'autres pays et facilitent le commerce international. Ils et elles représentent un capital humain hautement qualifié pour la main-d'œuvre canadienne. Le gouvernement canadien a fourni des services d'immigration relativement homogènes aux étudiants et étudiantes internationaux.ales dans le cadre de sa stratégie d'éducation internationale⁴⁴.

Le manque d'expérience professionnelle et de diplômes canadiens ainsi que les faibles compétences linguistiques sont les principaux obstacles à l'intégration des immigrants et immigrantes à la population active canadienne. Les étudiants et étudiantes internationaux.ales possédant un diplôme canadien, de solides compétences linguistiques, et dont certains et certaines travaillent pendant leurs études, sont des candidats et candidates idéaux.ales en tant que participants et participantes au marché du travail. Selon le rapport du Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF)⁴⁵, 14 % des étudiants et étudiantes internationaux.ales ont participé à des programmes coopératifs. De plus, l'enquête menée auprès des employeurs par notre équipe l'automne dernier a également montré que les étudiants et étudiantes internationaux.ales recherchaient activement des emplois au Canada atlantique. Environ 32,7 % des employeurs interrogés ont reçu des demandes d'emploi d'étudiants et d'étudiantes internationaux.ales. En même temps, l'éducation internationale pourrait accroître la consommation et les investissements locaux, et donc créer des emplois. Actuellement, 25 établissements d'enseignement postsecondaire peuvent recruter des étudiants et étudiantes internationaux.ales au Nouveau-Brunswick; et les étudiants et étudiantes internationaux.ales de 13 des 25 établissements peuvent demander une autorisation d'emploi ouverte après l'obtention de leur diplôme. À la fin de 2018, le Nouveau-Brunswick comptait 6 680 titulaires de permis d'études à tous les niveaux d'éducation⁴⁶. Chaque étudiant et étudiante dépense environ 34 188 \$ par an et a créé plus de 1 291 emplois équivalents à temps plein⁴⁷. Bien que le taux de rétention sur cinq ans des étudiants et étudiantes internationaux.ales soit passé de 12 à 18 % au Nouveau-Brunswick entre 2004 et 2015⁴⁸, il est beaucoup plus faible que celui de l'Ontario et du Québec.

⁴³ Roslyn Kunin & Associates, Inc. (2016). [Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour 2016](#).

⁴⁴ Gouvernement du Canada. (2018). Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale (2019-2024).

⁴⁵ Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation. (2019). [Incidences économiques des étudiants internationaux](#).

⁴⁶ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents – Mise à jours mensuelles d'IRCC](#).

⁴⁷ Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation. (2019). [Incidences économiques des étudiants internationaux](#).

⁴⁸ Haan, M. (2018). [International student recruitment and retention in Canada](#).

Une autorisation d'emploi ouverte d'une durée maximale de trois ans peut être délivrée à la plupart des étudiants et étudiantes internationaux.ales après l'obtention de leur diplôme dans le cadre de programmes d'études postsecondaires accrédités, afin de retenir les étudiants et étudiantes internationaux.ales au Canada et de les encourager à y rester et à y travailler, ce qui leur donne une possibilité d'acquérir une expérience professionnelle canadienne. Au Canada atlantique, la plupart des étudiants et des étudiantes internationaux.ales peuvent demander une résidence permanente dans le cadre du volet « diplômés étrangers » du PPIA. Tous ces programmes et initiatives peuvent améliorer la rétention des étudiants et étudiantes internationaux.ales au Nouveau-Brunswick.

Travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires

Il existe deux programmes à l'intention des travailleurs et des travailleuses étrangers.ères temporaires admis.es au Canada : le [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI). Ces deux programmes permettent aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires pour combler temporairement les pénuries immédiates de compétences et de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de postes que les citoyens et citoyennes canadien.ne.s et les résidents et résidentes permanent.e.s ne peuvent ou ne veulent pas occuper, tels que le travail saisonnier⁴⁹, les professions hautement qualifiées dans le domaine de la technologie et les professions peu qualifiées dans le secteur des services⁵⁰.

En 2017, 78 788 travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires ont été admis.es, notamment les aides-soignants et aides-soignantes, les travailleurs et travailleuses agricoles et d'autres travailleurs et travailleuses dont le recrutement nécessite une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). En outre, 224 033 permis de travail ont été émis dans le cadre du PMI, qui sont exemptés d'une EIMT pour des raisons telles que les ententes réciproques favorisant des échanges économiques, sociaux et culturels entre le Canada et d'autres pays⁵¹. Les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires peuvent également faire une transition vers le statut de résident et de résidente permanent.e grâce à la catégorie de l'expérience canadienne, au programme des candidats et candidates des provinces et au programme Entrée express⁵². Le taux de transition des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires vers le statut de résident permanent et de résidente permanente est passé de 9 % pour les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires arrivé.e.s entre 1995 et 1999 à 21 % pour ceux et celles arrivé.e.s entre 2005 et 2009⁵³.

Les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires admissibles au PTET et au PMI sont importants et importantes pour le Nouveau-Brunswick. L'enquête menée par notre équipe a révélé que 58,5 % des

⁴⁹ Curry, B. (2016). [Ottawa allows seasonal exceptions to Temporary Foreign Worker rules.](#)

⁵⁰ Lemieux, T., et Nadeau, J-F. (2015). [Temporary Foreign Workers in Canada: A look at regions and occupational skill.](#)

⁵¹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018.](#)

⁵² Lu, Y., et Hou, F. (2017). [Transition from Temporary Foreign Workers to Permanent Residents, 1990 to 2014.](#)

⁵³ Ibid.

employeurs interrogés ayant déclaré avoir eu des difficultés à pourvoir les postes vacants au cours des trois dernières années ont donné comme principales raisons le nombre insuffisant de candidats et candidates et le manque de compétences nécessaires. Un nombre encore plus important d'employeurs (61,5 %) pensait que la province ferait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au cours des trois prochaines années. La pénurie de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s oblige les employeurs à se tourner vers les travailleurs et travailleuses étrangers.ères comme solution⁵⁴.

⁵⁴ CIC News. (2019). [Employers in Moncton, New Brunswick, turning to foreign workers to fill labour needs.](#)

Points de vue des parties prenantes sur l'embauche et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s

Diverses organisations, y compris les organismes gouvernementaux, les entreprises et les établissements universitaires, ont fait part de leurs préoccupations concernant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences au Nouveau-Brunswick. Les employeurs ont un rôle important à jouer, et leurs expériences et opinions fournissent des éléments importants pour cerner les domaines touchés par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et formuler des solutions pour relever ces défis partout au Nouveau-Brunswick.

En novembre 2019, le FPP a organisé des consultations avec des employeurs à Dieppe et à Fredericton (en français et en anglais respectivement) pour mobiliser les employeurs de différents secteurs au Nouveau-Brunswick et pour discuter notamment des sujets suivants :

- le type de pénurie de compétences auquel les employeurs font face;
- les difficultés que rencontrent les employeurs dans l'embauche des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, notamment les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes;
- des exemples de politiques ou de pratiques réussies susceptibles d'aider à surmonter ces difficultés; et
- des propositions pour surmonter ces pénuries de compétences pour améliorer l'embauche et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, notamment les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes.

La consultation menée par l'entremise d'une discussion visait à :

- cerner les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
- examiner les facteurs qui influencent les décisions des employeurs d'embaucher des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, notamment les immigrants et immigrantes, les réfugiés et réfugiées, les étudiants et étudiantes internationaux.ales et les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires;
- cerner les facteurs qui renforcent et ceux qui ont des répercussions négatives sur les décisions des employeurs d'embaucher des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s et des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes;
- cerner les pratiques du gouvernement et des autres parties prenantes susceptibles d'aider les employeurs à recruter des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s et des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes; et

- déterminer les mesures à prendre pour augmenter le taux de rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s dans la province.

Tableau 5 : Résumé de l'expérience des employeurs du Nouveau-Brunswick en matière de pénuries de compétences et de main-d'œuvre (consultations en anglais et en français, octobre 2019)

Secteur	Pénuries de compétences	Défis
Ingénierie et énergie	Compétences précises	Difficile de comparer des diplômes et des qualifications pédagogiques peu familiers Inadéquation des qualifications entre les candidats et candidates et les besoins des employeurs
Éducation, gouvernement et services	Expérience correspondante Nécessité de certifications pour le service de police Postes de services bilingues (français et anglais) Des personnes inadaptées ayant des compétences en administration, en hôtellerie et en mécanique Manque de professionnels et professionnelles de la santé	La lenteur du cheminement de carrière et la syndicalisation rendent le changement lent; les travailleurs et travailleuses peuvent trouver plus rapide de faire avancer leur carrière en cherchant des emplois dans d'autres secteurs. Prévalence des postes temporaires, qui sont moins désirables pour les nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses Difficile de maintenir un équilibre régulier entre vie professionnelle et vie privée dans certains postes.
Entreprises	Postes de services bilingues (français et anglais) Travailleurs et travailleuses qualifié.e.s ayant l'expérience nécessaire Comprendre la multiculturalité	Difficulté de retenir les travailleurs et travailleuses qualifié.e.s
TI	Compétences spécialisées en technologie de l'information et	Trop peu de personnes qualifiées sur le marché du travail local et parmi les nouveaux candidats et

	compétences générales dans des postes axés sur la clientèle	nouvelles candidates, particulièrement pour les postes nécessitant une plus grande expérience.
	Développeurs et développeuses, programmeurs et programmeuses et spécialistes de la cybersécurité.	
	Travailleurs et travailleuses bilingues (anglais-français)	
Maison de soins infirmiers / Soins aux aînés et aînées	Des personnes qualifiées telles que les infirmiers et infirmières autorisé.e.s (IA), les infirmiers et infirmières auxiliaires autorisé.e.s (IAA), les aides aux résidents (AR), etc.	Manque de personnes qualifiées Processus très compliqué pour faire reconnaître les diplômes étrangers Manque de personnes désireuses de travailler dans les collectivités rurales
	Du personnel francophone	Manque de ressources humaines et de capacités de gestion
Pêche	Il n'y a pas de pénurie de compétences dans ce secteur, car les emplois y sont peu qualifiés ou semi-qualifiés	Trop peu de personnes sont prêtes à travailler dans ce secteur, qui dépend donc fortement des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires Peu de soutien du gouvernement Difficile de retenir les investissements importants dans le capital humain des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires et dans l'infrastructure pour les maintenir Mettre les travailleurs et travailleuses en concurrence avec d'autres industries
Autres	Compétences précises dans leurs secteurs d'activités	Difficile de retenir les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires en raison d'un salaire non concurrentiel, des difficultés de transport, du travail saisonnier

Les candidats et candidates aux compétences sans pareilles

Coût élevé de l'utilisation de certains volets d'immigration et longs délais de traitement

Les employeurs connaissent peu la politique en matière d'immigration, le processus d'immigration, la réalité de la vie des immigrants et immigrantes

La politique en matière d'immigration et le travail social mettent l'accent sur des intérêts à court terme.

Les immigrants et immigrantes reçoivent moins d'attention et de respect

Après avoir discuté de leurs expériences en matière de pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans leurs secteurs respectifs, les employeurs consultés ont proposé différentes pistes de solution. Les employeurs du Nouveau-Brunswick ont estimé qu'il serait utile que les employeurs collaborent davantage, par exemple en nouant des partenariats avec des associations, des organismes d'établissement et d'autres acteurs civiques pour aider à trouver et à soutenir les travailleurs et travailleuses immigrant.e.s. Par exemple, les employeurs ont recommandé des partenariats avec les collectivités pour fournir une formation sur la diversité aux employeurs, aux employés et employées et aux immigrants et immigrantes afin de relever les défis d'intégration et d'embauche liés à la communication et à l'interculturalité. Les employeurs ont appuyé la prise d'initiatives visant à adopter une approche globale et à soutenir la vie quotidienne des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes, telles que la garderie, l'éducation et l'emploi des conjoints et conjointes. Dans l'ensemble, ils ont recommandé aux employeurs et aux collectivités de valoriser et de reconnaître les contributions des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes dans les lieux de travail, dans les entreprises et dans les collectivités.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick ont soutenu les politiques qui impliquaient un accès plus facile à tous les services et renseignements dont les immigrants et immigrantes et les employeurs ont besoin et qui rapprochent les programmes des fournisseurs de la société civile et des entreprises. Les employeurs se sont aussi prononcés de manière générale en faveur des politiques de soutien à l'emploi des conjoints et conjointes; des politiques ciblant les petites entreprises pour aider à attirer et à former les immigrants et immigrantes; et des activités menées avant l'arrivée et des activités de suivi intégrées aux programmes. Les employeurs ont également lancé des appels unanimes pour réduire la complexité du processus d'immigration et pour décrire avec précision les défis liés à l'établissement et à l'intégration auxquels font face les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes.

Les employeurs ont également mentionné un certain nombre d'initiatives qui peuvent être soutenues pour aider les immigrants et immigrantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales à trouver des emplois correspondant à leurs compétences, notamment le bénévolat et les expériences de transition, le mentorat au moment du dépôt de candidature et le soutien à la rédaction de curriculum vitae, la facilitation des rencontres avec d'autres membres des collectivités ou la participation à des événements, et l'apprentissage de la culture locale.

Conclusion et recommandations

Les employeurs recommandent de sensibiliser davantage le public à la contribution des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s et des étudiants et étudiantes internationaux.ales, ainsi qu'aux services d'établissement et d'emploi intégrés, en tant qu'aide complémentaire à leurs efforts pour attirer et retenir les travailleurs et travailleuses.

Le Nouveau-Brunswick fait face au vieillissement de sa population et de sa main-d'œuvre. La province avait l'habitude d'accueillir moins de migrants et de migrantes internationaux.ales en raison de son éloignement géographique et du nombre moins important de possibilités d'emploi à cause de la petite taille de l'économie. Le Nouveau-Brunswick perd également des habitants et habitantes en raison de la migration interprovinciale. Toutefois, l'expansion des entreprises existantes a créé plus d'emplois et la croissance de l'économie exige des travailleurs et travailleuses plus qualifié.e.s. Les organisations du Nouveau-Brunswick font face à de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ce qui pousse les employeurs à automatiser les emplois ou encore à réduire leurs activités, particulièrement dans les secteurs des technologies de l'information, des soins de santé, de l'hôtellerie et des services à la clientèle bilingues. En plus d'attirer les gens et de retenir les jeunes au Nouveau-Brunswick, il est essentiel de savoir comment attirer et embaucher les travailleurs et travailleuses et immigrants et immigrantes qualifié.e.s pour combler les pénuries.

Les employeurs sont prêts à embaucher des immigrants et des immigrantes internationaux.ales, car ces derniers et dernières possèdent les compétences précises pour ces emplois et une bonne éthique du travail. Toutefois, la complexité du système de reconnaissance des diplômes et de certification des compétences, la durée et le coût de la procédure d'immigration, les préoccupations relatives à la différenciation culturelle et le fait que ces immigrants et immigrantes vont bientôt partir sont autant d'obstacles à l'embauche et à la rétention des immigrants et des immigrantes par les employeurs.

Lors des consultations auprès des employeurs et des représentants et représentantes du secteur à Fredericton et à Shediac, les principales recommandations suivantes ont été formulées :

RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS :

1. Élaborer une planification stratégique à long terme pour relever le défi des pénuries de main-d'œuvre et de compétences auxquelles fait face le Nouveau-Brunswick. Dans ce processus de planification, toutes les parties prenantes, notamment tous les ordres de gouvernement, les employeurs, les sociétés et associations professionnelles, les organismes d'établissement, les

établissements d'enseignement et les ONG, se verront attribuer des rôles différents en fonction de leurs capacités et de leurs ressources.

2. Mettre en place une plateforme de services à guichet unique pour fournir une information claire et suffisamment détaillée sur le marché du travail, les politiques d'immigration et les services sociaux. Cette plateforme doit faire participer toutes les parties prenantes qui aident les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à intégrer le tissu social et économique du Nouveau-Brunswick. Un certain nombre d'employés et d'employées sont nécessaires pour maintenir le fonctionnement de la plateforme de services.
3. **Améliorer les services offerts avant l'arrivée et effectuer des contrôles de suivi.** Il faut consacrer plus d'efforts pour aider les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à mieux comprendre les conditions de vie et de travail exactes au Nouveau-Brunswick avant leur arrivée. Les organismes d'établissement doivent également être outillés pour assurer un suivi continu et fournir des services dans les deux ans suivant l'arrivée au Nouveau-Brunswick.
4. **Élaborer un programme intégré de formation linguistique.** Pour éviter les chevauchements et les doubles emplois, et pour fournir une formation linguistique systématique, le gouvernement doit maintenir les contenus et les normes de formation et assurer l'efficacité de la formation. Le système de formation sera divisé en plusieurs sous-systèmes, afin de cibler les besoins précis des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes ayant des antécédents différents, tels que l'âge, le temps, le contenu, la profession, etc. Le système devrait également être doté de différents modes de formation, en ligne ou sur place.
5. **Améliorer les services axés sur l'emploi.** Des services intégrés pour l'emploi devraient être fournis, y compris des ateliers de rédaction de CV, des formations à la conduite d'entrevues d'embauche, des informations sur l'emploi, des services de consultation de carrière, la reconnaissance des diplômes et la certification des compétences, des programmes de recyclage, des activités de réseautage et un programme de transition.
6. **Créer une collectivité accueillante.** Utiliser toutes sortes de canaux, particulièrement les médias sociaux, pour promouvoir la contribution des immigrants et immigrantes au Nouveau-Brunswick et aider à comprendre les défis que doivent relever les immigrants et immigrantes pour travailler et vivre au Nouveau-Brunswick. Mener une action de sensibilisation à la culture auprès du public pour réduire les éventuels conflits culturels. Faire participer les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à des événements tels que les événements communautaires, les festivals gastronomiques, les journées familiales, les repas, etc.

Le Nouveau-Brunswick connaît de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification et dans presque tous les secteurs d'activité. Cette situation a des répercussions négatives sur le rendement des entreprises, la croissance économique et la prospérité à long terme de la province. Le public doit comprendre la contribution potentielle des immigrants et immigrantes, des travailleurs et travailleuses

étrangers.ères temporaires, des réfugiés et réfugiées et des étudiants et étudiantes internationaux.ales. Pour mieux les attirer et les retenir, il faut mettre en place un système de services intégrés. Un effort concerté est également nécessaire de la part de toutes les principales parties prenantes, notamment le gouvernement, les employeurs, les établissements de formation et les organismes d'établissement, pour assurer le succès du recrutement, de l'intégration et de la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales au Nouveau-Brunswick.

Bibliographie

- Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique](#). Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA).
- Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018). [Étudiants internationaux au Canada, 2018](#). Bureau canadien de l'éducation internationale.
- Calhoun, J. (2018). [Implications of New Brunswick's Labour Market Trends and Forecasts](#). Gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- CIC News. (2019). [Employers in Moncton, New Brunswick, turning to foreign workers to fill labour needs](#). CIC News.
- Curry, B. (2016). [Ottawa allows seasonal exceptions to Temporary Foreign Worker rules](#). The Globe and Mail.
- Le Conference Board du Canada. (2019). [Provincial outlook economic forecast: New Brunswick](#). Le Conference Board du Canada.
- Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation. (2019). [Les incidences économiques des étudiants étrangers au Canada atlantique](#). Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation.
- Docquier, F., et Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990–2000): Release 1.0. La Banque mondiale.
- Dunlevy, J.A. (2004). Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the American states. Working article. Miami University.
- Fang, T. (2009). Workplace responses to vacancies and skill shortages in Canada. International Journal of Manpower, vol. 30, n° 4, pp. 326-348.
- Hou, F., Gu, W., et Picot, G. (2018). [Immigration et productivité des entreprises : analyse fondée sur la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés](#). Statistique Canada.
- Picot, G., et Rollin, A-M. (2019). [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société](#). Statistique Canada.
- Global News. (2018). Labour shortages in New Brunswick a « major » issue, says Chamber of Commerce. <https://globalnews.ca/news/4728676/labour-shortages-nb/>

Gouvernement du Canada. (2018). Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale (2019-2024). <https://www.international.gc.ca/education/strategy-2019-2024-strategie.aspx?lang=fra>.
Gouvernement du Canada.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2016). [Le Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick](#).
Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2018). [2019-2020 Perspectives économiques](#). Gouvernement du
Nouveau-Brunswick.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019a). [Produit intérieur brut par industrie](#). Gouvernement du
Nouveau-Brunswick.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019b). [Nouveau-Brunswick Perspectives du marché du travail 2018-2027](#).
Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2019c). [Un nouveau départ : La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024](#).
Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Green, D., Liu, H., Ostrovsky, Y., et Picot, G. (2016). Immigration, propriété d'entreprises et emploi au
Canada. Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 375. Statistique Canada
Catalogue n° 11F0019M. Ottawa : Statistique Canada.

Haan, M. (2018). [International student recruitment and retention in Canada](#). Voies vers la prospérité :
Canada.

Hanson, G. (2012). Immigration, productivity, and competitiveness in American industry, pp. 95-129. Dans
Hassett, K. (éd.). Rethinking competitiveness. Washington D.C.: The AEI Press.

Harrison, D. A., Harrison, T., et Shaffer, M. A. (2019). Strangers in strained lands: Learning from workplace
experiences of immigrant employees. *Journal of Management*, vol. 45, n° 2, pp. 600-619.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018](#).
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents - Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents temporaires: Détenteurs de Permis d'études - Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Kareem, E-A., et Goucher, S. (2017). [Immigration to Atlantic Canada: Toward a prosperous future](#). Le
Conference Board du Canada.

Lemieux, T., et Nadeau, J-F. (2015). [Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Survol des régions et des compétences](#). Rapport du Bureau du Directeur parlementaire du budget (DPB).

McKinsey & Company. (2017). [Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages](#).

Manpower Group. (2018). [Solving the talent shortage: Build, buy, borrow and bridge](#). 2018 Talent shortage Survey.

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB). (2018). [Nouvelles conversations : Rapport sur la tournée](#). Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB).

Roslyn Kunin & Associates, Inc. (2016). [Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour 2016](#). Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement (actuellement Affaires mondiales Canada).

Skills Canada B.C. (2004). Skill shortages in B.C. Ministère du Développement des compétences et du Travail. Gouvernement de la Colombie-Britannique, Victoria.

Statistique Canada. (2016). [Scolarité – Faits saillants en tableaux. Recensement de 2016](#). Statistique Canada.

Statistique Canada. (2018). [Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe](#). Statistique Canada.

Statistique Canada. (2018c). [Taux de rétention cinq ans après l'admission chez les immigrants déclarants admis en 2011, selon la province d'admission](#). Statistique Canada.

Statistique Canada. (2019a). [Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018](#). Statistique Canada.

Statistique Canada. (2019b). [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC](#). Statistique Canada.

Lu, Y. et Hou, F. (2017). [Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014](#). Statistique Canada.



**FORUM DES
POLITIQUES
PUBLIQUES**