



**MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
Le 12 octobre 2017**

Soumis par : Janet Moser (directrice) et Monique Hong (coordonnatrice de programme), au nom de la Chambre de commerce de Fredericton

Sommaire

Mise sur pied en 1874, la Chambre de commerce de Fredericton est fière d'être une organisation primée qui s'efforce continuellement de répondre aux besoins de ses membres et d'aller au-delà de ces besoins. Comptant près de 1 000 membres, la Chambre de commerce de Fredericton représente une part considérable de la population de gens d'affaires de Fredericton. Elle est la plus importante chambre de commerce du Nouveau-Brunswick.

La Chambre de commerce de Fredericton a mis en place des programmes pour attirer et garder les gens d'affaires immigrants au Nouveau-Brunswick. Elle est fière de soumettre un mémoire au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration sur l'attraction des nouveaux arrivants et la conservation de ses résidents actuels dans la province.

Nous proposons les recommandations suivantes en réponse à la [motion](#) présentée par Alaina Lockhart, députée (Fundy Royal).

1. Faciliter l'accès aux nouveaux arrivants

Normaliser les protocoles concernant la rencontre des immigrants nouvellement arrivés. Un accès précoce aux nouveaux immigrants permettra aux fournisseurs de services de planifier des rencontres avec des conseillers en affaires, de leur présenter les programmes et d'aider les intervenants à faire des investissements et à conclure d'autres types d'ententes commerciales durables.

2. Financer le réseautage destiné aux nouveaux arrivants

Les participants de notre programme ont indiqué avoir rencontré leurs premiers amis canadiens par l'entremise de nos événements de réseautage, et que cela avait augmenté la probabilité qu'ils demeurent au Nouveau-Brunswick. Un financement continu permettrait à la Chambre de commerce de Fredericton de travailler avec les personnes qui éprouvent de la difficulté à s'établir au Nouveau-Brunswick.

3. Promouvoir la croissance de la ville

Des immigrants ont expliqué qu'ils aimeraient observer une croissance et des investissements dans l'infrastructure. Les nouveaux arrivants continuent également de

demander un accès amélioré à des vols plus fréquents et à d'autres options de déplacement.

4. Supprimer les obstacles au démarrage d'entreprises au Nouveau-Brunswick

Des immigrants et des représentants du secteur bancaire nous ont expliqué que le processus de démarrage d'une entreprise au Nouveau-Brunswick était souvent freiné ou influencé négativement par la lourdeur du système bancaire et de la réglementation imposée aux nouveaux immigrants.

5. Financer la collecte de données

Avec des fonds additionnels, notre organisation pourrait créer une base de données de ses dossiers clients, en y incluant la raison pour laquelle ils ont choisi de quitter le Nouveau-Brunswick ou d'y demeurer. En plus de son utilité pour notre organisation, une telle base de données pourrait devenir une source précieuse de données qualitatives pour les chercheurs en immigration et pour d'autres territoires de compétence qui doivent relever des défis similaires.

6. Intégrer les ressources existantes

Les immigrants indiquent que leur premier point de contact lorsqu'ils décident de se rendre au Canada est généralement le site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (cic.gc.ca). À leur avis, l'information de ce site Web n'est pas facilement accessible; elle est difficile à trouver ou mal organisée. Nous recommandons que les ressources soient intégrées afin de faciliter le processus de sélection d'un lieu d'établissement au moyen de renseignements facilement accessibles sur le site Web de CIC. Nous recommandons qu'une base de données soit intégrée au site Web, avec des renseignements concernant la période préalable à l'arrivée, l'admission et l'établissement, des trousseaux d'outils sur le développement d'entreprises pour la catégorie des entrepreneurs, ainsi que des renseignements sur l'emploi et la reconnaissance des titres de compétence.

7. Soutenir la formation linguistique

Nous recommandons que la province investisse dans la formation linguistique en anglais, en accordant la priorité aux personnes qui désirent entrer sur le marché du travail. Bien que de tels programmes existent déjà, il nous faut leur accorder la priorité et les soutenir, en raison du nombre toujours croissant d'immigrants dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

8. Accroître l'ouverture et la sensibilité interculturelles

Nous recommandons qu'une formation sur l'ouverture et la sensibilité interculturelles soit offerte à grande échelle aux employés gouvernementaux et aux gens d'affaires, et tout particulièrement à ceux qui travaillent dans les domaines de l'acquisition de compétences, de la consultation et des banques, ces domaines étaient les principaux points de contact pour les immigrants. Nous prévoyons également la présence constante de nouveaux immigrants dans le cadre de notre Programme de mentorat des gens d'affaires immigrants (PMGAI).

À propos de la Chambre de commerce de Fredericton

La Chambre de commerce de Fredericton est la plus importante chambre de commerce du Nouveau-Brunswick. Elle est fière d'avoir accueilli le Congrès annuel 2017 de la Chambre de commerce du Canada de même que la conférence présentée en parallèle. Comptant près de 1 000 membres, notre Chambre représente une part considérable de la population de gens d'affaires de Fredericton.

Nous offrons une tribune où les entreprises peuvent exprimer leurs préoccupations, y compris les nouveaux investisseurs au Canada qui, autrement, pourraient trouver difficile de se joindre à notre communauté de gens d'affaires et de s'y intégrer. Depuis 2009, la Chambre de commerce de Fredericton soutient la croissance économique et la prospérité par l'entremise de ses programmes d'immigration. Nous offrons désormais trois programmes, destinés à attirer et conserver des immigrants et des entreprises : **le Programme de mentorat des gens d'affaires immigrants** (PMGAI), qui accueille actuellement sa dix-huitième cohorte, **la Ruche** et **Jumelage-Relève**.

Nous remercions le bureau de Matt DeCoursey pour son invitation à soumettre un mémoire pour discuter de nos conclusions et recommandations. Nous remercions également l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), la province du Nouveau-Brunswick et la ville de Fredericton pour le soutien continu qu'elles accordent à notre programme.

(i) Les défis liés à la population vieillissante et à la décroissance de la population de base

La population du Nouveau-Brunswick vieillit et la province se heurte à une difficulté particulière, soit à « des modèles d'immigration plus prononcés » et à une population qui vieillit plus rapidement que dans d'autres provinces des Maritimes¹. L'une des difficultés relevées par notre équipe est l'absence de planification de la relève de la part des propriétaires d'entreprises du Nouveau-Brunswick. Notre réponse à cette difficulté a été le développement du programme Jumelage-Relève. Dans le cadre de ce programme, nous servons d'agent de liaison entre les immigrants prêts à investir et les propriétaires d'entreprises qui souhaitent prendre leur retraite. Nous offrons divers services, par exemple des rencontres avec notre spécialiste de Jumelage-Relève, de même qu'un aiguillage vers des services juridiques, comptables et bancaires. Nos activités se déroulent sous la direction d'un comité consultatif qui assure la qualité de notre prestation de services.

Recommandations :

1. Faciliter l'accès aux nouveaux arrivants

Dans la foulée du lancement du programme et après avoir rencontré des douzaines d'investisseurs intéressés, nous avons constaté que le jumelage a plus de chances de réussir lorsque l'acheteur et le vendeur sont en mesure d'agir le plus rapidement

¹ Paul A. Peters, *New Brunswick Population Snapshot*, rapport n° 2017-01, New Brunswick Institute for Research, Data and Training (NB-IRDT), Fredericton (N.-B.), 2017 [TRADUCTION].

possible et de prendre une décision concernant l'investissement dans l'entreprise en temps opportun.

Il nous est plus facile d'assurer la liaison entre le nouvel arrivant intéressé et les entreprises à vendre lorsque nous les rencontrons très tôt au cours du processus d'immigration. Les immigrants cherchent les occasions d'affaires dans un délai de deux ans afin de respecter les exigences du Programme des candidats des provinces (PCP); ils ont expliqué qu'ils étaient pressés par le temps et donc plus susceptibles de faire un mauvais choix d'affaires. Un accès précoce aux nouveaux immigrants nous permettrait de planifier des rencontres avec nos conseillers en affaires, de présenter les programmes et d'aider les intervenants à faire des investissements et à conclure d'autres types d'ententes commerciales durables.

(ii) La rétention des habitants actuels et le défi de retenir les nouveaux immigrants

La migration interprovinciale nette du Nouveau-Brunswick a fluctué au cours des dernières décennies. Dans l'ensemble, toutefois, elle demeure constamment plus faible qu'en 1971². De nouvelles données suggèrent qu'au cours des deux dernières années, la migration interprovinciale nette a augmenté au Nouveau-Brunswick³. Selon les plus récentes estimations de la population, publiées en septembre 2017 par Statistique Canada, le Nouveau-Brunswick a connu une augmentation de 5 711 habitants au cours des deux dernières années, ce qui comprend les immigrants et les migrants interprovinciaux. Il s'agit d'une augmentation modeste, mais d'une amélioration considérable comparativement aux trois années précédentes, alors qu'on observait un déclin constant de la population dans la province⁴.

Il est par conséquent important de maintenir cette lancée d'immigration nette et d'en tirer parti. Les participants des programmes d'immigration de la Chambre de commerce nous ont expliqué qu'à titre d'immigrants, ils peinent à élever leur famille, à reconstruire leur vie sociale et à s'ajuster à leur nouvel environnement. La Chambre de commerce de Fredericton leur tend constamment la main, ayant comme unique objectif de faire en sorte que leur ajustement ne soit pas coûteux et accablant à un point tel qu'ils décident, ne voyant aucun autre moyen de s'en sortir, de s'arracher encore de leur nouveau milieu ici, au Nouveau-Brunswick, pour déménager dans d'autres provinces canadiennes. La relation entre la croissance économique et l'accroissement de la population est symbiotique. La prospérité entraîne la rétention, parce qu'elle permet aux familles d'établir des bases solides et de se sentir en sécurité dans leur nouveau chez-soi.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Robert Jones, *New Brunswickers leaving Alberta help fuel population bump*, 2017, <http://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/new-brunswick-population-increase-west-1.4316987>.

Recommandations :

1. Financer le réseautage destiné aux nouveaux arrivants

Continuer de soutenir des programmes comme le Programme de mentorat des gens d'affaires immigrants (PMGAI). Dans le cadre du PMGAI, nous organisons un événement de réseautage hebdomadaire, Coffee Chat, qui propose une atmosphère accueillante aux nouveaux arrivants. Des invités des gouvernements fédéral et provincial, de la ville de Fredericton et d'entreprises locales se sont joints à nous pour discuter du démarrage et de l'exploitation d'une entreprise au Nouveau-Brunswick, de la croissance économique à Fredericton, etc. Les nouveaux arrivants disent qu'ils se sentent inclus dans le processus décisionnel. Des invités nous ont dit avoir rencontré leurs premiers amis canadiens à ces événements de réseautage. Les nouveaux arrivants disent que de se faire des amis canadiens rapidement augmente grandement la probabilité qu'ils restent au Nouveau-Brunswick.

2. Promouvoir la croissance de la ville

Des immigrants ont expliqué qu'ils aimeraient observer une croissance de la ville, par exemple l'expansion des zones communautaires et des marchés (infrastructure). Les nouveaux arrivants continuent également de demander un accès amélioré à des vols plus fréquents et à d'autres options de déplacement. De nouvelles compagnies aériennes et des vols additionnels entre Fredericton et l'étranger encourageraient nos nouveaux gens d'affaires immigrants à rester à Fredericton. En outre, certains nouveaux arrivants deviendront des ambassadeurs de leur nouvelle communauté en signalant à d'autres investisseurs éventuels de leur pays d'origine la facilité avec laquelle il est possible de faire des affaires et de gérer les déplacements d'affaires au Nouveau-Brunswick, et à Fredericton en particulier.

De nombreux ménages d'immigrants ont des structures familiales différentes. Souvent, nous rencontrons des familles composées d'un homme qui joue le rôle de chef de famille, d'une mère au foyer et d'un ou plusieurs enfants. Souvent, les chefs de famille disent que leurs épouses se sentent isolées. Ils aimeraient des investissements dans l'infrastructure communautaire pour des programmes destinés aux enfants, des marchés, etc.

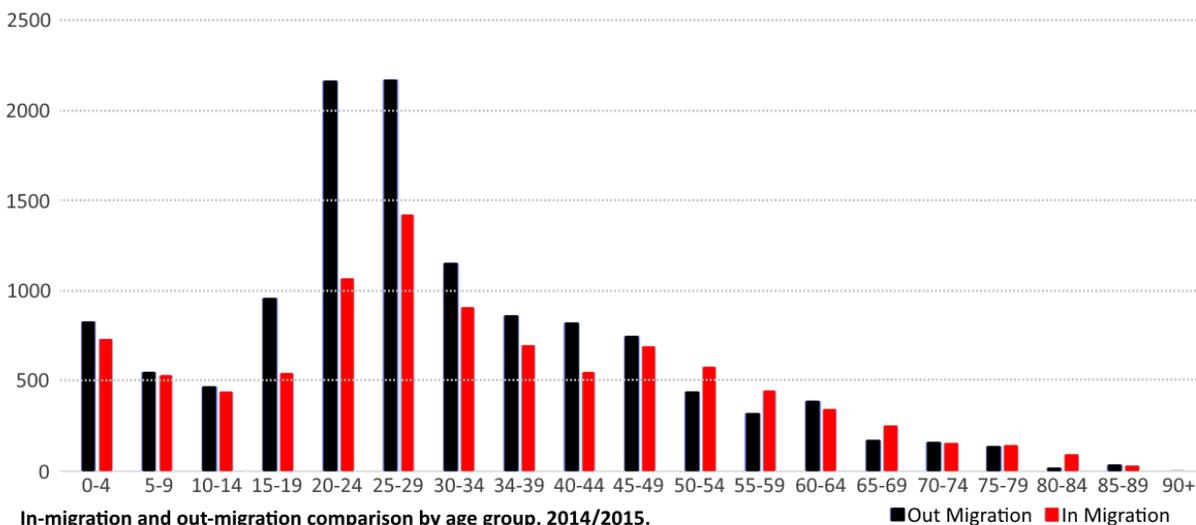
3. Supprimer les obstacles au démarrage d'entreprises au Nouveau-Brunswick

Des immigrants et des représentants du secteur bancaire ont expliqué que le processus de démarrage d'une entreprise au Nouveau-Brunswick était souvent freiné ou influencé négativement par la lourdeur du système bancaire et de la réglementation imposée aux nouveaux immigrants. Par exemple, les nouveaux arrivants démarrent leur nouvelle vie sans cote de crédit et avec peu de chances d'être approuvés s'ils demandent des prêts, des cartes de crédit, une hypothèque, etc. Lorsque le chef de famille (souvent un homme) éprouve de la difficulté à aider les membres de sa famille à se sentir bien établis, il est plus susceptible de chercher des possibilités dans d'autres provinces.

(iii) Les pistes de recommandations concernant les façons d'accroître l'immigration dans la région

Lorsque le New Brunswick Institute for Research, Data and Training (NB-IRDT) s'est servi de données de Statistique Canada pour dresser un graphique de l'immigration et de l'émigration interprovinciales par groupe d'âge, on a observé que de 2014 à 2015, l'émigration était la plus élevée chez les personnes âgées de 20 à 29 ans (graphique 1). Ce n'était pas le cas de 2010 à 2011, alors que l'immigration était plus élevée que l'émigration chez les personnes âgées de 20 à 29 ans. Toutefois, le rapport ne fournit pas d'explications pour ce changement radical – un autre exemple des défis auxquels sont confrontés les professionnels qui travaillent directement avec les immigrants, les réfugiés et les migrants interprovinciaux et qui n'ont pas les ressources voulues pour recueillir des données cruciales qui permettraient d'expliquer ces résultats.

Graphique 1 : Immigration et émigration interprovinciales par groupe d'âge, de 2014 à 2015



In-migration and out-migration comparison by age group, 2014/2015.

Source: Fig. 12, New Brunswick Institute for Research, Data and Training (Report No. 2017-01).

Using data from Statistics Canada, CANSIM table 051-0004.

Traduction du tableau :

Comparaison entre l'émigration et l'immigration par groupe d'âge, 2014-2015

Émigration Immigration

Source : Figure 12, New Brunswick Institute for Research, Data and Training (Report No. 2017-01).

À l'aide de données de Statistique Canada, tableau CANSIM 051-0004.

Recommandations :

1. Financer la collecte de données

Le manque de données sur la rétention est une difficulté reconnue par les professionnels du domaine de la recherche en immigration. Comme l'a mentionné le New Brunswick Institute for Research, Data and Training (NB-IRDT), « le gouvernement provincial ne dispose pas d'un accès direct aux renseignements personnels sur les

personnes admises au N.-B. et sur celles qui y demeurent⁵ ». Nos personnes-ressources au gouvernement provincial ont suggéré qu'à l'avenir, la province pourrait travailler avec le NB-IRDT afin de mettre à jour les données sur la rétention, en prenant appui sur les statistiques recueillies précédemment par la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM), y compris une étude longitudinale sur la cohorte de réfugiés syriens.

Dans le cadre de nos trois programmes d'immigration, nous avons recueilli certaines données et nous avons accès à des renseignements de nature générale sur les raisons pour lesquelles les immigrants ne demeurent pas au Nouveau-Brunswick. Nos connaissances et notre capacité à agir seraient grandement améliorées si nous étions en mesure de recueillir un plus grand nombre de données, et avec plus de précision. Avec des fonds additionnels, notre personnel pourrait procéder à des analyses plus approfondies des raisons pour lesquelles les nouveaux arrivants choisissent de quitter la province.

Les données recueillies précédemment n'ont pas été intégrées à la cohorte actuelle du PMGAI. Avec des fonds additionnels, notre organisation pourrait créer une base de données de ses dossiers clients, en y incluant la raison pour laquelle ils ont choisi de quitter le Nouveau-Brunswick ou d'y demeurer. En plus de son utilité pour notre organisation, une telle base de données pourrait devenir une source précieuse de données qualitatives pour les chercheurs en immigration et pour d'autres territoires de compétence qui doivent relever des défis similaires.

2. Intégrer les ressources existantes

Les immigrants indiquent que leur premier point de contact lorsqu'ils décident de se rendre au Canada est généralement le site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (cic.gc.ca). À leur avis, l'information de ce site Web n'est pas facilement accessible; elle est difficile à trouver ou mal organisée. De nombreuses ressources, comme celles offertes par nos trois programmes d'immigration et nos partenaires communautaires, sont facilement négligées. Les immigrants ont constaté que de nombreuses organisations les aiguillent vers des sites Web de partenaires, lesquels les dirigent à leur tour vers un autre site Web. Un autre enjeu est que souvent, les nouveaux immigrants ne sont pas au courant des difficultés auxquelles ils vont se heurter pour obtenir une certification et une reconnaissance de leur éducation et de leur formation. À l'heure actuelle, les renseignements propres à la province n'ont pas été intégrés au site Web, et la plupart des titres de compétence sont établis sur une base provinciale.

⁵ New Brunswick Institute for Research, Data and Training (NB-IRDT), *Retention of newcomers in New Brunswick: A quantitative analysis using provincial administrative data*, 2015, <http://www.unb.ca/fredericton/arts/nbirdt/resources/pdfs/petl-may18-paper-3.pdf>

[TRADUCTION].

Nous recommandons que les ressources soient intégrées afin de faciliter le processus de sélection d'un lieu d'établissement au moyen d'information facilement accessible sur le site Web de CIC. Nous recommandons qu'une base de données soit intégrée au site Web, avec des renseignements concernant la période préalable à l'arrivée, l'admission, l'établissement, des trousseaux d'outils sur le développement d'entreprises pour la catégorie des entrepreneurs, ainsi que des renseignements sur l'emploi et la reconnaissance des titres de compétence. Des renseignements sur l'économie, des mises à jour locales et provinciales, des liens vers des ressources et des fournisseurs de services ainsi qu'un système de messagerie pour les demandes de renseignements pourraient aussi être inclus.

(iv) L'analyse des projets-pilotes d'immigration associés à la Stratégie de croissance de l'Atlantique

Les 11 et 12 septembre 2017, la Chambre de commerce de Fredericton a parrainé un salon de l'emploi destiné aux nouveaux arrivants et aux étudiants étrangers. Nous estimons qu'il est crucial que les propriétaires d'entreprises de Fredericton attirent et conservent les talents. Les propriétaires d'entreprises disent souhaiter attirer des employés qualifiés; plus de 45 employeurs du Nouveau-Brunswick ont participé à ce salon de l'emploi.

Recommandations :

1. Soutenir la formation linguistique

Les nouvelles projections démographiques produites par Statistique Canada démontrent que si les tendances actuelles en matière d'immigration se maintiennent, plus du quart de la population pourrait avoir une langue maternelle autre que l'anglais ou le français en 2036⁶.

D'après notre expérience, une grande portion de notre clientèle est composée de personnes qui parlent le mandarin et l'arabe. Les nouveaux arrivants se présentent à nous avec de nombreuses compétences et qualifications. Toutefois, nombreux sont ceux qui sont mis au défi par leur maîtrise insuffisante de l'anglais, ce qui entrave leurs capacités à faire des affaires. Cela continuera d'être le cas au cours des trois prochaines années, soit jusqu'à ce que les récents changements apportés aux exigences linguistiques du Programme des candidats des provinces (PCP) rattrapent le flux d'immigrants qui arrivent dans la province. D'ici là, nous travaillerons avec les nombreuses personnes qui ont été approuvées à partir de critères de sélection moins rigoureux, une difficulté vécue par tous les professionnels qui travaillent dans le domaine de l'immigration, et reconnue par le Conference Board du Canada dans son plus récent rapport⁷.

⁶ Statistique Canada, *Étude : Regard sur l'immigration, la diversité ethnoculturelle et les langues au Canada, 2011 à 2036*, 2017, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170125/dq170125b-fra.htm>.

⁷ El-Assal, Kareem et Sam Goucher, *Immigration to Atlantic Canada: Toward a Prosperous Future*, Conference Board du Canada, Ottawa, 2017 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Nous avons aidé et soutenu ces immigrants dans certains cas. Dans d'autres cas, nous les avons aiguillés vers des organisations de l'extérieur, en raison de la portée limitée de notre mandat. Nos partenaires communautaires de Ignite Fredericton et The Ville Cooperative nous ont affirmé qu'ils aimeraient faire plus pour aider les immigrants et les réfugiés, mais qu'ils doivent les aiguiller (en particulier les réfugiés) vers la Multicultural Association of Fredericton (MCAF), laquelle est inondée de demandes d'aide. Nous recommandons que la province investisse dans la formation linguistique en anglais, en accordant la priorité aux personnes qui désirent entrer sur le marché du travail.

2. Accroître l'ouverture et la sensibilité interculturelles

Les investisseurs immigrants ont indiqué qu'ils ressentent souvent une certaine méfiance de la part des résidents locaux. En réponse, nous avons embauché une organisation de l'extérieur, Diversis, pour organiser deux ateliers sur l'ouverture culturelle : un à l'intention des immigrants et un à l'intention des gens d'affaires locaux. Les résultats ont été révélateurs : de nombreux nouveaux arrivants n'étaient pas au courant de plusieurs normes culturelles que l'on tient souvent pour acquies, par exemple les délais, les attentes concernant les contacts physiques, le contact visuel, etc. Les participants locaux, y compris des représentants du gouvernement, ont été conscientisés aux façons de communiquer efficacement avec des gens d'autres pays.

Nous recommandons qu'une formation sur l'ouverture et la sensibilité interculturelles soit offerte à grande échelle aux employés gouvernementaux et aux gens d'affaires, et tout particulièrement à ceux qui travaillent dans les domaines de l'acquisition de compétences, de la consultation et des banques, ces domaines étaient les principaux points de contact pour les immigrants. Nous prévoyons également la présence constante de nouveaux immigrants dans le cadre de notre Programme de mentorat des gens d'affaires immigrants (PMGAI).