RÉSEAU IMMIGRATION FRANCOPHONE DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Réseau en immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador

Planification stratégique 2014-2018
pour appuyer l'immigration francophone

Le 31 mars 2014

Table des matières

1 Sommaire de la planification stratégique 1
1.1 Positionnement stratégique et proposition de valeur 1
1.2 Objectif stratégique 1 : Accroître le nombre d'immigrants francophones à Terre-Neuve-et-Labrador 1
1.2.1 Axe d'action : Immigrants économiques 1
1.2.2 Axe d'action : Regroupement familial 1
1.3 Objectif stratégique 2 : Maximiser le potentiel de la Catégorie de l'expérience canadienne 2
1.3.1 Axe d'action : Travailleurs étrangers temporaires 2
1.3.2 Axe d'action : Étudiants étrangers 2
1.4 Objectif stratégique 3 : Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants aux communautés francophones de la province. 2
1.4.1 Axe d'action : Aiguillage pré-départ 2
1.4.2 Axe d'action : Services d'établissement en français 2
1.5 Amélioration continue du rendement 2
1.5.1 Axe d'action : Améliorer l'efficience des services aux nouveaux arrivants francophones 3
2 État des lieux de l'immigration francophone de TNL 3
2.1 Les données de Statistique Canada de 2011 3
2.1.1 Constats pour la population 4
2.1.2 Constats pour la population immigrante francophone 4
2.1.3 Cibles théoriques d'immigration francophone 7
2.1.4 Cibles opérationnelles d'immigration francophone 8
3 Les réformes du système d'immigration canadien depuis 2006 9
3.1 Deux voies d'entrée 9
3.1.1 Résidence permanente 9
3.1.2 Résidence temporaire 9
3.1.3 Nouvelles conditions obligatoires et nouveau système de déclaration d'intérêt 10
3.2 Les quatre piliers 10
3.2.1 L'économie 10
3.2.2 L'efficience 11
3.2.3 L'autorisation / l'accréditation des établissements et intervenants 11
3.2.4 La sécurité 11
3.3 Une illustration des effets cumulatifs des réformes 11

4 Objectifs stratégiques et axes d'action du Réseau et de ses Partenaires 14
5 Amélioration continue du rendement 16
6 Annexe A : Les quatre piliers de la réforme de l'immigration 17
6.1 L'économie 17
6.1.1 Professions prioritaires 18
6.1.2 Métiers spécialisés (Groupe A) 19
6.1.3 Métiers spécialisés (Groupe B) 20
6.2 L'efficience 21
6.3 L'autorisation / l'accréditation des établissements et intervenants 22
6.4 La sécurité 23
7 Annexe B : Cibles par catégorie 24
8 Annexe C : Statistiques détaillées sur l'immigration à Terre-Neuve-et- Labrador 25
8.1 Le contexte et la méthodologie 25
8.1.1 Sources de données utilisées 25
8.1.2 Géographie et disponibilité des données 26
8.2 Les données 29
8.2.1 Population francophone selon la première langue officielle parlée et selon la langue maternelle 29
8.2.2 Immigration francophone selon la première langue officielle parlée 31
8.2.3 Langues parlées à la maison selon la PLOP et le statut d'immigrant 32
8.2.4 Nouveaux résidents permanents, selon la connaissance des langues officielles 38
8.3 Les cibles et les stratégies 40
8.3.1 Cibles théoriques d'immigration francophone 40
8.3.2 Cibles opérationnelles d'immigration francophone 41
9 Revue documentaire 42
9.1 Sommaire 42
9.2 Situation de l'immigration à Terre-Neuve et Labrador 43
9.2.1 Aperçu général 43
9.2.2 Les barrières à l'intégration 45
9.2.3 La situation des étudiants internationaux 51
9.2.4 Travailleurs temporaires 54
9.2.5 Attraction et rétention des immigrants dans la province 55

9.3 La communauté francophone et l'état de l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador 59
9.3.1 Portrait d'ensemble 59
9.3.2 Les initiatives pour accroitre l'immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador 60
9.3.3 Un mot sur les services en matière de droit de l'immigration et de la protection des réfugiés offerts par les organismes communautaires 64
9.4 BIBLIOGRAPHIE 66
9.5 WEBOGRAPHIE 70

Liste des tableaux

Tableau 1 : Immigration et immigration récente selon la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011) 6
Tableau 2 : Illustration de l'effet cumulatif des réformes en immigration 13
Tableau 3 : Plafond global de 5 000 demandes, 300 par profession, Offres d'emploi réservé exclus des plafonds 18
Tableau 4 : Groupe B – Aucun sous-plafond par catégorie, inclus dans le plafond global de 3 000 demandes des métiers spécialisés 19
Tableau 5 : Groupe B – Aucun sous-plafond par catégorie, inclus dans le plafond global de 3 000 demandes des métiers spécialisés 20
Tableau 6 : Résidents permanents, Cibles par catégorie de CIC, 2014 24
Tableau 7 : Population totale, population immigrante et population des nouveaux immigrants – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011) 28
Tableau 8 : Langue maternelle et Première langue officielle parlée (PLOP) pour Terre-Neuve-et-Labrador, les RMR et AR de la province 29
Tableau 9 : Immigration et immigration récente selon la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011) 31
Tableau 10 : Immigration et immigration récente selon la langue parlée à la maison et la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011) 33
Tableau 11 : Nouveaux résidents permanents selon la connaissance des langues officielles (2002-2011) – Terre-Neuve-et-Labrador 39

1 SOMMAIRE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Les partenaires du Réseau en immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador ont travaillé en partenariat pour élaborer un plan stratégique pour la communauté francophone de la province. Les réformes du système d'immigration canadien implantées depuis 2006 ont transformé le système d'immigration. Les orientations stratégiques de la communauté en matière d'immigration sont établies pour la période 2014-2018, correspondant aux engagements du gouvernement du Canada dans le cadre de la sous la *Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018*.

Cette planification stratégique est le résultat d'un effort communautaire et engage tous les intervenants. Elle n'est pas strictement liée aux objectifs et cadres de programmes de Citoyenneté et Immigration Canada.

Les éléments clés de la planification stratégique sont les suivants :

1.1 Positionnement stratégique et proposition de valeur

La communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador contribue aux objectifs de croissance démographique de la province en participant directement aux efforts de recrutement et de rétention d'immigrants francophones bilingues qui répondent aux besoins économiques de la province.

Elle vise recruter des immigrants qui pourront s'intégrer chez des employeurs ayant l'anglais comme langue d'entreprise et qui pourront s'intégrer et contribuer au développement et à l'épanouissement socioculturel de la communauté francophone de la province.

Afin de maximiser l'efficience de ses services à l'étranger et dans la province, le Réseau vise entre 100 et 150 immigrants économiques francophones par année d'ici 2018. Cette cible représente entre 30 et 60 demandeurs principaux par année provenant d'une sélection à l'étranger et au sein du bassin de francophones bilingues détenteurs de visas de résidence temporaire (étudiants étrangers et travailleurs étrangers temporaires) dans la province ou ailleurs au Canada.

1.2 Objectif stratégique 1 : Accroître le nombre d'immigrants francophones à Terre-Neuve-et-Labrador

1.2.1 Axe d'action : Immigrants économiques

Identifier les professions prioritaires et les métiers spécialisés à cibler pour répondre aux besoins de main d'œuvre de la province et proposer aux employeurs des services de recrutement et de sélection de candidats qualifiés dans *Entrée Express.*

1.2.2 Axe d'action : Regroupement familial

Appuyer les immigrants francophones installés dans les communautés à poursuivre leurs démarches de regroupement familial.

1.3 Objectif stratégique 2 : Maximiser le potentiel de la Catégorie de l'expérience canadienne et le Programme de candidats de la province

1.3.1 Axe d'action : Travailleurs étrangers temporaires

Grâce à Destination Canada, participer au recrutement de travailleurs étrangers temporaires francophones bilingues qui répondent aux besoins de main d'œuvre spécialisée des employeurs de la province.

Grâce aux programmes de mobilité de la jeunesse, participer au recrutement de jeunes francophones bilingues intéressés aux stages d'emploi dans la province.

Créer un bassin de travailleurs étrangers temporaires francophones en rehaussant les facteurs d'admissibilité à la Catégorie de l'expérience canadienne et le Programme de candidats de la province.

1.3.2 Axe d'action : Étudiants étrangers

Appuyer Memorial University dans le recrutement d'étudiants étrangers de pays francophones intéressés à améliorer leur anglais en visant une cohorte de 20 à 30 étudiants par année (entre 120 et 150 en tout temps).

Développer en partenariat avec MUN des activités d'intégration communautaire et culturelle des étudiants étrangers à la francophonie de TN&L.

1.4 Objectif stratégique 3 : Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants aux communautés francophones de la province.

1.4.1 Axe d'action : Aiguillage pré-départ

Contribuer au maintien des sites d'information pré-départ et participer aux programmes d'aiguillage à l'étranger à titre de répondant canadien.

1.4.2 Axe d'action : Services d'établissement en français

Consolider les services d'établissement en français efficients compte tenu du volume anticipé de clients, distribués principalement entre Labrador City et St-John's.

Consolider les partenariats avec les fournisseurs de services spécialisés (en particulier ceux destinés aux réfugiés) de la communauté anglophone de la province afin de systématiser les transferts socio-culturels en français.

1.5 Amélioration continue du rendement

La réalisation des objectifs stratégiques s'appuiera sur l'amélioration continue du rendement du Réseau et de ses partenaires communautaires. L'efficience des services aux immigrants francophones pose des défis de conception et d'organisation sur un vaste territoire où les volumes de clientèle sont faibles en nombres absolus dans le temps.

1.5.1 Axe d'action : Améliorer l'efficience des services aux nouveaux arrivants francophones

Établir des mécanismes formels et informels de collaboration avec les organismes d'établissement anglophones de la province, notamment les services aux réfugiés.

Collaborer avec un ou des conseillers en immigration accrédités pour définir une proposition de services aux employeurs en matière de recrutement de main d'œuvre spécialisée francophone bilingue.

2 ÉTAT DES LIEUX DE L'IMMIGRATION FRANCOPHONE DE TNL

L'état des lieux propose une perspective chiffrée de l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador fondé sur les données de Statistique Canada du recensement de 2011. Les données statistiques complètes sont présentées à l'annexe C. La revue documentaire présente les principaux enjeux de l'immigration en général et de l'immigration francophone en particulier pour Terre-Neuve-et-Labrador. La revue documentaire complète est présentée en annexe D.

2.1 Les données de Statistique Canada de 2011

L'évaluation du programme d'appui réalisée par CIC (juillet 2012) présente une analyse des cibles d'immigration dans les communautés francophones en situation minoritaire : « Les statistiques confirment qu'il y a eu, depuis 2003, une croissance dans le nombre de nouveaux arrivants d'expression française s'installant dans les CFSM. Il est cependant impossible, à ce jour, de calculer avec précision la mesure exacte de cette croissance. » Les évaluateurs proposent trois mesures pour identifier les usagers du français parmi les immigrants dans les CFSM à l'échelle du Canada[1] :

1. Selon la mesure de la langue maternelle, 1 614 immigrants de langue maternelle française se sont établis dans les communautés francophones en situation minoritaire en 2011;
2. Selon la mesure qui combine les immigrants de langue maternelle française et les immigrants dont le français n'est pas la langue maternelle, mais dont le français est la langue officielle parlée (en excluant ceux qui parlent à la fois le français et l'anglais), 3 543 immigrants usagers du français se sont établis dans les communautés francophones en situation minoritaire en 2011;
3. La troisième mesure ajoute une troisième catégorie à celles de la deuxième mesure, soit les immigrants dont la langue maternelle est une langue autre que le français ou l'anglais, dont les langues officielles parlées sont le français et l'anglais, et qui, de plus, proviennent de pays ayant été désignés comme étant « francophones », soit un des 43 pays et territoires où le français est une langue officielle ou une langue couramment

[1] CIC, *Évaluation de l'Initiative de recrutement et d'intégration d'immigrants d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire*, Division de l'évaluation, juillet 2012, http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/recrutement.pdf, page consultée le 3 mai 2013.

parlée. Selon cette mesure, 5 279 immigrants usagers du français se sont établis dans les communautés francophones en situation minoritaire en 2011[2].

L'étude des données du recensement de 2011 permet de dresser un portrait détaillé des chiffres de population totale, d'immigrants et d'immigrants récents à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans nos analyses, nous incluons les personnes qui ont le français seulement comme première langue officielle parlée (PLOP)(PLOP français) et celles qui ont à la fois l'anglais et le français comme PLOP (PLOP anglais et français) parmi les francophones. À noter que selon certaines études récentes, les immigrants déclarant avoir à la fois l'anglais et le français comme PLOP ont en majorité un comportement sociolinguistique anglophone plutôt que francophone.

Les expressions « immigrants récents » et « nouveaux immigrants » utilisées de façon interchangeable par Statistique Canada comprennent tout immigrant arrivé au Canada dans la période intercensitaire (de 2006 à 2011). Par définition, la migration secondaire qui aurait pu se produire depuis l'entrée au Canada du nouvel arrivant est inclue puisque le lieu de résidence le jour du recensement (le 10 mai 2011) sert de seul repère géographique. À noter que CIC suivra dorénavant la migration secondaire des nouveaux arrivants pour une période de trois ans suivant l'entrée au Canada, ce qui permettra une analyse plus subtile des mouvements des immigrants au Canada à l'intérieur de la période intercensitaire de 5 ans.

2.1.1 Constats pour la population

Distribution de la population – Agglomération urbaines

- Les quatre agglomérations urbaines comptent pour 48% de la population de la province, pour 73% de ses immigrants et pour 78% de ses immigrants récents (2006-2011).
- St. John's compte pour 38% de la population de la province, pour 64% de ses immigrants et pour 73% de ses immigrants récents (2006-2011).

Langue maternelle et Première langue officielle parlée (LM et PLOP)

- Selon le critère de la langue maternelle (LM), Terre-Neuve-et-Labrador compte 3 015 francophones (personnes qui ont le français comme LM, seul ou avec l'anglais et/ou une autre langue), soit 0,6% de la population totale de la province.
- Selon le critère de la première langue officielle parlée (PLOP), Terre-Neuve-et-Labrador compte 2 195 francophones (personnes qui ont le français comme PLOP, seul ou avec l'anglais), soit 0,4% de la population totale de la province.
- On dénombre 1 015 personnes qui ont le français comme LM et non comme PLOP.
- Le nombre de francophones (LM) est également plus grand que le nombre de francophones (PLOP) dans chacune des agglomérations.

2.1.2 Constats pour la population immigrante francophone

[2] L'évaluation a utilisé une source de Wikipedia et une source de l'Université de Chicago pour identifier ces pays : http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_where_French_is_an_official_language; http://cuip.uchicago.edu/~ddelaney/paysfrancophone.html, pages consultées le 7 mai 2013. L'Organisation internationale de la Francophonie est composée de 77 États et gouvernements, dont 57 membres et 20 observateurs. Voir : http://www.francophonie.org/, page consultée le 7 mai 2013.

- Les 1 815 francophones (1 655 PLOP F et 160 PLOP A+F) représentent 0,4% de la population totale de 507 270 personnes.
- Les 210 immigrants francophones (155 PLOP F et 55 PLOP A+F) représentent 2,3% de la population immigrante totale (9 160 immigrants).
- Les 35 nouveaux immigrants francophones (35 PLOP F et 0 PLOP A+F) représentent 1,6% de la population immigrante récente totale (2 220 immigrants récents).

Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) suggèrent qu'historiquement, l'immigration a contribué au maintien du poids démographique des francophones et que l'immigration récente y contribue dans une moindre mesure.

Les données indiquent aussi que St. John's est le lieu de résidence de plus de 80 % des immigrants francophones (175 sur 210) et de la presque totalité des immigrants francophones récents (les données de l'ENM indiquent 35 sur 35). On ne relève aucun immigrant francophone dans les trois autres agglomérations.

On pourrait en déduire que les quelque 35 immigrants francophones qui ne vivent pas à St. John's vivent ailleurs que dans les trois autres agglomérations. Cela est possible, mais il faut interpréter avec prudence les données dans leur ensemble, et à plus forte raison pour les trois agglomérations de moindre taille, car les nombres sont très petits. En outre, Statistique Canada arrondit les nombres au multiple de 5 le plus près et attribue aléatoirement la valeur 0 ou 10 pour les nombres plus petits que 10. Ainsi, les proportions sont valables seulement lorsque l'on travaille avec des nombres assez grands.

Aux fins de cette analyse, on peut donc tenir pour acquis que le niveau de précision des données pour la province et pour St. John's est raisonnable, et ainsi parler d'ordre de grandeur plutôt que de proportions exactes. En raison des petits nombres, on doit aussi considérer comme non concluante toute analyse spécifique à d'autres unités géographiques, urbaines ou non.

Tableau 1 : Immigration et immigration récente selon la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011)

GÉOGRAPHIE	TOUTE LA POPULATION					TOUS LES IMMIGRANTS					IMMIGRANTS RÉCENTS (2006-2011)				
	TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCOPHONES (PLOP)		TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCOPHONES (PLOP)		TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCOPHONES (PLOP)	
				NOMBRE	%				NOMBRE	%				NOMBRE	%
Terre-Neuve-et-Labrador	507 270	1 655	160	1 815	0,4%	9 160	155	55	210	2,3%	2 220	35	0	35	1,6%
St. John's	193 830	660	90	750	0,4%	5 875	120	55	175	3,0%	1 610	35	0	35	2,2%
Bay Roberts	10 870	0	0	0	0,0%	75	0	0	0	0,0%	0	0	0	0	-
Grand Falls-Windsor	13 480	25	0	25	0,2%	310	0	0	0	0,0%	70	0	0	0	0,0%
Corner Brook	26 680	55	0	55	0,2%	405	0	0	0	0,0%	50	0	0	0	0,0%

2.1.3 Cibles théoriques d'immigration francophone

On peut dans un premier temps faire un calcul simple pour connaître la cible théorique d'immigrants francophones nécessaire pour maintenir le fait français dans la province, selon la cible de base que l'on veut établir :

- Sur une période de 5 ans, pour maintenir la proportion de personnes de langue maternelle française (0,6%), on doit attirer 19 francophones sur un total de 3 161, soit 3,8 par année.
- Sur une période de 5 ans, pour maintenir la proportion de personnes qui ont le français comme PLOP (0,4%), on doit attirer 12,6 francophones sur un total de 3 161, soit 2,5 par année.

Cela dit, il faut définir ce qu'est un immigrant « francophone ». Nous proposons une définition assez étroite : un nouvel immigrant francophone est un nouvel arrivant que s'intègre à la communauté minoritaire francophone. Comme variable intermédiaire, on considérera qu'il s'agit des personnes qui parlent le français au moins régulièrement à la maison.

De plus, l'ENM n'est réalisée qu'aux 5 ans et ne permet pas d'assurer un suivi immédiat de la dimension linguistique de l'immigration. Afin de suivre l'évolution de l'immigration francophone sur une base annuelle, il faut recourir aux données de CIC. La seule donnée linguistique publiée par CIC étant la connaissance des langues officielles, il faut pouvoir traduire le « nombre de francophones » tel que défini ci-haut en nombre de personnes connaissant le français. Quelques calculs de proportions suffisent :

- L'ENM indique que 1,6% des nouveaux immigrants (2006-2011) ont le français comme PLOP et que 43% de ces nouveaux immigrants francophones parlent le français au moins régulièrement à la maison. Ainsi, selon la dynamique d'immigration actuelle, 0,7% des nouveaux immigrants parlent le français à la maison.
- Les données de CIC indiquent que les nouveaux arrivants connaissant le français comptent pour 4,4% de l'immigration.
- On parle donc d'un ratio FPM/CLO de 16% (pour 100 personnes connaissant le français, 16 parlent le français au moins régulièrement à la maison). Ainsi, selon la dynamique d'immigration actuelle, pour obtenir un immigrant qui parle français à la maison, il faut entre 6 et 7 immigrants qui connaissent le français.
- En somme, selon la dynamique d'immigration actuelle, chaque année, sur les 632 nouveaux arrivants à Terre-Neuve-et-Labrador, 28 connaissent le français (4,4%), 10 ont le français comme PLOP (1,6%) et 4 parlent le français à la maison (0,7%).

Les cibles de départ, exprimées en nombre de personnes connaissant le français, selon la dynamique d'immigration actuelle, seraient comme suit :

- Sur une période de 5 ans, pour obtenir 0,6% d'immigrants parlant le français régulièrement à la maison, on doit attirer quelque 120 immigrants connaissant le français sur un total de 3 161, soit 24 par année.
- Sur une période de 5 ans, pour obtenir 0,4% d'immigrants parlant le français régulièrement à la maison, on doit attirer quelque 80 immigrants connaissant le français sur un total de 3 161, soit 18 par année.

Malgré tout, peu importe que l'on identifie les immigrants francophones par la connaissance des langues officielle, par la première langue officielle parlée ou par la langue parlée régulièrement à la maison, il n'est pas possible de déterminer la proportion de ces personnes qui auront effectivement le français comme première langue d'usage au Canada. On doit parler d'ordre de grandeur et, puisque les nombres sont petits et les proportions incertaines, on doit forcément adopter une cible qui est arbitraire.

Enfin, il faut rappeler que parmi les personnes ayant le français comme PLOP dans la population générale, 60% parlent le français à la maison, et que des analyses récentes montrent que le taux de transmission du français langue maternelle à Terre-Neuve-et-Labrador dépasse à peine 30% lorsqu'au moins un des deux parents est de langue maternelle française. Ces repères concernant l'usage du français dans la province militent en faveur d'une cible arbitraire résolument plus ambitieuse qui visera à « corriger » la tendance naturelle à l'assimilation linguistique et à revitaliser l'espace francophone.

Ainsi, la cible de 10 immigrants vivant en français par année permettrait de maintenir l'équilibre démographique.

2.1.4 Cibles opérationnelles d'immigration francophone

Le Canada a annoncé son intention de doubler en moins de dix ans le nombre d'étudiants étrangers accueillis dans ses universités.

Il s'agit là d'un outil intéressant pour favoriser la résidence permanente à la fin des études d'un plus grand nombre de personnes ayant une formation et une expérience canadiennes. Le Réseau pourrait chercher à puiser dans ce bassin d'immigrants potentiels en travaillant au recrutement d'étudiants francophones à l'Université Memorial.

Selon le site Web de l'Université[3], il y avait 1 872 étudiants internationaux à MUN en 2013, soit environ 11% de la population étudiante totale. Les données de 2012 indiquent que 7% de ces étudiants proviennent d'Europe, 13% proviennent d'Afrique subsaharienne et 18% du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Les données concernant le pays d'origine et la langue ne sont pas disponibles.

Dans un scénario où l'Université voudrait attirer quelque 3 750 étudiants étrangers (inscriptions), il viserait le recrutement de quelque 800 à 1 000 nouveaux étudiants chaque année (la durée des études variant grandement entre les cycles d'études et les types de programmes). Le Réseau pourrait tenter d'attirer un nombre donné d'étudiants francophones, par exemple 20 par année, et tenter de convaincre la moitié d'entre eux de demeurer dans la province une fois leurs études terminées.

[3] http://www.mun.ca/international/About/, page consultée le 10 mars 2014.

3 LES RÉFORMES DU SYSTÈME D'IMMIGRATION CANADIEN DEPUIS 2006

Le système d'immigration du Canada a été fondamentalement réformé depuis 2006. Dans leur totalité, les changements reposent sur quatre piliers principaux :

- l'économie,
- l'efficience,
- l'autorisation/l'accréditation et
- la sécurité publique.

Les changements ont été apportés par la voie législative, par des changements aux règlements et par décrets. Depuis la Loi du budget de 2008, le Ministre de CIC dispose du pouvoir de modifier les politiques et programmes par décret. C'est par le biais des *instructions ministérielles* que CIC a annoncé des moratoires sur le dépôt de nouvelles demandes ainsi que des quotas dans certaines catégories d'immigration économique et de regroupement familial, les critères de compétence linguistique, les conditions du super visa pour les parents et les grands-parents, et les catégories des étudiants étrangers faisant des études de troisième cycle et des travailleurs de métiers spécialisés.

3.1 Deux voies d'entrée

Le système d'immigration prévoit toujours deux voies d'entrée au Canada : la résidence permanente et la résidence temporaire. Les grande catégories restent les mêmes, avec une prépondérance marquée pour l'immigration économique.

3.1.1 Résidence permanente

La cible globale pour 2014 est fixée à 260 900 nouveaux arrivants. En 2014, les cibles déposées par CIC au parlement du Canada en matière de résidence permanente visent 63,1 % des nouveaux arrivants dans la catégorie des immigrants économiques, 26,1 % dans la catégorie du regroupement familial et 10,9 % dans la catégorie humanitaire.

La cible d'immigration d'expression française dans les communautés de la francophonie canadienne en 2023 est fixée à 4,4 % ou entre 9 000 et 10 000 immigrants par année, selon le plan stratégique de CIC. Cette cible représente 5 834 immigrants économiques, 2 244 immigrants de regroupement familial et 937 immigrants de motif d'ordre humanitaire dans les communautés francophones et acadiennes du Canada.

3.1.2 Résidence temporaire

Historiquement, CIC ne tenait pas compte de la variable linguistique pour les demandeurs de résidence temporaire. Dorénavant, le niveau de compétence linguistique devra être établi par un test standardisé, et permettra d'avoir un portrait plus clair des langues officielles parlées par les demandeurs de visas.

Travailleurs étrangers temporaires

Il y a quatre sous-catégories de travailleurs étrangers temporaires :

- Les travailleurs agricoles saisonniers;
- Les aides familiaux résidants, qui sont régis par un contrat standard;

- Le volet des professions peu spécialisées;
- Le volet des professions spécialisées.

Les travailleurs étrangers temporaires sont admissibles à la Catégorie de l'expérience canadienne ou celle des Candidats des provinces sous certaines conditions.

Étudiants étrangers

En 2012, la Canada a accueilli plus de 100 000 nouveaux étudiants étrangers, une augmentation de 60 % depuis 2004. Il y avait un total de 265 404 étudiants étrangers au Canada. Selon un rapport publié par le ministre des Affaires étrangères et du Commerce international, les étudiants étrangers injectent plus de 8 milliards de dollars par année dans l'économie canadienne.

En janvier 2014, le ministre du Commerce international a dévoilé la *Stratégie du Canada en matière d'éducation internationale* qui vise, d'ici 2022, doubler le nombre d'étudiants étrangers au Canada pour atteindre 450 000 personnes. Les marchés mondiaux ciblés sont le Brésil, la Chine, l'Inde, le Mexique, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, et le Vietnam.

Selon les données administratives de CIC, en 2012 il y avait 2 050 étudiants étrangers en séjour prolongé à Terre-Neuve-et-Labrador. Leur apport annuel à l'économie de la province est estimé à 65 millions de dollars et leur présence soutient 370 emplois.

3.1.3 Nouvelles conditions obligatoires et nouveau système de déclaration d'intérêt

L'admissibilité au Canada est assujettie à deux nouvelles conditions obligatoires : parler une des deux langues officielles et posséder un diplôme équivalent à une attestation d'études au Canada. Les résultats d'un test de langue standardisé et le rapport de l'équivalence des diplômes sont établis par des fournisseurs de services autorisés par CIC.

Un système de déclaration d'intérêt (DI), semblable au système en deux étapes en place en Nouvelle-Zélande et en Australie, sera opérationnel en fin 2014. À la première étape, « les immigrants éventuels remplissent un formulaire pour indiquer leur « intérêt » à venir au Canada. […] Au cours de la deuxième étape du modèle de DI, les candidats dont les caractéristiques correspondent aux besoins ciblés par les employeurs et gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral (comme l'expérience de travail, les compétences linguistiques et les résultats de l'évaluation de leurs études) reçoivent une « invitation à présenter une demande » de résidence permanente. […] »

3.2 Les quatre piliers

Les réformes de l'immigration reposent sur quatre piliers : l'économie, l'efficience, l'autorisation/l'accréditation des intervenants, la sécurité publique. Des détails sont présentés dans le document d'accompagnement en annexe A.

3.2.1 L'économie

Le but de l'immigration est d'améliorer la performance économique du Canada. Le système d'immigration crée un lien très étroit entre les besoins de main-d'œuvre et la venue au Canada d'immigrants qualifiés, à titre de résidents permanents ou de travailleurs temporaires. Les

conditions préalables imposées et le système de sélection des immigrants sont réformés afin de répondre plus rapidement à ce but premier.

3.2.2 L'efficience

Les opérations du système canadien d'immigration sont transformées de fond en comble. Partant du système de déclaration d'intérêt, de la grille de points révisée et du plafonnement des catégories d'immigrants économiques, et allant jusqu'à la rationalisation des services d'établissement et du traitement des demandeurs d'asile, CIC exerce un contrôle serré pour améliorer l'efficience de l'ensemble des opérations. En 2012-2013, CIC a investi plus de 600 millions de dollars dans les services d'établissement au Canada, soit un montant moyen de près 2 400 $ par immigrant, comparativement à près de 950 $ en 2005.

Dans son appel de proposition 2013 pour les services d'établissement au Manitoba, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick, CIC soulignait que 90 % des fonds attribués devaient être consacrés aux services directs aux nouveaux arrivants. Le ministère précise que, dans la conception des projets, la priorité sera accordée :

> *« [aux]propositions qui visent à créer un service d'établissement intégré regroupant de façon homogène les activités qui abordent de multiples priorités en une seule et unique expérience globale pour le client »*

Les systèmes de gestion de l'information portant sur les services livrés aux immigrants, identifiés individuellement, sont en place. CIC aura dans les années à venir une capacité d'analyser l'efficience des services livrés par des fournisseurs de services d'établissement spécifiques en comparaison aux tendances du milieu et des résultats obtenus au cas-par-cas.

3.2.3 L'autorisation / l'accréditation des établissements et intervenants

Les intervenants en immigration seront dorénavant désignés ou obtiendront l'autorisation de CIC de livrer des services aux immigrants à l'étranger ou au Canada. L'accréditation, la désignation et l'appel aux propositions de services réduisent le nombre d'intervenants et professionnalisent les services, qui sont intégrés dans un continuum dont l'accès est contrôlé.

3.2.4 La sécurité

Le système canadien d'immigration doit répondre aux exigences de la sécurité nationale et des ententes internationales de sécurité du périmètre nord-américain. De nombreuses mesures préventives et correctives sont mises en place, notamment au plan des demandeurs d'asile, des fraudeurs du système d'immigration et des résidents permanents traduits en justice. Plusieurs systèmes de suivi administratif sont mis en place pour suivre le parcours d'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants pendant leurs trois premières années au Canada et leurs déplacements outre-frontière.

3.3 Une illustration des effets cumulatifs des réformes

Afin de présenter l'effet cumulatif des réformes en immigration, nous proposons un scénario fondé sur les règlements et procédures déjà adoptés et qui sont présentement en vigueur ou le seront d'ici la fin 2014. La plupart des dispositions réglementaires ont été adoptées et

annoncées dans la Gazette du Canada. Les directives opérationnelles de CIC et les modalités techniques sont en voie de développement et seront, pour la plupart, effectives dans les deux premières années du Plan stratégique 2014-2018 du Réseau.

L'encadré en page suivante est une situation fictive pour fin d'illustration des effets de la réforme sur un cas typique. Les informations individuelles sont fictives mais les éléments de procédure administrative sont réels.

Tableau 2 : Illustration de l'effet cumulatif des réformes en immigration

Nous sommes en juin 2015. Un employeur canadien, après avoir tenté un recrutement pancanadien pour trouver des candidats qualifiés, a payé les frais de 275 $ pour obtenir un Avis du marché du travail (AMT) du ministère Emploi et Développement social Canada. L'employeur identifie un candidat à l'étranger qui s'est classé dans Entrée Express, le bassin de déclaration d'intérêt, et propose au candidat une offre d'emploi réservé, que le candidat accepte. L'employeur indique son choix à CIC.

L'agent d'immigration invite le candidat, un jeune homme de 30 ans, à présenter un dossier complet de demande de visa de résident permanent comme demandeur principal, avec son épouse et ses trois enfants comme dépendants. Son dossier sera traité en priorité vu l'offre d'emploi réservé. Ce candidat a déjà obtenu le rapport sur l'équivalence canadienne de ses diplômes d'un fournisseur autorisé par CIC (World Education Services, la filiale canadienne d'une compagnie privée américaine) et lui et son épouse ont passé leur test de compétence linguistique en français administré par le fournisseur de services sélectionné par CIC dans un appel d'offres public (un consortium international géré par le gouvernement régional de l'Île-de-France).

Le dossier de demande de visa de résidence permanente officiellement complété et déposé, le candidat et son épouse sont évalués selon la nouvelle grille de points et passent les conditions obligatoires (sinon l'agent aurait cessé l'étude de leur dossier sur-le-champ). Ils obtiennent un score de plus de 67 points sur l'échelle de sélection, en partie dû au fait que l'épouse a fait des études postsecondaires au Canada et qu'elle a maintenu des liens avec ses anciens collègues de classe. Le candidat et son épouse se présentent au Centre de réception des demandes de visas (l'un des 150 à travers le monde géré par une firme brésilienne pour le compte de CIC) pour confier leurs données biométriques au ministère et compléter le processus d'obtention du visa.

En attente de leur départ, la famille participe à un programme d'orientation pré-départ offert par Collèges et Instituts Canada (anciennement ACCC), un fournisseur de services sélectionné par CIC. Grâce aux renseignements obtenus, aux stratégies proposées et aux services livrés à distance par les répondants canadiens de l'ACCC, la famille identifie l'école où inscrire leurs enfants et le quartier où demeurer. Les démarches officielles sont entreprises avant le départ.

La famille d'immigrants économiques arrive au Canada et les données biométriques sont vérifiées à l'entrée au pays par l'Agence des services frontaliers (qui a accès aux conclusions de la vérification de la Gendarmerie royale du Canada et ses partenaires internationaux). Après les formalités administratives de CIC, la famille est accueillie à l'aéroport par un représentant de l'employeur qui les conduit à l'appartement temporaire loué avant de quitter leur pays. Le surlendemain, le nouvel employé est au poste pour son orientation professionnelle et son épouse est à l'école pour accompagner les enfants à leur première journée de classes.

Il s'est écoulé douze mois entre la sélection de la candidature au bassin de déclaration d'intérêt et l'arrivée au Canada de la famille. Cependant, ce cas typique de la catégorie de *Travailleur qualifié (fédéral)* ne représente qu'un immigrant économique sur deux, puisque la moitié des immigrants économiques sont des *Candidats de provinces et territoires* ou des demandeurs de la *Catégorie de l'expérience canadienne* qui sont déjà au Canada sous des visas de résidence temporaire avec permis de travail et/ou permis d'études.

4 OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET AXES D'ACTION DU RÉSEAU ET DE SES PARTENAIRES

Positionnement stratégique et proposition de valeur

La communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador contribue aux objectifs de croissance démographique de la province en participant directement aux efforts de recrutement et de rétention d'immigrants francophones bilingues qui répondent aux besoins économiques de la province.

Elle vise recruter des immigrants qui pourront s'intégrer chez des employeurs ayant l'anglais comme langue d'entreprise et qui pourront s'intégrer et contribuer au développement et à l'épanouissement socioculturel de la communauté francophone de la province.

Afin de maximiser l'efficience de ses services à l'étranger et dans la province, le Réseau vise entre 100 et 150 immigrants économiques francophones par année d'ici 2018. Cette cible représente entre 30 et 60 demandeurs principaux par année provenant d'une sélection à l'étranger et au sein du bassin de francophones bilingues détenteurs de visas de résidence temporaire (étudiants étrangers et travailleurs étrangers temporaires) dans la province ou ailleurs au Canada.

Objectifs stratégiques	Axes d'action
Accroître le nombre d'immigrants francophones à Terre-Neuve-et-Labrador	**Immigrants économiques** Identifier les professions prioritaires et les métiers spécialisés à cibler pour répondre aux besoins de main d'œuvre de la province et proposer aux employeurs des services de recrutement et de sélection de candidats qualifiés dans *Entrée Express* **Regroupement familial** Appuyer les immigrants francophones installés dans les communautés à poursuivre leurs démarches de regroupement familial.
Maximiser le potentiel de la Catégorie de l'expérience canadienne et du Programme de candidats de la province	**Travailleurs étrangers temporaires** Grâce à Destination Canada, participer au recrutement de travailleurs étrangers temporaires francophones bilingues qui répondent aux besoins de main d'œuvre spécialisée des employeurs de la province Grâce aux programmes de mobilité de la jeunesse, participer au recrutement de jeunes francophones

	bilingues intéressés aux stages d'emploi dans la province Créer un bassin de travailleurs étrangers temporaires francophones en rehaussant les facteurs d'admissibilité à la Catégorie de l'expérience canadienne et au Programme de candidats de la province **Étudiants étrangers** Appuyer Memorial University dans le recrutement d'étudiants étrangers de pays francophones intéressés à améliorer leur anglais en visant une cohorte de 20 à 30 étudiants par année (entre 120 et 150 en tout temps) Développer en partenariat avec MUN des activités d'intégration communautaire et culturelle des étudiants étrangers à la francophonie de TN&L
Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants aux communautés francophones de la province.	**Aiguillage pré-départ** Contribuer au maintien des sites d'information pré-départ et participer aux programmes d'aiguillage à l'étranger à titre de répondant canadien **Services d'établissement en français** Consolider les services d'établissement en français efficients compte tenu du volume anticipé de clients, distribués principalement entre Labrador City et St-John's Consolider les partenariats avec les fournisseurs de services spécialisés (en particulier ceux destinés aux réfugiés) de la communauté anglophone de la province afin de systématiser les transferts socio-culturels en français

Ces objectifs stratégiques et axes d'action sont fondés sur les constats suivants :

1. Les réformes en immigration obligent dorénavant de travailler sur une base communautaire et régionale plutôt que sur une base sectorielle. Les immigrants s'intègrent à une communauté, et non pas à un secteur.

2. L'importance accordée à l'immigration économique appelle à une collaboration très serrée avec les acteurs économiques de la région, dont les employeurs.

3. Les communautés doivent agir en aval du processus d'immigration et être proactives dans l'identification de candidats, la sélection dans le bassin de déclaration d'intérêt et l'aiguillage pré-départ des immigrants, plutôt que d'être réactives à l'arrivée des immigrants au Canada.

4. Les services aux immigrants seront appelés à changer au cours des cinq prochaines années, au rythme de la mise en œuvre effective des transformations annoncées. Le Réseau et ses partenaires doivent être les maitres-d'œuvre de la réingénierie des services en français, sinon ils subiront le changement plutôt que de le mouler.

5 AMÉLIORATION CONTINUE DU RENDEMENT

La réalisation des objectifs stratégiques s'appuiera sur l'amélioration continue du rendement du Réseau et de ses partenaires communautaires. L'efficience des services aux immigrants francophones pose des défis de conception et d'organisation sur un vaste territoire où les volumes de clientèle sont faibles et leur et la gouvernance de l'action communautaire. L'amélioration continue du rendement du Réseau et de ses partenaires passe par l'appui, le renforcement et la réingénierie des capacités sur le terrain de répondre aux besoins de la communauté et des immigrants francophones.

Objectifs d'amélioration continue	Axes d'action
Améliorer l'efficience des services aux nouveaux arrivants francophones.	Établir des mécanismes formels et informels de collaboration avec les organismes d'établissement anglophones de la province, notamment les services aux réfugiés Collaborer avec un ou des conseillers en immigration accrédités pour définir une proposition de services aux employeurs en matière de recrutement de main d'œuvre spécialisée francophone bilingue

6 ANNEXE A : LES QUATRE PILIERS DE LA RÉFORME DE L'IMMIGRATION

6.1 L'économie

Le but de l'immigration est d'améliorer la performance économique du Canada. Le système d'immigration crée un lien très étroit entre les besoins de main-d'œuvre et la venue au Canada d'immigrants qualifiés, à titre de résidents permanents ou de travailleurs temporaires. Les conditions préalables imposées et le système de sélection des immigrants sont réformés afin de répondre plus rapidement à ce but premier.

- Le ministre a identifié vingt-quatre (24) nouvelles professions prioritaires et un plafond de 5 000 nouvelles demandes, sans offre d'emploi réservé, y compris un sous-plafond de 300 nouvelles demandes pour chaque profession.
- Une nouvelle catégorie *Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)* est plafonnée à 3 000 demandes entre janvier 2013 et janvier 2014, parmi une liste de 43 professions admissibles dont 26 métiers en demande ne font pas l'objet d'un sous-plafond et 17 métiers à besoin modéré sur le marché du travail font chacun l'objet d'un sous-plafond de 100 demandes.
- Les *travailleurs étrangers temporaires* sont sélectionnés selon les besoins à court terme de l'économie canadienne. Les conditions générales de leur admission au Canada sont en voie de rationalisation. Par exemple, ils peuvent obtenir un permis de travail ouvert transitoire s'ils ont soumis une demande de résidence permanente admissible dans la Catégorie de l'expérience canadienne et un projet pilote en Alberta permet aux travailleurs étrangers temporaires dans une profession donnée de changer librement d'employeurs, sans devoir obtenir un avis relatif au marché du travail. De plus, les communautés de la francophonie canadienne n'ont pas à obtenir d'AMT pour les travailleurs temporaires francophones sélectionnés dans le cadre élargi de Destination Canada.
- L'intention du gouvernement est de modifier le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour « s'assurer que les titulaires de permis d'études sont vraiment des étudiants qui étudient au Canada et qui sont inscrits dans des établissements d'enseignement autorisés à les recevoir. » Le permis d'études ne peut être délivré que si l'étudiant produit une attestation écrite de son acceptation dans un établissement d'enseignement désigné.

6.1.1 Professions prioritaires

Tableau 3 : Plafond global de 5 000 demandes, 300 par profession, Offres d'emploi réservé exclus des plafonds

0211 Directeurs/directrices des services de génie;	2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs;
1112 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements;	2243 Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels;
2113 Géoscientifiques et océanographes;	2263 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail;
2131 Ingénieurs civils/ingénieures civiles;	3141 Audiologistes et orthophonistes;
2132 Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes;	3142 Physiothérapeutes;
2134 Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes;	3143 Ergothérapeutes;
2143 Ingénieurs miniers/ingénieures minières;	3211 Technologues de laboratoires médicaux;
2144 Ingénieurs géologues/ingénieures géologues;	3212 Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie;
2145 Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole;	3214 Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires;
2146 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale;	3215 Technologues en radiation médicale;
2147 Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel);	3216 Technologues en échographie;
2154 Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres;	3217 Technologues en cardiologie et technologues en électrophysiologie diagnostique, n.c.a. (non classé ailleurs).

6.1.2 Métiers spécialisés (Groupe A)

Tableau 4 : Groupe B – Aucun sous-plafond par catégorie, inclus dans le plafond global de 3 000 demandes des métiers spécialisés

7202 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications;	8222 Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz;
7204 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie;	8241 Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres;
7205 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation;	8252 Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage;
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières;	9211 Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais;
7301 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique;	9212 Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique;
7302 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd;	9214 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique;
8211 Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière;	9231 Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais;
8221 Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières;	9241 Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques;
	9243 Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets.

6.1.3 Métiers spécialisés (Groupe B)

Tableau 5 : Groupe B – Aucun sous-plafond par catégorie, inclus dans le plafond global de 3 000 demandes des métiers spécialisés

7233 Tôliers/tôlières;	7231 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage;
7236 Monteurs/monteuses de charpentes métalliques;	7235 Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques;
7241 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques);	7237 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser;
7243 Électriciens/électriciennes de réseaux électriques;	7242 Électriciens industriels/électriciennes industrielles;
7245 Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications;	7244 Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles;
7251 Plombiers/plombières;	7246 Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications;
7253 Monteurs/monteuses d'installations au gaz;	7252 Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs;
7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd;	7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles;
7314 Réparateurs/réparatrices de wagons;	7313 Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation;
7318 Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs;	7315 Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs;
7372 Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction;	7371 Grutiers/grutières;
8231 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines;	7373 Foreurs/foreuses de puits d'eau;
9232 Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques.	8232 Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz;

6.2 L'efficience

Les opérations du système canadien d'immigration sont transformées de fond en comble. Partant du système de déclaration d'intérêt, de la grille de points révisée et du plafonnement des catégories d'immigrants économiques, et allant jusqu'à la rationalisation des services d'établissement et du traitement des demandeurs d'asile, CIC exerce un contrôle serré pour améliorer l'efficience de l'ensemble des opérations.

- Procéder par *instructions ministérielles* permet à CIC de réagir plus rapidement à l'évolution de la situation économique au Canada et à l'étranger. Le ministre peut créer une nouvelle catégorie d'immigrants économiques d'une durée de cinq ans et limitée à 2 750 personnes par année par la voie d'instructions ministérielles.
- Le nouveau système de points donne l'avantage aux personnes de 18 à 35 ans ayant plus de 4 ans d'expérience professionnelle et ayant une offre d'emploi réservé et une expérience antérieure de travail et d'études au Canada ou de la famille au Canada. La compétence linguistique et l'équivalence des diplômes sont deux conditions sine qua non. Leurs besoins d'appui à l'établissement sont d'autant réduits.
- Un système de déclaration d'intérêt (DI), semblable au système en deux étapes en place en Nouvelle-Zélande et en Australie, sera opérationnel en fin 2014. À la première étape, « les immigrants éventuels remplissent un formulaire pour indiquer leur « intérêt » à venir au Canada. À l'aide de critères publiquement établis, clairs et transparents, on évalue l'information recueillie pour déterminer si les candidats peuvent faire partie du bassin de DI ainsi que pour établir leur rang relatif dans ce même bassin. Le formulaire de DI ne constitue pas une demande en soi, mais plutôt une première étape. Au cours de la deuxième étape du modèle de DI, les candidats dont les caractéristiques correspondent aux besoins ciblés par les employeurs et gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral (comme l'expérience de travail, les compétences linguistiques et les résultats de l'évaluation de leurs études) reçoivent une « invitation à présenter une demande » de résidence permanente. Dans un tel système, il ne serait pas nécessaire d'étudier toutes les demandes dans l'ordre où elles sont reçues. Les candidats seraient plutôt sélectionnés selon la pertinence de leurs compétences et de leur expérience. Tous les candidats qui soumettront une déclaration d'intérêt ne seront pas nécessairement invités à présenter une demande de visa de résident permanent. »
- Le *Plan d'action triennal fédéral-provincial-territorial* établit une vision commune de l'immigration. Les ministres responsables de l'immigration se sont engagés à élaborer et à mettre en œuvre un système de déclaration d'intérêt pour créer un bassin de travailleurs qualifiés et ont convenu de « renforcer l'obligation de reddition de compte et l'intégrité de tous les programmes d'immigration économique, à l'échelon fédéral, provincial et territorial. »
- En parallèle, CIC a annoncé le non-renouvèlement de l'Accord Canada-Manitoba et de l'Accord Canada-Colombie-Britannique. L'Accord Canada-Ontario est échu. Ces accords portaient principalement sur les services d'établissement et les services publics provinciaux et municipaux liés à l'intégration des immigrants.
- Le système nommé *Environnement de déclarations d'ententes de contribution* (iEDEC) sera en place en décembre 2013. Les organismes de prestation de services qui reçoivent des fonds de CIC doivent enregistrer les clients dans la base de données et fournir toute

une série d'informations sur les services utilisés par les usagers, incluant le temps accordé à chaque usager. Il devient alors possible pour le Ministère d'analyser les effets cumulatifs de ses programmes sur la population visée, de colliger des données de nombreuses sources et de mesurer avec exactitude l'efficacité du système d'établissement pour les bénéficiaires.

- La sélection de résidents permanents dans le bassin des résidents temporaires déjà intégrés au Canada est croissante. La Catégorie de l'expérience canadienne augmente en nombre depuis sa création. Le Programme des candidats des provinces est composé, selon la province, entre 40 % et 85 % de résidents temporaires qui obtiennent le statut de résidents permanents sans quitter le Canada.
- En 2012-2013, CIC a investi plus de 600 millions de dollars dans les services d'établissement au Canada, soit un montant moyen de près 2 400 $ par immigrant, comparativement à près de 950 $ en 2005.
- Les conditions régissant la catégorie du regroupement familial sont resserrées. Les conditions de parrainage identifient les personnes admissibles, établissent un seuil plus élevé de revenus (le relevé annuel d'impôt émis par l'Agence de revenu du Canada servant de seule preuve à l'appui), et étendent à 20 ans la période de caution des parrains. Le supervisa pour parents et grands-parents d'une durée de dix ans permet les entrées et sorties multiples du Canada et oblige le détenteur à souscrire à une assurance santé canadienne.
- Le traitement des demandes d'asile (réfugiés) est profondément modifié. Les réfugiés sélectionnés à l'étranger seront uniquement des personnes désignées comme réfugiés par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ou par un État étranger. Les organismes de parrainage n'ont plus la possibilité de choisir eux-mêmes les réfugiés. Le système de traitement des demandes d'asile faites au Canada a été modifié afin d'accélérer le traitement des demandes et de renvoyer plus rapidement les demandeurs déboutés. Selon les analyses de CIC, les changements au système d'octroi du statut de réfugié permettront des économies estimées à 1,6 milliard de dollars sur cinq ans en coûts reliés à l'aide sociale et à l'éducation.

6.3 L'autorisation / l'accréditation des établissements et intervenants

Les intervenants en immigration seront dorénavant désignés ou obtiendront l'autorisation de CIC de livrer des services aux immigrants à l'étranger ou au Canada. L'accréditation, la désignation et l'appel aux propositions de services réduisent le nombre d'intervenants et professionnalisent les services, qui sont intégrés dans un continuum dont l'accès est contrôlé.

Voici une liste partielle des catégories d'organismes désignés selon les réformes et les processus d'appels de propositions lancés depuis 2011 :

- Organismes désignés – évaluation des compétences linguistiques et évaluation des titres de compétences étrangers;
- Consultants en immigration accrédités par le Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada (CRCIC);
- Organismes « signataires d'entente de parrainage » de réfugiés;
- Établissements d'enseignement postsecondaire autorisés, avec ou sans accord avec chacune des provinces (les consultations pour les modifications réglementaires sont présentement en cours);

- Groupes d'investisseurs providentiels et fonds de capital-risque désignés (catégorie démarrage d'entreprise);
- Organismes d'établissement (sélectionnés par appel d'offres national, plus ceux du Manitoba et de la Colombie-Britannique);
- Rôle des employeurs (système de déclaration d'intérêt, attestation du respect des règles, Programme des travailleurs étrangers temporaires, pouvoir d'inspection de CIC et de RHDCC).

Il est important de noter que les appels d'offre de services lancés par CIC sont ouverts aux entreprises privées et sont assujettis aux accords internationaux de libre-échange. Récemment, les fournisseurs de services étrangers ont été retenus pour l'administration des tests de compétence linguistique en anglais et en français, l'évaluation de l'équivalence des diplômes et l'administration des bureaux de visas (dont la collecte d'information biométrique).

6.4 La sécurité

Le système canadien d'immigration doit répondre aux exigences de la sécurité nationale et des ententes internationales de sécurité du périmètre nord-américain. De nombreuses mesures préventives et correctives sont mises en place.

- Sanction contre le passage clandestin : Le ministre peut désigner une « arrivée irrégulière » lorsqu'un nombre important de demandeurs d'asile arrivent simultanément (i.e. par bateau transportant des centaines de réfugiés). Si le statut de réfugié leur est accordé, leur statut est sujet à une réévaluation après cinq ans, période pendant laquelle ces personnes ne pourront pas faire de demande de résidence permanente ni parrainer des membres de leur famille. Si ces personnes n'obtiennent pas le statut de réfugié, elles ne peuvent interjeter un appel de la décision, elles seront renvoyées et ne pourront pas demander à immigrer au Canada pour une période de cinq ans.
- Information biométrique exigée dès 2013 : Le Canada a signé une entente internationale de partage d'information avec les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. C'est ainsi qu'il a été établi que les pays membres du Groupe de passeport des Cinq nations partageront les données d'immigration entre eux, dont les données biométriques. Les données d'un détenteur de visa temporaire seront détruites après cinq ans.
- En décembre 2012, le Canada et les États-Unis ont signé un traité d'échange de renseignements en matière d'immigration, s'inscrivant dans le *Plan d'action sur la sécurité et la compétitivité économique à l'intérieur du périmètre*, pour assurer un meilleur contrôle des immigrants et des visiteurs. Aucun renseignement concernant les citoyens ou les résidents permanents ne sera communiqué. L'échange de renseignements biographiques commencera en 2013 et l'échange de renseignements biométriques débutera en 2014.

7 ANNEXE B : CIBLES PAR CATEGORIE

Tableau 6 : Résidents permanents, Cibles par catégorie de CIC, 2014

		A	B	C
Type	**Cible de CIC présentée au Parlement**	**Cible immigration francophonie canadienne**	**Proportion des demandeurs principaux (T1&2-2012)**	**Estimation du nombre de demandeurs principaux**
		4,4%		
Travailleurs qualifiés – fédéral (y compris les travailleurs de métiers spécialisés)	47 300	2 081	44%	916
Catégorie de l'expérience canadienne	15 000	660	30%	198
Aides familiaux résidants	17 500	770	64%	493
Gens d'affaires – fédéral	6 000	264	41%	108
Gens d'affaires – Québec	5 300			-
Travailleurs qualifiés – Québec	26 600			-
Candidats des provinces	46 800	2 059	44%	906
Total – Économique	**164 500**	**5 834**		**2 621**
Pourcentage de la répartition	63,1%			
Époux, conjoints de fait, partenaires conjugaux et enfants (y compris ceux visés par une politique d'intérêt public)	48 000	1 584		
Parents et grands-parents	20 000	660		
Total – Regroupement familial	**68 000**	**2 244**	**-**	**-**
Pourcentage de la répartition	26,1%	24,9%		
Personnes protégées au Canada	7 500	248		
Personnes à charge à l'étranger	3 500	116		
Réfugiés pris en charge par le gouvernement	7 100	234		
Réfugiés recommandés par un bureau des visas	500	17		
Réfugiés parrainés par le secteur privé	6 300	208		
Intérêt public – Aide à la réinstallation (fédéral)	300	10		
Intérêt public – Autres	200	7		
Motifs d'ordre humanitaire	3 000	99		
Total – Motifs d'ordre humanitaire	**28 400**	**937**	**-**	**-**
Pourcentage de la répartition	10,9%	10,4%		
Détenteurs de permis	100			
GLOBAL	**260 900**	**9 016**	**-**	**2 621**

8 ANNEXE C : STATISTIQUES DETAILLEES SUR L'IMMIGRATION A TERRE-NEUVE-ET- LABRADOR

8.1 Le contexte et la méthodologie

Nous avons préparé un portrait statistique de l'immigration à Terre-Neuve-et-Labrador depuis 2007 pour mieux comprendre les tendances concernant l'immigration d'expression française. Les données pour l'immigration primaire sont publiques. Ce portrait sera essentiel pour préparer les cibles d'immigration primaire francophones visées à Terre-Neuve-et-Labrador.

L'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) est actuellement la principale source de données de Statistique Canada sur le lieu de naissance, le statut des générations, la citoyenneté et l'immigration. Avant 2011, ces renseignements étaient recueillis dans le cadre du Recensement de la population. Citoyenneté et immigration Canada publie également les statistiques sur le nombre de nouveaux résidents permanents chaque année.

Nous travaillons principalement avec les données de Statistique Canada en utilisant la *première langue officielle parlée* (PLOP). La méthode utilisée pour déterminer cette variable tient d'abord compte de la connaissance des langues officielles, puis de la langue maternelle, et enfin, de la langue parlée à la maison. Dans nos analyses, nous incluons les personnes qui ont le français seulement comme PLOP (PLOP français) et celles qui ont à la fois l'anglais et le français comme PLOP (PLOP anglais et français) parmi les francophones. Cette méthode permet d'inclure la majorité des parlants français.

Il est à noter que Statistique Canada produit parfois des tableaux thématiques en utilisant la langue maternelle. Dans toutes les présentations de données démographiques, nous avons indiqué laquelle de ces variables est utilisée (PLOP ou langue maternelle dans le cas des données de Statistique Canada, ou encore connaissance des langues officielles ou langue maternelle pour ce qui concerne les données de CIC).

8.1.1 Sources de données utilisées

Données détaillées sur la langue pour les RMR et AR – langue maternelle, première langue officielle parlée, langue parlée à la maison le plus souvent et régulièrement :

Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, Tableaux de données thématiques – Immigration et diversité ethnoculturelle, 8 mai 2013, numéro au catalogue 99-010-X2011031.

http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=99-010-X2011031&lang=fra

Données pour la province – tableau sommaire, utilisé pour les données sur l'immigration totale dans l'ensemble du territoire (pas de variable linguistique) :

Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, Profil de l'ENM, Tableau de données, 26 juin 2013, numéro au catalogue 99-012-X2011016.

http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=99-012-X2011016&lang=fra

Données pour certaines RMR et AR – nouveaux résidents permanents annuellement par catégorie selon les connaissances linguistiques :

Citoyenneté et Immigration Canada, Bibliothèque numérique, Faits et chiffres 2011 (DVD), numéro de catalogue Ci1-8/2011-DVD.

http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/menu-faits.asp

Notes concernant la qualité des données :

D'après les résultats de l'évaluation de la qualité des données de l'ENM 2011, les estimations de l'ENM relatives aux variables sur les langues à l'échelle nationale sont cohérentes avec les estimations et les tendances d'autres sources de données, notamment les résultats des recensements de 2011, 2006 et 2001, ou leur sont semblables.[4]

D'après les résultats de cette évaluation, les estimations de l'ENM relatives aux variables sur la citoyenneté et l'immigration à l'échelle nationale sont cohérentes ou semblables aux estimations et aux tendances d'autres sources de données, notamment celles des recensements de 2006 et 2001, et des données administratives provenant de Citoyenneté et Immigration Canada.[5]

Il est impossible de déterminer à coup sûr dans quelle mesure l'ENM peut être touchée par le biais de non-réponse. Cependant, selon les renseignements provenant d'autres sources de données, il existe un biais de non-réponse pour certains groupes de population et certaines régions géographiques.

De plus, des données récentes semblent indiquer une sous-estimation des immigrants récents dans l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

En règle générale, le risque d'erreur augmente pour les niveaux géographiques inférieurs et les petites populations. Parallèlement, les sources de données utilisées pour évaluer ces résultats sont également moins fiables, ce qui rend difficile de certifier ces petits chiffres.

8.1.2 Géographie et disponibilité des données

Terre-Neuve-et-Labrador compte 11 divisions de recensement et 4 agglomérations urbaines.

Certains tableaux thématiques de l'ENM portant sur l'immigration permettent une analyse des données par division de recensement (DR), couvrant ainsi l'ensemble du territoire étudié. Cependant, aucun tableau ne présente à la fois un découpage par DR et des données sur la langue. Les tableaux qui comportent des variables linguistiques sont disponibles pour le Canada, les provinces et territoires, de même que pour les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR); **elles ne sont pas disponibles par DR**. **On peut donc traiter de la province dans son ensemble, puis des quatre agglomérations urbaines.** Puisque les RMR et les AR ne couvrent pas l'ensemble du territoire d'une province, il faut garder à l'esprit que les subdivisions de recensement (SDR) de la province ne faisant pas partie d'une RMR ou d'une AR ne sont pas incluses dans l'analyse à un niveau géographique détaillé.

[4] Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Guide de référence sur les langues*, No 99-010-X2011007 au catalogue. http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=99-010-XIF2011007&lang=fra

[5] Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Guide de référence sur le lieu de naissance, le statut des générations, la citoyenneté et l'immigration*, No 99-010-X2011008 au catalogue. http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=99-010-XIF2011008&lang=fra

Le Tableau 7 présente la population totale et la population immigrante de la province et de ses quatre agglomérations urbaines, puis montre le pourcentage que représente la population de chaque agglomération par rapport à celle de l'ensemble de la province.

Tableau 7 : Population totale, population immigrante et population des nouveaux immigrants – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011)

Géographie	Description	Population totale dans les ménages privés	Tous les immigrants		Immigrants récents (2006-2011)		
			Nombre	% de la population totale	Nombre	% de la population totale	% de la population immigrante
Terre-Neuve-et-Labrador	Données selon le profil de l'ENM	507 270	9 160	1,8%	2 220	0,4%	24,2%
	Données selon les tableaux thématiques de l'ENM (RMR et AR seulement)	244 855	6 665	2,7%	1 740	0,7%	26,1%
	Pourcentage inclus dans les RMR et AR	48,3%	72,8%		78,4%		
St. John's (RMR)	Données selon les tableaux thématiques de l'ENM (RMR et AR seulement)	193 825	5 875	3,0%	1 615	0,8%	27,5%
	Pourcentage de la province	38,2%	64,1%		72,7%		
Bay Roberts (AR)	Données selon les tableaux thématiques de l'ENM (RMR et AR seulement)	10 870	80	0,7%	0	0,0%	0,0%
	Pourcentage de la province	2,1%	0,9%		0,0%		
Corner Brook (AR)	Données selon les tableaux thématiques de l'ENM (RMR et AR seulement)	26 680	405	1,5%	50	0,2%	12,3%
	Pourcentage de la province	5,3%	4,4%		2,3%		
Grand Falls-Windsor (AR)	Données selon les tableaux thématiques de l'ENM (RMR et AR seulement)	13 480	305	2,3%	75	0,6%	24,6%
	Pourcentage de la province	2,7%	3,3%		3,4%		

On constate ce qui suit :

- Les quatre agglomérations urbaines comptent pour 48% de la population de la province, pour 73% de ses immigrants et pour 78% de ses immigrants récents (2006-2011).
- St. John's compte pour 38% de la population de la province, pour 64% de ses immigrants et pour 73% de ses immigrants récents (2006-2011).

Ainsi, les données pour la province seront utilisées comme premier niveau d'analyse, et les données concernant les agglomérations urbaines, en particulier la RMR de St. John's, serviront au besoin à apporter une précision géographique additionnelle pour certaines données.

8.2 Les données

8.2.1 Population francophone selon la première langue officielle parlée et selon la langue maternelle

Le Tableau 8 présente les données du Recensement de 2011 concernant la langue maternelle (LM) et la première langue officielle parlée (PLOP) pour Terre-Neuve-et-Labrador et chacune des RMR et AR de la province, sans égard au statut d'immigrant.

Tableau 8 : Langue maternelle et Première langue officielle parlée (PLOP) pour Terre-Neuve-et-Labrador, les RMR et AR de la province

GÉOGRAPHIE	LANGUE MATERNELLE (LM)		PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE (PLOP)					
			TOTAL	ANGLAIS	FRANÇAIS	ANGLAIS ET FRANÇAIS	FRANCOPHONES	
							NOMBRE	%
Terre-Neuve-et-Labrador	TOTAL		509 950	507 200	1 990	205	2 195	0,4%
	ANGLAIS		498 145	498 125	25	0	25	0,0%
	FRANÇAIS		2 525	625	1 905	0	1 905	75,4%
	ANGLAIS ET FRANÇAIS		490	390	35	60	95	19,4%
	LANGUE NON-OFFICIELLE		8 790	8 060	30	145	175	2,0%
	FRANCOPHONES	NOMBRE	3 015	1 015	1 940	60	66,3%	
		%	0,6%	0,2%	97,5%	29,3%		
St. John's	TOTAL		194 935	193 770	775	110	885	0,5%
	ANGLAIS		189 325	189 320	5	0	5	0,0%
	FRANÇAIS		835	120	720	0	720	86,2%
	ANGLAIS ET FRANÇAIS		250	185	25	30	55	22,0%
	LANGUE NON-OFFICIELLE		4 520	4 145	25	75	100	2,2%
	FRANCOPHONES	NOMBRE	1 085	305	745	30	71,4%	
		%	0,6%	0,2%	96,1%	27,3%		
Bay Roberts	TOTAL		10 865	10 850	15	0	15	0,1%
	ANGLAIS		10 805	10 805	0	0	0	0,0%

GÉOGRAPHIE	LANGUE MATERNELLE (LM)		PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE (PLOP)					
			TOTAL	ANGLAIS	FRANÇAIS	ANGLAIS ET FRANÇAIS	FRANCOPHONES	
							NOMBRE	%
	FRANÇAIS		20	5	15	0	15	75,0%
	ANGLAIS ET FRANÇAIS		5	0	0	0	0	0,0%
	LANGUE NON-OFFICIELLE		30	30	0	0	0	0,0%
	FRANCOPHONES	NOMBRE	25	5	15	0	60,0%	
		%	0,2%	0,0%	100,0%	-		
Corner Brook	TOTAL		26 810	26 715	70	15	85	0,3%
	ANGLAIS		26 475	26 470	0	0	0	0,0%
	FRANÇAIS		85	15	70	0	70	82,4%
	ANGLAIS ET FRANÇAIS		30	30	0	0	0	0,0%
	LANGUE NON-OFFICIELLE		215	190	0	15	15	7,0%
	FRANCOPHONES	NOMBRE	115	45	70	0	60,9%	
		%	0,4%	0,2%	100,0%	0,0%		
Grand Falls-Windsor	TOTAL		13 660	13 630	20	5	25	0,2%
	ANGLAIS		13 510	13 505	0	0	0	0,0%
	FRANÇAIS		30	10	20	0	20	66,7%
	ANGLAIS ET FRANÇAIS		10	5	0	0	0	0,0%
	LANGUE NON-OFFICIELLE		120	105	0	0	0	0,0%
	FRANCOPHONES	NOMBRE	40	15	20	0	50,0%	
		%	0,3%	0,1%	100,0%	0,0%		

On constate ce qui suit :

- Selon le critère de la langue maternelle (LM), Terre-Neuve-et-Labrador compte 3 015 francophones (personnes qui ont le français comme LM, seul ou avec l'anglais et/ou une autre langue), soit 0,6% de la population totale de la province.
- Selon le critère de la première langue officielle parlée (PLOP), Terre-Neuve-et-Labrador compte 2 195 francophones (personnes qui ont le français comme PLOP, seul ou avec l'anglais), soit 0,4% de la population totale de la province.
- On dénombre 1 015 personnes qui ont le français comme LM et non comme PLOP.
- Le nombre de francophones (LM) est également plus grand que le nombre de francophones (PLOP) dans chacune des agglomérations.

Sans entrer dans une analyse détaillée, on peut supposer avec un niveau de certitude raisonnable que la plupart des personnes ayant le français comme LM et non comme PLOP sont des personnes nées de parents francophones qui n'utilisent pas le français régulièrement et qui ne l'ont vraisemblablement jamais utilisé régulièrement.

La PLOP est généralement utilisée comme variable pour dénombrer les personnes susceptibles d'utiliser le français de façon régulière. Ainsi, pour maintenir le « fait français effectif » dans la province, on devrait viser au minimum 0,4 % d'immigrants qui ont le français comme PLOP. Cela dit, comme la dynamique démographique montre une tendance à l'assimilation, le Réseau devra probablement adopter une cible plus élevée pour préserver l'espace francophone, et une cible beaucoup plus ambitieuse pour agrandir l'espace francophone. Le Réseau pourrait par exemple décider de viser la cible arbitraire de 1 %. Toutefois, l'analyse qui suit oblige à la prudence à cet égard.

8.2.2 Immigration francophone selon la première langue officielle parlée

Le Tableau 9 présente un portrait détaillé des chiffres de population totale, d'immigrants et d'immigrants récents pour Terre-Neuve-et-Labrador et chacune des RMR et AR de la province.

Tableau 9 : Immigration et immigration récente selon la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011)

GÉOGRAPHIE	TOUTE LA POPULATION					TOUS LES IMMIGRANTS					IMMIGRANTS RÉCENTS (2006-2011)				
	TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCO-PHONES (PLOP)		TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCO-PHONES (PLOP)		TOTAL	PLOP F	PLOP A+F	TOTAL FRANCO-PHONES (PLOP)	
				NOMBRE	%				NOMBRE	%				NOMBRE	%
Terre-Neuve-et-Labrador	507 270	1 655	160	1 815	0,4%	9 160	155	55	210	2,3%	2 220	35	0	35	1,6%
St. John's	193 830	660	90	750	0,4%	5 875	120	55	175	3,0%	1 610	35	0	35	2,2%
Bay Roberts	10 870	0	0	0	0,0%	75	0	0	0	0,0%	0	0	0	0	-
Grand Falls-Windsor	13 480	25	0	25	0,2%	310	0	0	0	0,0%	70	0	0	0	0,0%
Corner Brook	26 680	55	0	55	0,2%	405	0	0	0	0,0%	50	0	0	0	0,0%

On constate ce qui suit :

- Les 1 815 francophones (1 655 PLOP F et 160 PLOP A+F) représentent 0,4% de la population totale de 507 270 personnes.
- Les 210 immigrants francophones (155 PLOP F et 55 PLOP A+F) représentent 2,3% de la population immigrante totale (9 160 immigrants).
- Les 35 nouveaux immigrants francophones (35 PLOP F et 0 PLOP A+F) représentent 1,6% de la population immigrante récente totale (2 220 immigrants récents).

Les données de l'ENM suggèrent qu'historiquement, l'immigration a contribué au maintien du poids démographique des francophones et que l'immigration récente y contribue dans une moindre mesure.

Les données indiquent aussi que St. John's est le lieu de résidence de plus de 80 % des immigrants francophones (175 sur 210) et de la presque totalité des immigrants francophones

récents (les données de l'ENM indiquent 35 sur 35). On ne relève aucun immigrant francophone dans les trois autres agglomérations.

On pourrait en déduire que les quelque 35 immigrants francophones qui ne vivent pas à St. John's vivent ailleurs que dans les trois autres agglomérations. Cela est possible, mais il faut interpréter avec prudence les données dans leur ensemble, et à plus forte raison pour les trois agglomérations de moindre taille, car les nombres sont très petits. En outre, Statistique Canada arrondit les nombres au multiple de 5 le plus près et attribue aléatoirement la valeur 0 ou 10 pour les nombres plus petits que 10. Ainsi, les proportions sont valables seulement lorsque l'on travaille avec des nombres assez grands.

Aux fins de cette analyse, on peut donc tenir pour acquis que le niveau de précision des données pour la province et pour St. John's est raisonnable, et ainsi parler d'ordre de grandeur plutôt que de proportions exactes. En raison des petits nombres, on doit aussi considérer comme non concluante toute analyse spécifique à d'autres unités géographiques, urbaines ou non.

8.2.3 Langues parlées à la maison selon la PLOP et le statut d'immigrant

Le Tableau 10 présente un portrait détaillé des langues parlées à la maison par l'ensemble de la population, les immigrants et les immigrants récents.

Tableau 10 : Immigration et immigration récente selon la langue parlée à la maison et la première langue officielle parlée – Terre-Neuve-et-Labrador, St. John's, Bay Roberts, Corner Brook et Grand Falls-Windsor (2011)

GÉOGRAPHIE	STATUT D'IMMI-GRANT	PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE	LANGUES PARLÉES AU MOINS RÉGULIÈREMENT À LA MAISON											
			TOTAL	ANGLAIS SEULE-MENT	%	FRANÇAIS SEULE-MENT	%	ANGLAIS ET FRANÇAIS	%	TOTAL FRANÇAIS	%	AUCUNE LANGUE OFFICIELLE	%
Terre-Neuve-et-Labrador	TOUTE LA POPU-LATION	TOTAL	507 270	501 265	99%	280	0%	2 755	1%	3 035	1%	2 965	1%
		ANGLAIS	504 935	500 600	99%	30	0%	1 905	0%	1 935	0%	2 410	0%
		FRANÇAIS	1 655	575	35%	255	15%	800	48%	1 055	64%	30	2%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	160	80	50%	0	0%	40	25%	40	25%	30	19%
		TOTAL FRANCOPHONES	1 815	655	36%	255	14%	840	46%	1 095	60%	60	3%
	IMMI-GRANTS	TOTAL	9 160	8 155	89%	80	1%	90	1%	170	2%	820	9%
		ANGLAIS	8 780	8 065	92%	0	0%	65	1%	65	1%	640	7%
		FRANÇAIS	155	30	19%	70	45%	35	23%	105	68%	20	13%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	55	50	91%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		TOTAL FRANCOPHONES	210	80	38%	70	33%	35	17%	105	50%	20	10%
	IMMI-GRANTS RÉCENTS (2001-2006)	TOTAL	2 220	1 635	74%	0	0%	35	2%	35	2%	530	24%
		ANGLAIS	2 055	1 630	79%	0	0%	20	1%	20	1%	405	20%
		FRANÇAIS	35	0	0%	0	0%	15	43%	15	43%	10	29%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	35	0	0%	0	0%	15	43%	15	43%	10	29%
St. John's		TOTAL	193 830	191 200	99%	85	0%	1 575	1%	1 660	1%	960	0%
		ANGLAIS	192 890	190 945	99%	0	0%	1 175	1%	1 175	1%	760	0%

GÉOGRAPHIE	STATUT D'IMMI-GRANT	PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE	LANGUES PARLÉES AU MOINS RÉGULIÈREMENT À LA MAISON										
			TOTAL	ANGLAIS SEULE-MENT	%	FRANÇAIS SEULE-MENT	%	ANGLAIS ET FRANÇAIS	%	TOTAL FRANÇAIS	%	AUCUNE LANGUE OFFICIELLE	%
	TOUTE LA POPU-LATION	FRANÇAIS	660	175	27%	80	12%	375	57%	455	69%	15	2%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	90	65	72%	0	0%	15	17%	15	17%	0	0%
		TOTAL FRANCOPHONES	750	240	32%	80	11%	390	52%	470	63%	15	2%
	IMMI-GRANTS	TOTAL	5 875	5 100	87%	50	1%	60	1%	110	2%	650	11%
		ANGLAIS	5 555	5 020	90%	0	0%	40	1%	40	1%	485	9%
		FRANÇAIS	120	30	25%	50	42%	15	13%	65	54%	15	13%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	55	45	82%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		TOTAL FRANCOPHONES	175	75	43%	50	29%	15	9%	65	37%	15	9%
	IMMI-GRANTS RÉCENTS (2001-2006)	TOTAL	1 610	1 110	69%	0	0%	35	2%	35	2%	455	28%
		ANGLAIS	1 465	1 105	75%	0	0%	20	1%	20	1%	335	23%
		FRANÇAIS	35	0	0%	0	0%	10	29%	10	29%	10	29%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	35	0	0%	0	0%	10	29%	10	29%	10	29%
Bay Roberts	TOUTE LA POPU-LATION	TOTAL	10 870	10 835	100%	0	0%	15	0%	15	0%	20	0%
		ANGLAIS	10 860	10 840	100%	0	0%	0	0%	0	0%	20	0%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

GÉOGRAPHIE	STATUT D'IMMI-GRANT	PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE	LANGUES PARLÉES AU MOINS RÉGULIÈREMENT À LA MAISON										
			TOTAL	ANGLAIS SEULE-MENT	%	FRANÇAIS SEULE-MENT	%	ANGLAIS ET FRANÇAIS	%	TOTAL FRANÇAIS	%	AUCUNE LANGUE OFFICIELLE	%
	IMMI-GRANTS	TOTAL	75	55	73%	0	0%	0	0%	0	0%	20	27%
		ANGLAIS	75	55	73%	0	0%	0	0%	0	0%	20	27%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
	IMMI-GRANTS RÉCENTS (2001-2006)	TOTAL	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Grand Falls-Windsor	TOUTE LA POPU-LATION	TOTAL	13 480	13 345	99%	0	0%	80	1%	80	1%	60	0%
		ANGLAIS	13 445	13 330	99%	0	0%	65	0%	65	0%	50	0%
		FRANÇAIS	25	15	60%	0	0%	15	60%	15	60%	0	0%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	25	15	60%	0	0%	15	60%	15	60%	0	0%
	IMMI-GRANTS	TOTAL	310	260	84%	0	0%	0	0%	0	0%	50	16%
		ANGLAIS	300	260	87%	0	0%	0	0%	0	0%	40	13%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

GÉOGRAPHIE	STATUT D'IMMI-GRANT	PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE	LANGUES PARLÉES AU MOINS RÉGULIÈREMENT À LA MAISON										
			TOTAL	ANGLAIS SEULE-MENT	%	FRANÇAIS SEULE-MENT	%	ANGLAIS ET FRANÇAIS	%	TOTAL FRANÇAIS	%	AUCUNE LANGUE OFFICIELLE	%
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
	IMMI-GRANTS RÉCENTS (2001-2006)	TOTAL	70	25	36%	0	0%	0	0%	0	0%	40	57%
		ANGLAIS	65	25	38%	0	0%	0	0%	0	0%	35	54%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Corner Brook	TOUTE LA POPU-LATION	TOTAL	26 680	26 510	99%	0	0%	125	0%	125	0%	25	0%
		ANGLAIS	26 605	26 500	100%	0	0%	95	0%	95	0%	10	0%
		FRANÇAIS	55	20	36%	0	0%	25	45%	25	45%	0	0%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	55	20	36%	0	0%	25	45%	25	45%	0	0%
	IMMI-GRANTS	TOTAL	405	400	99%	0	0%	0	0%	0	0%	10	2%
		ANGLAIS	405	395	98%	0	0%	0	0%	0	0%	10	2%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
	IMMI-GRANTS RÉCENTS (2001-2006)	TOTAL	50	50	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		ANGLAIS	50	50	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

GÉOGRAPHIE	STATUT D'IMMI-GRANT	PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE	LANGUES PARLÉES AU MOINS RÉGULIÈREMENT À LA MAISON										
			TOTAL	ANGLAIS SEULE-MENT	%	FRANÇAIS SEULE-MENT	%	ANGLAIS ET FRANÇAIS	%	TOTAL FRANÇAIS	%	AUCUNE LANGUE OFFICIELLE	%
		ANGLAIS ET FRANÇAIS	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
		TOTAL FRANCOPHONES	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

On constate ce qui suit :

- La proportion d'immigrants francophones qui parlent le français à la maison est plus faible chez les immigrants récents (35%) que chez les immigrants de plus longue date (50%).
- La proportion d'immigrants francophones et d'immigrants récents francophones qui parlent le français à la maison est plus faible que dans la population francophone générale (60 %).
- Parmi les 1 815 francophones, 60 % (1 095) parlent le français au moins régulièrement à la maison.
    - 14 % parlent le français au moins régulièrement à la maison, mais pas l'anglais
    - 46 % parlent le français et l'anglais au moins régulièrement à la maison
    - 36 % parlent l'anglais au moins régulièrement à la maison, mais pas le français
    - 3 % ne parlent ni l'anglais ni le français au moins régulièrement à la maison
- Parmi les 210 immigrants francophones, 50 % (105) parlent le français au moins régulièrement à la maison.
    - 33 % parlent le français au moins régulièrement à la maison, mais pas l'anglais
    - 17 % parlent le français et l'anglais au moins régulièrement à la maison
    - 38 % parlent l'anglais au moins régulièrement à la maison, mais pas le français
    - 10 % ne parlent ni l'anglais ni le français au moins régulièrement à la maison
    - Parmi les immigrants ayant à la fois l'anglais et le français comme PLOP, la presque totalité parlent l'anglais à la maison mais pas le français.
- Parmi les 35 nouveaux immigrants francophones (tous ayant le français comme seule PLOP), 43 % (15) parlent le français au moins régulièrement à la maison.
    - Ces 15 personnes parlent aussi l'anglais au moins régulièrement à la maison.
    - 29 % (10 personnes) ne parlent ni l'anglais ni le français au moins régulièrement à la maison
    - Ces nombres sont trop petits pour en tirer des conclusions raisonnables. On peut néanmoins penser que la plupart des nouveaux immigrants francophones, même s'ils ont le français comme seule PLOP, parlent à la fois l'anglais et le français à la maison lorsqu'ils y parlent une langue officielle.

Les nombres pour les agglomérations de recensement sont trop petits pour qu'une analyse donne des conclusions raisonnables.

8.2.4 Nouveaux résidents permanents, selon la connaissance des langues officielles

CIC diffuse certaines données sur les admissions de résidents permanents (« landings ») par catégorie et selon la connaissance des langues officielles, pour les provinces et pour certaines RMR et AR. CIC ne diffuse pas de données sur la langue maternelle, la première langue officielle parlée ou la première langue d'usage au Canada. Dans le cas de Terre-Neuve-et-Labrador, les données sont disponibles pour les années 2007 à 2011. De plus, en raison des petits nombres, le niveau de détail par catégorie est le plus bas : immigrants économiques et immigrants non-économiques.

Le Tableau 11 présente les données disponibles pour la province.

Tableau 11 : Nouveaux résidents permanents selon la connaissance des langues officielles (2002-2011) – Terre-Neuve-et-Labrador

Catégorie et connaissance des langues officielles	2007	2008	2009	2010	2011	Nombre total sur 5 ans	Moyenne annuelle	%
Anglais	199	244	279	359	309	1 390	278	
Français ou français et anglais	9	20	21	12	23	85	17	**5,1%**
Ni l'un ni l'autre	33	27	25	49	60	194	39	
Immigrants économiques	**241**	**291**	**325**	**420**	**392**	1 669	334	
Anglais	150	161	142	143	174	770	154	
Français ou français et anglais	6	5	11	12	19	53	11	**3,6%**
Ni l'un ni l'autre	149	159	125	139	97	669	134	
Immigrants non-économiques	**305**	**325**	**278**	**294**	**290**	1 492	298	
Anglais	349	405	421	502	483	2 160	432	
Français ou français et anglais	15	25	32	24	42	138	28	**4,4%**
Ni l'un ni l'autre	182	186	150	188	157	863	173	
Catégorie non déclarée	0	0	0	0	0	0	0	
Total	**546**	**616**	**603**	**714**	**682**	3 161	632	

On constate ce qui suit :

- Le nombre de nouveaux résidents permanents à Terre-Neuve-et-Labrador est de 3 161 pour les 5 dernières années (1 669 immigrants économiques et 1 492 immigrants non-économiques), soit 632 par année en moyenne (334 immigrants économiques et 298 immigrants non-économiques).
- Le nombre de nouveaux résidents permanents connaissant le français est de 138, soit 4,4% des nouveaux résidents permanents. Les nouveaux arrivants connaissant le français comptent pour 5,1% des immigrants économiques (85 personnes, soit 17 annuellement) et pour 3,6% des immigrants non-économiques (53 personnes, soit 11 annuellement).

Ces chiffres peuvent paraître élevés en comparaison du poids démographique actuel des francophones (0,4% PLOP français et 0,6% LM français). Cependant, la variable « connaissance des langues officielles » ne permet pas d'identifier le nombre de personnes qui sont des locuteurs habituels du français dans leur vie au Canada.

8.3 Les cibles et les stratégies

8.3.1 Cibles théoriques d'immigration francophone

On peut dans un premier temps faire un calcul simple pour connaître la cible théorique d'immigrants francophones nécessaire pour maintenir le fait français dans la province, selon la cible de base que l'on veut établir :

- Sur une période de 5 ans, pour maintenir la proportion de personnes de langue maternelle française (0,6%), on doit attirer 19 francophones sur un total de 3 161, soit 3,8 par année.
- Sur une période de 5 ans, pour maintenir la proportion de personnes qui ont le français comme PLOP (0,4%), on doit attirer 12,6 francophones sur un total de 3 161, soit 2,5 par année.

Cela dit, il faut définir ce qu'est un immigrant « francophone ». Nous proposons une définition assez étroite : un nouvel immigrant francophone est un nouvel arrivant que s'intègre à la communauté minoritaire francophone. Comme variable intermédiaire, on considérera qu'il s'agit des personnes qui parlent le français au moins régulièrement à la maison.

De plus, l'ENM n'est réalisée qu'aux 5 ans et ne permet pas d'assurer un suivi immédiat de la dimension linguistique de l'immigration. Afin de suivre l'évolution de l'immigration francophone sur une base annuelle, il faut recourir aux données de CIC. La seule donnée linguistique publiée par CIC étant la connaissance des langues officielles, il faut pouvoir traduire le « nombre de francophones » tel que défini ci-haut en nombre de personnes connaissant le français. Quelques calculs de proportions suffisent :

- L'ENM indique que 1,6% des nouveaux immigrants (2006-2011) ont le français comme PLOP et que 43% de ces nouveaux immigrants francophones parlent le français au moins régulièrement à la maison. Ainsi, selon la dynamique d'immigration actuelle, 0,7% des nouveaux immigrants parlent le français à la maison.
- Les données de CIC indiquent que les nouveaux arrivants connaissant le français comptent pour 4,4% de l'immigration.
- On parle donc d'un ratio FPM/CLO de 16% (pour 100 personnes connaissant le français, 16 parlent le français au moins régulièrement à la maison). Ainsi, selon la dynamique d'immigration actuelle, pour obtenir un immigrant qui parle français à la maison, il faut entre 6 et 7 immigrants qui connaissent le français.
- En somme, selon la dynamique d'immigration actuelle, chaque année, sur les 632 nouveaux arrivants à Terre-Neuve-et-Labrador, 28 connaissent le français (4,4%), 10 ont le français comme PLOP (1,6%) et 4 parlent le français à la maison (0,7%).

Les cibles de départ, exprimées en nombre de personnes connaissant le français, selon la dynamique d'immigration actuelle, seraient comme suit :

- Sur une période de 5 ans, pour obtenir 0,6% d'immigrants parlant le français régulièrement à la maison, on doit attirer quelque 120 immigrants connaissant le français sur un total de 3 161, soit 24 par année.

- Sur une période de 5 ans, pour obtenir 0,4% d'immigrants parlant le français régulièrement à la maison, on doit attirer quelque 80 immigrants connaissant le français sur un total de 3 161, soit 18 par année.

Malgré tout, peu importe que l'on identifie les immigrants francophones par la connaissance des langues officielle, par la première langue officielle parlée ou par la langue parlée régulièrement à la maison, il n'est pas possible de déterminer la proportion de ces personnes qui auront effectivement le français comme première langue d'usage au Canada. On doit parler d'ordre de grandeur et, puisque les nombres sont petits et les proportions incertaines, on doit forcément adopter une cible qui est arbitraire.

Enfin, il faut rappeler que parmi les personnes ayant le français comme PLOP dans la population générale, 60% parlent le français à la maison, et que des analyses récentes montrent que le taux de transmission du français langue maternelle à Terre-Neuve-et-Labrador dépasse à peine 30% lorsqu'au moins un des deux parents est de langue maternelle française. Ces repères concernant l'usage du français dans la province militent en faveur d'une cible arbitraire résolument plus ambitieuse qui visera à « corriger » la tendance naturelle à l'assimilation linguistique et à revitaliser l'espace francophone.

Ainsi, la cible de 10 immigrants vivant en français par année pourrait être visée.

8.3.2 Cibles opérationnelles d'immigration francophone

Le Canada a annoncé son intention de doubler en moins de dix ans le nombre d'étudiants étrangers accueillis dans ses universités.

Il s'agit là d'un outil intéressant pour favoriser la résidence permanente à la fin des études d'un plus grand nombre de personnes ayant une formation et une expérience canadiennes. Le Réseau pourrait chercher à puiser dans ce bassin d'immigrants potentiels en travaillant au recrutement d'étudiants francophones à l'Université Memorial.

Selon le site Web de l'Université[6], il y avait 1 872 étudiants internationaux à MUN en 2013, soit environ 11% de la population étudiante totale. Les données de 2012 indiquent que 7% de ces étudiants proviennent d'Europe, 13% proviennent d'Afrique subsaharienne et 18% du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Les données concernant le pays d'origine et la langue ne sont pas disponibles.

Dans un scénario où l'Université voudrait attirer quelque 3 750 étudiants étrangers (inscriptions), il viserait le recrutement de quelque 800 à 1 000 nouveaux étudiants chaque année (la durée des études variant grandement entre les cycles d'études et les types de programmes). Le Réseau pourrait tenter d'attirer un nombre donné d'étudiants francophones, par exemple 20 par année, et tenter de convaincre la moitié d'entre eux de demeurer dans la province une fois leurs études terminées.

[6] http://www.mun.ca/international/About/, page consultée le 10 mars 2014.

9 REVUE DOCUMENTAIRE

9.1 Sommaire

Depuis des décennies, les communautés du Canada font face à un problème de faible taux de natalité et le vieillissement de la population. L'impact de cette perte démographique est davantage critique dans les communautés de langues officielles vivant en situation minoritaire (CLOSM) et la communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador n'est pas à l'abri de ce défi démographique. L'immigration s'avère donc une solution efficace pour assurer la croissance économique et démographique de ces communautés et de l'ensemble du pays, ainsi que de sa main-d'œuvre qualifiée, car les immigrants représentent une proportion croissante de la population active canadienne[7].

La province de Terre-Neuve-et-Labrador représente 1,6% de la population canadienne, mais elle ne reçoit que 0,2% des immigrants au pays. Une des raisons de cette faible proportion de la population immigrée est le faible taux de rétention des immigrants (36%) dans cette province. Cependant, il y a beaucoup de place pour la croissance de la population immigrante de la province et un moyen pour assurer cette croissance est de développer des stratégies pour augmenter l'arrivée d'immigrants et d'accroitre le taux de rétention de ces derniers. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador reconnait l'importance de recruter plus d'immigrants francophones et l'a inscrit clairement dans sa stratégie pour l'immigration. De plus, les acteurs de l'immigration francophone des quatre provinces de l'Atlantique se mobilisent et ne ménagent pas leurs efforts pour l'avancement du dossier de l'immigration francophone.

La littérature indique que malgré une augmentation de leur niveau de scolarité, la situation des immigrants sur le marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador n'est pas réjouissante. La non-reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, les barrières linguistiques et le manque d'expérience du milieu de travail canadien sont souvent cités comme des obstacles à l'intégration économique des immigrants. Toutefois, le passage à un nouveau pays et l'adaptation à une nouvelle société d'adoption présentent des défis. Pour les immigrants, l'intégration économique semble être une étape nécessaire pour que l'intégration aux autres dimensions de la vie puisse être pleinement réalisée. Certaines études indiquent que le revenu annuel des immigrants est plus élevé quand les compétences ont été acquises au Canada.

De nombreuses initiatives sont mises en place dans la province pour atténuer les obstacles que rencontrent les immigrants et ainsi faciliter leur intégration. Toutefois, la province n'arrive pas à tirer pleinement profit de la richesse que constituent les individus formés à l'étranger pour de nombreuses raisons. Certaines études ont conclu que les faibles taux d'emploi des personnes immigrantes, dus aux obstacles d'intégration du marché de l'emploi sont les principales causes des difficultés de rétention que connait la province. D'autres sources, en plus de ces obstacles ont mentionné un besoin d'inclusion sociale et de services de support. La littérature indique qu'en plus des barrières sociales, culturelles et professionnelles qui s'entrecroisent et rendent difficile l'intégration économique des immigrants, il existe aussi un décalage marqué entre les besoins du marché de l'emploi et les qualifications des travailleurs potentiels.

Bien que les divers obstacles à l'intégration économique des immigrants fassent l'objet d'une documentation assez importante, on ne peut en dire autant pour les difficultés particulières auxquelles

[7] Lahouaria Yssaad, Les immigrants sur le marché du travail canadien. 2008-2011. http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2012006-fra.pdf

se heurtent les immigrants francophones de la province. La documentation sur le sujet est très rare, mais tout porte à croire que les difficultés sont similaires à celles éprouvées par les autres immigrants.

On ne connaît pas avec précision le nombre d'étudiants internationaux de langue française qui sont inscrits dans les établissements postsecondaires de la province. Cependant, les statistiques montrent que le nombre d'étudiants étrangers de la province a considérablement augmenté au cours des dernières décennies. On ne connaît pas non plus le nombre exact de travailleurs temporaires. Mais il est clair pour le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et pour les acteurs en immigration de la province que ces groupes d'immigrants constituent un bassin intéressant de nouveaux francophones. De plus, ils sont conscients du fait que leur présence a un impact économique très positif pour les communautés dans lesquelles ils s'établissent. La littérature a abordé un tant soit peu les obstacles que rencontrent cette catégorie d'immigrants et les mesures qui sont prises à divers niveaux pour faciliter leur recrutement et leur rétention dans les communautés de Terre-Neuve-et-Labrador. Ainsi, l'un des objectifs de la stratégie provinciale en matière d'immigration consiste à accroître la rétention des étudiants étrangers une fois qu'ils ont obtenu leurs diplômes.

9.2 Situation de l'immigration à Terre-Neuve et Labrador

9.2.1 Aperçu général

Les plus récentes données statistiques démontrent que l'immigration demeure un élément essentiel de la croissance économique et démographique du Canada dans son ensemble. Tout comme le reste du pays, les communautés de Terre-Neuve-et-Labrador connaissent un sérieux problème démographique en raison de la faiblesse des taux de natalité qui deviennent de plus en plus insuffisants pour compenser le nombre de décès. De plus, avec le vieillissement de la population et l'accroissement de la pénurie de main-d'œuvre dans un certain nombre de secteurs de l'emploi, la question de la rétention des immigrants et de leur intégration dans le marché du travail se pose au niveau de toutes les provinces du Canada, et Terre-Neuve-et-Labrador n'échappe pas à cette situation qui ne cesse de prendre une importance accrue.

Abordant la question de la capacité d'attirer et de retenir les nouveaux arrivants, Terre-Neuve-et-Labrador arrive bien en-deçà de la moyenne canadienne depuis de longues années. Même si le défi persiste, cette situation a néanmoins connu une nette amélioration depuis peu. En effet, après avoir marqué un déclin au début du nouveau millénaire, l'immigration à Terre-Neuve-et-Labrador connaît une croissance fulgurante, une hausse de près de 68 % depuis 2003 [8]. Selon les écrits, la province de Terre-Neuve-et-Labrador reçoit chaque année un flux régulier d'immigrants et le nombre d'étudiants internationaux, en particulier, a presque doublé depuis 1999 [9]. Depuis le lancement de sa stratégie pour l'immigration en 2007 [10], le nombre d'immigrants dans la province n'a cessé d'augmenter et ce, principalement en raison de l'évolution du Programme des candidats des provinces. En date du 18 mars 2011, 1 255 personnes immigrantes ont été sélectionnées dans le cadre du Programme des candidats

[8] http://www.rdeetnl.ca/prospectives-2020
[9] The Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce, Final Report. http://www.ancnl.ca/userfiles/files/FCR%20CARE%20Research%20Project.pdf
[10] An Immigration Strategy for Newfoundland and Labrador: Opportunity for Growth http://www.nlimmigration.ca/media/12675/immigrationstrategy.pdf

des provinces[11]. Ces personnes proviennent de 76 pays différents et se sont installés dans 48 communautés de la province. En mai 2012, ce nombre a atteint environ 1 850 candidats désignés.

Toutefois, la province n'est toujours pas en mesure de tirer pleinement profit de la richesse que constituent les individus formés à l'étranger pour de nombreuses raisons. Chaque année, la province de Terre-Neuve -et-Labrador accueille certains des immigrants les plus instruits et les plus qualifiés au Canada. Ces nouveaux arrivants sont supposés apporter un soutien dans les domaines qui éprouvent de la difficulté en matière de main-d'œuvre, mais la littérature indique que leurs compétences demeurent une ressource sous-utilisée dans toute la province. Dans un passé récent, de nombreuses études universitaires et des décideurs du domaine de l'immigration ont exploré la question de l'attraction et de la rétention des immigrants dans la province. Certaines études ont conclu que les faibles taux d'emploi des personnes immigrantes, dus aux obstacles d'intégration du marché de l'emploi sont les principales causes des difficultés de rétention que connait la province. Pourtant, de nombreux intervenants conviennent que l'immigration est essentielle pour satisfaire aux besoins en travailleurs hautement spécialisés à des postes difficiles à combler.

En 2005, l'étude intitulée "*A Survey of Attitudes of Employers in Newfoundland and Labrador Toward the Recruitment and Employment of New Canadians and Immigrant Workers* de Wade Locke et Scott Lynch évalue la réceptivité des entreprises locales à l'embauche de travailleurs immigrants. Cette étude indique qu'il existe peu de connexion entre les immigrants récents qui sont à la recherche d'emploi et les entreprises locales susceptibles d'avoir besoin des compétences et expériences que les immigrants pourraient offrir. Cette situation se trouverait aggraver par le fait que les employeurs ne perçoivent pas toujours les avantages que présente l'embauche de la main-d'œuvre immigrante. La majorité des employeurs pensent que les immigrants ne resteraient sur le marché du travail local que pour un lapse de temps et qu'après, ils iront s'installer dans les grands centres urbains du Canada. Toutefois, un nombre non négligeable d'employeurs comprennent qu'un milieu de travail multiculturel favorise la créativité et améliore les opportunités d'affaires que se soit à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada.

Quant à l'étude sur l'intégration et la rétention des immigrants de Terre-Neuve-et-Labrador *"Retention and Integration of Immigrants in Newfoundland and Labrador – Are We Ready?",* réalisé par la firme Goss Gilroy Consultants au cours de la même année, elle a identifié quatre facteurs qui constitueraient des obstacles à l'intégration réussie et à la rétention des immigrants à Terre-Neuve-et-Labrador. Il s'agit de l'orientation et de l'adaptation avant l'immigration, du manque d'accès à l'emploi, des services de support et de l'inclusion sociale. La littérature indique qu'en plus des barrières sociales, culturelles et professionnelles qui s'entrecroisent et qui rendent difficile l'intégration économique des immigrants, il existe aussi un décalage entre les besoins du marché de l'emploi et les qualifications des travailleurs potentiels. Bien que les statistiques évoquent des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions à travers la province, on note la présence de centaines d'immigrants qualifiés qui pourraient combler ces postes, mais qui font face à des obstacles d'accès au marché du travail. Une consultation sur l'avenir de la main-d'œuvre dans le secteur privé réalisée en 2003 a identifié de grands besoins pour certaines compétences spécialisées incluant les professionnels de la santé. Comme partout au pays, les études énumèrent au nombre de ces obstacles : les barrières linguistiques, le manque d'expérience de travail au Canada et la non reconnaissance des titres de compétences étrangers.

[11] A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador, Issue 8. Spring 2011. http://www.nlimmigration.ca/media/12712/final_the_newcomer_issue_8_page_2.pdf

Structures d'accueil principales de Terre-Neuve-et-Labrador

Le seul organisme d'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador est le Réseau immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador. Cependant, d'autres organismes dont les services sont plus largement ciblés traitent de l'intégration des nouveaux arrivants, des personnes issues de l'immigration francophone. Il s'agit de :

- Association for New Canadians
- Refugee and Immigrant Advisory Council
- International Student Advising Office de Memorial University
- International Students' Society de Memorial University
- Multicultural Women's Association of Newfoundland and Labrador

9.2.2 Les barrières à l'intégration

La reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'extérieur du Canada

Le processus de sélection des candidats de la catégorie de travailleurs qualifiés est basé sur un système de point qui évalue les immigrants potentiels en fonction du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle, de l'âge et de la connaissance des langues officielles du Canada. Sur cette base, des centaines de professionnels qualifiés immigrent chaque année au Canada dans l'espoir d'occuper des emplois bien rémunérés dans leur domaine de compétence. Malheureusement, nombreux des acquis professionnels, des expériences et des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada ne sont pas reconnus par les ordres professionnels et certains employeurs locaux. Ainsi, de nombreux immigrants se retrouvent sans emploi ou sous-employés. La littérature rapporte que les immigrants de Terre-Neuve-et-Labrador ne sont pas à l'abri de cette problématique qui n'avantage ni les immigrants demandeurs d'emploi, ni les employeurs locaux qui sont à la recherche de compétences dont disposent ces immigrants. L'étude intitulée " *Connect, accept, recognize, empower: The integration of immigrants into the Newfoundland and Labrador workforce",* rapporte que les immigrants sondés ont identifié la reconnaissance des diplômes étrangers comme l'un des principaux obstacles qui se présentent à eux au cours de leur processus d'intégration du marché de l'emploi.

Il faut souligner que malgré la volonté de certains immigrants de se soumettre aux exigences des ordres professionnels afin d'accéder à leur profession, le processus de reconnaissance des diplômes est souvent long (plusieurs étapes à franchir), fastidieux, implique de nombreux joueurs ayant des objectifs et mandats différents (organismes d'évaluation des titres de compétences, les ordres professionnels, les organismes d'aide etc.), dispendieux et souvent difficile à comprendre surtout quand la première langue des candidats n'est pas l'anglais.

Les employeurs qui ont une connaissance du processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers reconnaissent aussi que cette exigence constitue un véritable frein pour les immigrants qui exercent des professions règlementées. La littérature indique cependant qu'une proportion non négligeable de ces immigrants est au courant des exigences relatives aux ordres professionnels avant d'immigrer au Canada. Ces derniers se seraient informés auprès d'organismes de règlementation, de connaissances et/ou amis ou d'institutions d'enseignement avant de quitter leur pays. Ils sont donc bien conscients des défis quand ils ont choisi de concrétiser leur projet d'immigration. D'autres par contre, ne sont pas informés et ne reçoivent l'information qu'une fois au Canada.

Toutefois, le fait de recevoir l'information avant ou après l'arrivée au Canada ne détermine pas toujours la trajectoire du processus d'intégration des immigrants. Alors que certains choisissent de recommencer à zéro et retournent aux études, d'autres vont opter pour un changement de carrière sans retourner aux études. D'autres par contre, vont préférer affronter la procédure de reconnaissance des acquis. La littérature souligne que certains parmi les immigrants qui se lancent dans ce processus fastidieux de reconnaissance des acquis et de titres de compétence étrangers connaissent le succès dans leur domaine de compétence quand ils arrivent à franchir toutes les étapes. De plus, les ordres professionnels avec le soutien des institutions d'enseignement ont élaboré des programmes de soutien pour venir en aide aux candidats. À titre d'exemple, le Newfoundland and Labrador College of Veterinarians délivre des licences temporaires aux candidats. Ces personnes ne sont pas considérées comme des vétérinaires à part entière parce qu'elles doivent travailler sous supervision, mais le programme permet de faire un pont entre la formation reçue à l'étranger et le marché du travail local.

Le Collège des médecins et chirurgiens de Terre-Neuve-et-Labrador est aussi connu comme un chef de file dans la mise sur pied de programme de formation relais pour les professionnels formés à l'étranger afin de répondre au besoin accru de la province en matière de professionnels de la santé surtout dans les région rurales et les petits centres. Les candidats qui n'arrivent pas à satisfaire toutes les exigences du processus d'évaluation des diplômes étrangers élaboré par le Collège des médecins et chirurgiens de Terre-Neuve-et-Labrador peuvent bénéficier d'un programme de formation individualisé (Clinical Skills Assessment and Training Program). Ce programme de formation consiste en une évaluation de deux jours suivi d'un rapport qui décrit les forces et les faiblesses du candidat et formule des recommandations spécifiques pour la formation. Ainsi un diplômé international en santé possédant un permis d'exercer provisoire est autorisé à exercer la profession sans avoir réussi les tests de l'ordre professionnel ou sans avoir une formation postsecondaire au Canada sous certaines conditions. De plus, ces professionnels s'engagent à exercer dans une zone géographique particulière dans la province.

Cette démarche s'est avérée être un mécanisme utile pour combler certains postes des services médicaux de Terre-Neuve -et-Labrador. En effet, le système de santé de Terre-Neuve -et-Labrador et de la Saskatchewan plus que toute autre province au Canada s'appuie sur l'apport des diplômés internationaux en santé avec plus de la moitié de l'effectif des médecins qui est formée à l'étranger. Mais il faut aussi souligner que certains des plus grands défis pour l'intégration des immigrants dans la population active canadienne existe aussi en dehors des professions pour lesquelles les processus d'évaluation et de reconnaissance des diplômes sont moins formels.

Les besoins financiers et les coûts nécessaires pour le processus de reconnaissance des titres de compétences sont aussi des facteurs qui freinent l'intégration des immigrants. En effet, pour la plupart des immigrants qui arrivent à Terre-Neuve -et-Labrador et qui souhaitent faire évaluer leurs titres de compétences, les exigences monétaires associées au processus ajoutent souvent une pression à la situation financière de l'individu. Cela est particulièrement problématique pour les réfugiés, qui ont quitté de façon urgente leurs maisons, leurs biens, leurs pays d'origine et qui disposent donc des ressources limitées lors du démarrage de leur nouvelle vie au Canada. En plus des frais d'évaluation, il faut souligner les coûts associés à la traduction officielle de documents en anglais. Dans certains secteurs, la nature même de la profession présente des défis financiers. Cela est particulièrement vrai pour les pratiques privées tel que le massage thérapeutique. Les thérapeutes doivent constituer une clientèle, établir un réseau et se faire connaitre comme prestataires de soins de santé. Ces aspects représentent tout un défi pour tous les débutants et encore plus pour les professionnels immigrants.

Durant la période allant de 1997 à 2000, 157 médecins ont obtenu leurs licences dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Parmi ceux-ci, 77 étaient des diplômés internationaux en médecine (DIM), 42 étaient des diplômés de l'Université Memorial de Terre-Neuve et 38 étaient des diplômés d'autres écoles de médecine canadiennes. Il a fallu pour la plupart des DIM un délai de 15 mois pour obtenir leur licence complète. Ces médecins ont été suivis dans le cadre d'une étude jusqu'en 2004. Il a été constaté qu'en moyenne, les trois catégories de médecins ont travaillé dans la province pour une période de 25 mois. La moitié des DIM et des diplômés provenant d'autres facultés de médecine au Canada avaient quitté la province après environ 22 mois d'exercice. Les médecins diplômés de la faculté de médecine de l'Université Memorial sont restés dans la province beaucoup plus longtemps : la moitié est resté 39 mois avant de partir [12].

La maîtrise de l'Anglais

Les résultats de l'enquête menée auprès de certains employeurs de Terre-Neuve-et Labrador dans le cadre de l'étude". *Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce*" en 2007 identifient la maîtrise de l'anglais comme étant une barrière déterminante à l'intégration du marché de l'emploi pour les immigrants n'ayant pas l'anglais comme première langue parlée. L'enquête longitudinale de Statistique Canada[13] auprès des immigrants appuie aussi ce constat.

Les études révèlent que les barrières langagières peuvent s'avérer plus importantes pour les femmes qui, en raison de leur origine culturelle, pourraient être gênées si elles ne maîtrisent pas l'anglais ou si elles ont un fort accent. Cela est particulièrement difficile pour les personnes qui vivent dans les petites villes ou dans les zones rurales de Terre-Neuve-et-Labrador où il n'existe pas de cours d'anglais destinés aux immigrants. Beaucoup de diplômés internationaux en médecine qui exercent dans les petits centres éprouvent de la difficulté pour s'établir dans ces endroits surtout quand leurs conjointes ne parlent pas un anglais adéquat et qu'il n'existe pas de formation ou d'assistance pour l'apprentissage de la langue.

Les auteurs indiquent que pour répondre à cet enjeu, il faudra l'effort conjugué du gouvernement provincial, des organismes de réglementation, des employeurs, des syndicats et des fournisseurs de services aux immigrants. Tous ces joueurs sont appelés à travailler en collaboration pour promouvoir des programmes de langue en milieu de travail au profit des travailleurs immigrants. Ainsi, comme point de départ, les fournisseurs de services aux immigrants peuvent travailler avec les employeurs et le gouvernement provincial pour la mise en place d'un programme de langues offert sur place en milieu de travail et élaborer des tests de langue spécifiques à leurs secteurs pour les immigrants qui ont besoin d'une formation linguistique supplémentaire.

Soulignons que l'Association des nouveaux Canadiens[14] (un organisme communautaire à but non lucratif d'aide aux nouveaux arrivants) offre à l'heure actuelle des cours allant du pré-niveau (alphabétisation) au niveau 5 (Intermédiaire). des Niveaux de compétence linguistique canadiens L'association offre également la possibilité de s'instruire à ceux qui ne sont pas en mesure de se rendre à l'école par le biais

[12] Socioeconomic and demographic profiles of immigrants in Atlantic Canada (1981-2008). http://s3.amazonaws.com/zanran_storage/www.atlantic.metropolis.net/ContentPages/44537622.pdf
[13] Tina Chui, Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: Process, Progress and Prospects, Catalogue No. 89-611-XIE, (Ottawa: Statistics Canada, 2003). http://publications.gc.ca/Collection/Statcan/89-611-X/89-611-XIE2003001.pdf
[14] http://www.ancnl.ca/userfiles/files/OverviewFrench.pdf

du Programme itinérant. Les immigrants qui résident à l'extérieur de la région métropolitaine de St-John quant à eux, peuvent bénéficier de cours particuliers grâce au Programme de services mobiles. L'Association offre aussi en collaboration avec le gouvernement provincial, une série de cinq classes tenues un soir par semaine.

L'expérience de travail canadienne et la culture du milieu de travail canadien

Les pratiques individuelles et organisationnelles en milieu de travail canadien sont différentes à plusieurs points de vue des réalités connues et vécues par les personnes qui immigrent au Canada. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, le bassin de candidats disponibles sur le marché du travail canadien inclut de plus en plus d'immigrants dont l'intégration en milieu de travail constitue un enjeu majeur aussi bien pour la plupart des entreprises que pour les immigrants eux-mêmes.

L'intégration dont il est question ici dépasse largement le cadre de l'embauche des candidats immigrants et de la reconnaissance de leurs compétences. Il s'agit plutôt d'une «intégration sociale» des immigrants en milieu de travail, comme complément stratégique en vue d'optimiser leur maintien au poste et leur productivité au travail.

Selon le sondage mené auprès des employeurs et des immigrants dans le cadre de l'étude "*Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce*", une forte proportion des répondants dans les deux catégories ont indiqué que l'intégration à la culture du milieu de travail canadien constitue un obstacle pour l'intégration économique des immigrants. Ceci serait dû aux différences de cultures, de perceptions, de connaissances et d'attitudes. Dans la culture canadienne, la communication non verbale est un élément clé de la première impression donnée par une personne, notamment dans les entrevues d'emploi et les premières interactions avec les clients. De plus, le contact visuel et un langage corporel positif expriment la confiance qu'un employé a en lui et le respect qu'il démontre envers les autres, et transmettent plusieurs autres messages. Cependant, tous ces éléments sont traduits et compris différemment dans la culture des immigrants.

La littérature ne précise pas l'ampleur de la problématique dans les milieux de travail terre-neuviens, mais reconnait son existence et formule des recommandations pour l'embauche et le maintien au poste d'employés immigrants. D'une façon générale, en plus d'avoir à surmonter les barrières linguistiques, tout immigrant candidat à un poste doit être capable de s'adapter aux différences culturelles subtiles pour bien remplir ses fonctions au sein de l'entreprise qui l'embauche. Le manque d'expérience de travail au Canada, de mentorat ou des programmes d'apprentissage visant à fournir l'expérience nécessaire aux nouveaux arrivants est considéré comme un obstacle important à l'accès à l'emploi tant pour les immigrants que pour les étudiants étrangers..

Une expérience de travail au Canada peut constituer un gage pour l'obtention d'un poste dans plusieurs domaines. La peur, l'incertitude et le doute peuvent parfois empêcher des employeurs d'accorder toute l'attention souhaitable aux candidats immigrants. Certains employeurs ont la crainte que certaines différences appréhendées, relativement aux pratiques culturelles des immigrants puissent nuire à leur capacité de s'intégrer efficacement à une équipe de travail. La littérature indique que la familiarité culturelle et les difficultés d'adaptation à l'endroit de la culture sont les principales raisons pour lesquelles plusieurs employeurs préfèrent embaucher des candidats qui possèdent une expérience de travail réussie au Canada. Pour ces raisons, certains employeurs ne sont pas à l'aise avec la candidature

d'immigrants et craignent qu'ils présentent un risque plus élevé par rapport à celui que présentent les autres postulants.

Lorsque le manque d'expérience de travail au Canada devient un obstacle dans l'utilisation des compétences des individus hautement qualifiés qui sont sélectionnés par le biais de programmes d'immigration, ils finissent dans de nombreux cas par occuper des emplois moins qualifiés et leurs compétences sont ainsi gaspillés.

Les experts en ressources humaines proposent aux employeurs (à travers la littérature et des séances d'information et d'orientation) plusieurs astuces ou pratiques gagnantes pour augmenter leur efficacité en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste d'immigrants qualifiés. Quant aux immigrants, les programmes de formation (ateliers d'information et de sensibilisation, les formations en compétences culturelles, le bénévolat, les stages rémunérés ou non) et de reconnaissance professionnelle sont les avenues les plus efficaces pour résoudre le dilemme relatif à l'emploi devant lequel se trouvent de nombreux nouveaux arrivants. Certains programmes universitaires offrent aux étudiants internationaux des stages et des informations sur les conditions de travail au Canada, ce qui leur donne un avantage direct par rapport aux autres catégories d'immigrants.

Difficultés dans l'accès à l'information pour les employeurs et les immigrants

L'accès à l'information sur le marché du travail (IMT) et la fiabilité des données représenteraient un obstacle pour les immigrants et les étudiants étrangers dans le processus d'accès et d'intégration au marché de l'emploi. Nombreux sont les immigrants qui arrivent dans la province sans savoir où trouver la bonne information sur le marché du travail et ils ne connaissent pas dans leur nouvelle société des personnes qui pourraient les aider à accéder à cette information. Au Canada, le réseautage social et professionnel est très important dans le processus de recherche d'emploi et cet aspect représente un véritable défi pour les immigrants nouvellement arrivés. Quand les gens ne savent pas où trouver l'information ou quand ils éprouvent de la difficulté à accéder à l'information, un sentiment de déception peut voir le jour en eux parce que contrairement à la réalité, ils vont généralement croire que les possibilités d'emplois qu'offre la province sont limitées.

Les employeurs de leur côté manquent d'information sur les compétences et les avantages de la main-d'œuvre immigrante. Ainsi certains employeurs pourraient manifester des réserves quant à l'embauche d'une personne sortie d'institutions d'enseignement étrangères auxquelles ils ne sont pas familiers. Ils ont besoin d'être mieux informés afin de comprendre les opportunités que présentent l'embauche d'immigrants et la contribution que ces derniers peuvent apporter à leurs entreprises.

Selon les données quantitatives de recherches effectuées dans la province, les employeurs et les immigrants conviennent que le manque d'information pour les employeurs constitue un obstacle à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador. Du point de vue de l'employeur, le plus grand défi pour l'intégration des immigrants au marché du travail vient de petites entreprises qui ne disposent pas de services de ressources humaines. Leur principale préoccupation dans l'embauche d'un employé, est la possession par l'employé de compétences nécessaires pour occuper une fonction donnée et leur engagement à occuper cette fonction. De plus, vu que les nouveaux arrivants n'ont pas de liens étroits avec la communauté d'accueil, certains employeurs ne sont pas très rassurés de leur attachement à la communauté locale. Il peut arriver qu'ils supposent que les employés immigrants ne restent au poste que pour quelques mois et qu'ils partiraient par la suite pour les grandes villes métropolitaines. Ayant

peu de notion de sensibilité culturelle ou manquant d'informations sur la valeur des employés immigrants, de nombreux employeurs pourraient être enclins à prendre "la voie la plus facile" et embaucher un employé non immigrant ayant des titres de compétence canadiens, des références locales et des liens forts avec la communauté locale.

L'information sur le marché du travail (IMT) facilite la planification de carrière, la recherche d'emploi et le recrutement, la planification des ressources humaines, la prise de décision stratégique et les activités de développement économique. Au Canada, ces informations proviennent de sources telles que Statistique Canada, Service Canada et les gouvernements provinciaux. Le rapport sur les tables rondes des provinces de l'Atlantique présenté au Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail en 2009[15] a insisté sur les lacunes importantes du système d'IMT et la difficulté d'obtenir des renseignements pertinents en temps opportun, à l'échelle locale ou fiables à partir des sources désignées. Le prix élevé facturé par Statistique Canada pour fournir de l'information très spécialisée limiterait également l'accès à l'IMT.

La disponibilité, la nature et la qualité des informations reçues par les immigrants avant leur arrivée à Terre-Neuve-et-Labrador peuvent aussi représenter un obstacle à l'intégration réussie des immigrants. En général, les immigrants arrivent au Canada avec des attentes élevées, par rapport au marché de l'emploi. Cependant, la réalité sur le terrain démontre que la recherche d'emploi au Canada est un processus très compétitif et les immigrants sont souvent peu préparés pour ce processus avant leur arrivée. De plus, il existe une différence marquée dans l'appellation des titres. À titre d'exemple, un ingénieur à Terre-Neuve-et-Labrador, possède une désignation de l'Ordre professionnel des ingénieurs et géo scientifiques de Terre-Neuve -et-Labrador. Dans d'autres pays, l'utilisation du terme «ingénieur» est parfois différente et ne fait pas nécessairement référence à un titre professionnel. Ce fossé entre les attentes des immigrants et les réalités du terrain peut causer de la frustration.

Le soutien provenant de la communauté et la famille

De nombreuses études réalisées à l'échelle du pays et même dans des contextes locaux démontrent que les immigrants à leur arrivée au Canada sont généralement confrontés à l'absence de réseau social, au manque de connaissances du fonctionnement de la société d'accueil et de ses codes culturels, ainsi qu'au risque d'isolement. La littérature sur l'immigration au Canada a suffisamment abordé l'importance d'une communauté ethnique de soutien pour l'intégration et la rétention des immigrants dans les communautés. De nombreuses études démontrent aussi que le soutien de la communauté d'accueil peut augmenter la probabilité pour les immigrants et leurs familles de s'installer et de s'intégrer dans leur nouveau milieu.

Certaines communautés immigrantes dans certaines localités du Canada, deviennent de plus en plus conscientes du fait que l'absence d'un soutien de la collectivité peut représenter un obstacle pour les immigrants qui tentent d'intégrer le marché du travail, surtout pour les personnes qui ont des enfants en bas âges ou d'autres personnes à charge. Dans le souci de faciliter l'intégration des immigrants, bien qu'elles ne bénéficient d'aucune reconnaissance publique, ni de financement, ces communautés s'organisent constamment pour offrir à leurs concitoyens nouvellement arrivés au Canada, des ressources substantielles, matérielles, psychologiques et symboliques. Ainsi, en plus du soutien apporté

[15] Rapport sur les tables rondes des provinces de l'Atlantique à l'attention du Comité consultatif sur l'information sur le marché. http://flmm-lmi.org/CMFiles/Publications/tables_rondes-fra.pdf

par les organismes d'aide subventionnés par les instances publiques, ces regroupements d'immigrants proposent à leurs membres un éventail large et varié de ressources et de services (des informations sur des logements disponibles ou sur des offres d'emploi transmises de bouche-à-oreille, du soutien aux mères célibataires, etc.) À titre d'exemple, une confrérie mouride sénégalaise basée au Québec offre l'hospitalité à tout nouvel arrivant provenant d'Afrique, parfois pour plusieurs mois, dans l'espoir que celui-ci offre à son tour son soutien à de nouveaux venus. Aussi dans une mosquée de Chicoutimi (Québec), les nouveaux arrivants reçoivent immédiatement les clés du lieu de culte pour aller et venir sans contraintes[16]. Ces ressources informelles complètent les services offerts par les organisations gouvernementales, font office de relais entre les migrants et ces institutions et évitent aux nouveaux arrivants l'isolement et le découragement.

Certaines personnes interrogées dans le cadre du sondage de l'étude "*Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce*" ont souligné l'importance pour les immigrants de bâtir des relations avec d'autres personnes immigrantes et la population non immigrante née au Canada (c'est-à-dire les natifs de leur communauté d'accueil). Certains participants aux groupes de discussion ont noté qu'avant de s'impliquer auprès de l'Association for New Canadians (ANC), elles interagissaient uniquement avec les membres de leur famille et les amis issus de leur pays d'origine et qu'ils ne savaient rien à propos de groupes multiculturels locaux. Certaines personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont aussi déclaré qu'il peut arriver que des immigrants récents subissent des pressions de la part des membres de leur famille face au processus d'intégration du marché du travail. En outre, certains immigrants qui ont réussi à trouver un emploi peuvent aussi faire l'objet de pressions supplémentaires quand il ou elle a un conjoint qui est au chômage ou malheureux dans la communauté d'adoption. Vu que l'autre conjoint est déconnecté de la communauté les chances pour la famille de s'installer et de s'enraciner dans la communauté d'accueil sont compromises. C'est souvent dans ces situations que le soutien de la collectivité (en particulier dans les petites communautés) s'avère très important. Par exemple, si un professionnel de la santé travaillant dans une communauté rurale ou un petit centre a son conjoint ou sa conjointe au chômage, le couple se retrouvera probablement dans la difficulté de s'installer et de s'enraciner dans la communauté à moins que leur situation ne s'améliore.

Certains employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador ont compris qu'il est important pour leurs employés que leurs conjoints trouvent un emploi local. Ainsi, la compagnie Iron-Ore Company of Canada a établi un partenariat avec le centre local d'emploi de Labrador City afin de faciliter la transition dans la population active des conjoints de leurs salariés. Le programme de nomination provinciale de Terre-Neuve-et-Labrador se concentrait uniquement sur l'emploi du demandeur principal et ne traitait pas de celui du conjoint ou des autres membres de la famille qui souhaitent travailler dans la province. Cependant, avec le lancement de la Stratégie de l'immigration de Terre-Neuve, le programme a été transféré au département de ressources humaines et il adoptera une approche plus globale de l'intégration de la famille.

9.2.3 La situation des étudiants internationaux

Impact économique de la présence d'étudiants internationaux

Partout dans le monde, les étudiants étrangers sont appréciés, à la fois en tant qu'actif économique et en tant qu'immigrants potentiels futurs qui seront bien préparés pour contribuer à des économies axées

[16] http://cjf.qc.ca/fr/ve/article.php?ida=2998

sur le savoir. Ces dernières années, les provinces atlantiques ont accueilli beaucoup plus d'étudiants internationaux. En 2010, ils étaient 13 862, une hausse de 72 % par rapport aux 9 881 étudiants internationaux enregistrés en 2004; le total pour la région constituait 6,35 % des étudiants internationaux accueillis dans l'ensemble du Canada cette année-là (Faits et chiffres 2010, CIC). La présence d'étudiants internationaux au Canada atlantique a eu des retombées importantes pour l'économie de la région. Selon une étude récente, la contribution des étudiants internationaux se chiffre à plus de 550 millions de dollars annuellement; une autre étude cite la création d'environ 5 000 emplois dans la région qui seraient directement liés à la présence d'étudiants internationaux[17].

Certains pays dont fait partir le Canada, exigent des frais de scolarité différents des étudiants étrangers. Soulignons que certaines institutions du Canada (comme l'université d'Ottawa) ont récemment mis fin à cette exigence afin de maximiser les efforts visant à attirer plus d'étudiants en particulier les étudiants francophones. En plus de l'apport qu'ils pourraient apporter au capital humain qui est en diminution dans certaines régions en raison de tendances démographiques, les étudiants internationaux ont eu une incidence économique importante sur l'ensemble des provinces de l'atlantique. Cette incidence initiale a été évaluée à 376 millions de dollars en 2009-2010, ce qui inclut une injection initiale de 175 millions de dollars dans cette région du pays[18]. De plus, pour chaque dollar dépensé par les quatre gouvernements provinciaux, ces étudiants ont dépensé 2,68 $ d'argent dans la région. Ces étudiants procurent aussi bien des retombées économiques qu'un retour sur investissement immédiat au Canada Atlantique.

C'est un enjeu majeur pour la province car les étudiants internationaux qui s'installent à Terre-Neuve-et-Labrador seront hautement compétents, talentueux, jeunes, créateurs, et déjà adaptés à la culture locale et au climat du territoire à la fin de leurs études[19]. De plus, ils auront vraisemblablement noué des liens d'amitiés dans la collectivité. L'autre avantage est que les étudiants étrangers sont directement opérationnels sur le marché de l'emploi puisque leurs titres n'ont pas à être évalués. Ils peuvent également avoir des compétences spécifiques utiles dans les secteurs où la main d'œuvre qualifiée n'est pas élevée ou dont le taux de roulement est très élevé comme le domaine universitaire ou le secteur médical entre autres.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, conscient de l'enjeu que représente le recrutement de cette main d'œuvre potentielle, travaille avec le ministère de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et les autres provinces pour élaborer des initiatives afin de rendre la province plus attrayante pour les étudiants étrangers de même que pour les inciter à rester après leurs études[20]. La province s'est fixé des buts à atteindre à travers des actions concrètes comme faire la promotion de la province auprès de candidats potentiels à l'immigration, sensibiliser les habitants de la province sur l'importance de l'accueil des étrangers. À l'aide d'une approche provinciale, le gouvernement travaille avec les établissements d'enseignement pour promouvoir la province comme une destination d'études de choix pour les étudiants étrangers internationaux[21]. L'un des objectifs de la stratégie provinciale en matière d'immigration

[17] Kunin, 2009; http://www.international.gc.ca/education/assets/pdfs/RKA_IntEd_Report_eng.pdf
[18] Les répercussions économiques des étudiants étrangers fréquentant des établissements postsecondaires au Canada atlantique. http://www.camet-camef.ca/images/eng/docs/RepEcon_EtudEtrangers_Canatl_2010%20FRENCH.pdf
[19] Hawthorne, 2005, http://www.releases.gov.nl.ca/releases/2010/edu/0916n09.htm
[20] An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador : opportunity of growth, Department of Human Resources, Labour and Employment, March 2007; www.hrle.gov.nl.ca/hrle/immigration
[21] A Study of the Policies and Practices Surrounding the Settlement of International Students in the Atlantic Provinces, Atlantic Metropolis Centre, Avril 2013; www.nlimmigration.ca/media/immigrationstrategy

consiste à accroître la rétention des étudiants étrangers une fois qu'ils ont obtenu leurs diplômes postsecondaires. Dans cet esprit, l'Université Memorial a vu son effectif d'étudiants étrangers passer de 948 à 1 273 entre 2008 et 2010[22].

Les barrières qui se présentent aux étudiants internationaux

La plupart des universités canadiennes font de plus en plus d'effort pour internationaliser leurs campus en recrutant plus d'étudiants à l'étranger. De même de nombreux établissements d'enseignement de la province, en collaboration avec le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador travaillent pour augmenter le nombre d'étudiants étrangers dans les écoles de la province parce que les étudiants étrangers représentent un vaste bassin d'immigrants potentiels pour le Canada. Mais les provinces de l'atlantique n'accueillent que 10 % des étudiants internationaux qui rentrent au Canada. De tous ces étudiants étrangers, près de 85 % fréquentent des établissements en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. La province de Terre-neuve-et-Labrador qui s'est récemment engagé dans le domaine de l'éducation internationale n'accueille qu'une petite proportion de ces étudiants internationaux. Toutefois, depuis 2001 la province a connu une forte croissance du nombre d'étudiants étrangers même si leur nombre demeure encore très peu élevé. En effet, le nombre d'étudiants étrangers dans la province est passé de 484 en 2001 à 1099 pour la période de 2005-2006. Cela représente une augmentation de 144% du nombre d'étudiants internationaux sur une période de cinq ans[23].

Les étudiants étrangers apportent des perspectives internationales et de la diversité culturelle dans les salles de classe. De plus, ils représentent des avantages économiques significatifs pour les établissements d'enseignement et les communautés locales. La dernière stratégie d'immigration de Terre-Neuve-et-Labrador met un accent sur l'importance de la présence d'étudiants internationaux dans la province. En outre, les étudiants internationaux constituent un bassin potentiel de travailleurs instruits et qualifiés ayant des compétences et des diplômes qui sont reconnus sur le marché de l'emploi local. Ils possèdent aussi des qualités qui sont potentiellement utiles dans les secteurs émergents qui connaissent une pénurie de mains-d'œuvre qualifiées. Cependant, l'accès au marché du travail ne se fait pas sans obstacles pour ces jeunes diplômés.

En effet, l'expérience de travail au Canada est un élément essentiel dans le processus d'accès à l'emploi. Pour aider les étudiants étrangers à surmonter les obstacles d'accès à l'emploi, le ministère de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) les autorisent à travailler en dehors du campus après l'obtention d'un permis de travail valide. Le permis de travail permet de travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant les sessions normales et à plein temps pendant les congés (comme les vacances d'hiver et d'été et la semaine de relâche au printemps)[24]. De plus après les études, les étudiants internationaux disposent de 90 jours pour trouver un emploi dans leurs domaines d'étude afin de continuer à vivre et travailler au Canada[25]. Certains programmes universitaires offrent aussi des opportunités d'acquérir l'expérience de travail durant les études. Mais il faut souligner que même si ces mesures visent à améliorer considérablement les chances de trouver un emploi après l'obtention du

[22] http://www.rdeetnl.ca/prospectives-2020
[23] Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce. http://www.ancnl.ca/userfiles/files/FCR%20CARE%20Research%20Project.pdf
[24] http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp
[25] http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post-qui.asp

diplôme, les données et les réalités sur le terrain montrent que les étudiants peuvent avoir besoin de plus de soutien quand il s'agit de décrocher un emploi.

Alors que les étudiants s'efforcent pour se concentrer sur leurs études (qui constituent la principale raison de leur présence au Canada), ils sont appelés à fournir des efforts supplémentaires pour trouver un emploi qui leur donnerait l'expérience de travail au Canada. Cette pression est encore plus grande pour les étudiants qui sont inscrits dans des programmes d'études qui n'offrent pas des opportunités d'emploi coopératif ou de stages. En effet, si cette opportunité n'est pas fournis dans le cadre de leur programme d'étude, les étudiants se retrouvent avec peu d'occasions d'acquérir cette expérience de travail au Canada qui semble indispensable à l'accès au marché du travail.

Il faut aussi souligner que le temps accordé aux étudiants internationaux pour se trouver un emploi après l'obtention du diplôme, semble trop court. Du point de vue des étudiants qui ont participé aux groupes de discussion menés dans le cadre de l'étude " Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce", la période de trois mois que leur accorde CIC ne fournit pas suffisamment de temps pour trouver du travail dans leur domaine d'études et demander un permis de travail. Sans offre d'emploi, les étudiants ne peuvent pas demander un permis de travail. Ces talents doivent donc quitter le pays. Les participants aux groupes de discussion ont également cité le manque de possibilité de réseautage, de valoriser leurs aptitudes et compétences, de rencontrer des employeurs potentiels et d'en apprendre plus sur le marché du travail local au cours de leurs études. Ces possibilités devraient leur donner une meilleure chance de trouver un emploi après l'obtention du diplôme.

Les étudiants ont aussi mentionné dans les défis les difficultés liées aux différences culturelles, les besoins financiers, la maîtrise de l'anglais, "un plafond de verre" (freins invisibles) pour des groupes particuliers d'immigrants et le manque d'accès facile à des informations complètes et fiable sur les tendances du marché du travail et les possibilités d'emploi. Ces questions semblent aussi avoir un effet significatif sur la rétention, l'intégration et l'accès à l'emploi pour les étudiants internationaux dans la province.

9.2.4 Travailleurs temporaires

Le rapport de citoyenneté et immigration canada précise qu'en 2010, 1394 travailleurs étrangers étaient présents à Terre-Neuve et Labrador, soit un pourcentage de 1,2 % de tous les travailleurs temporaires au Canada[26]. Les employeurs peuvent faire recruter directement des travailleurs à l'extérieur du Canada après l'autorisation du gouvernement fédéral.

La stratégie de recrutement des travailleurs temporaires est cependant très controversée et est moins utilisée à Terre-Neuve-et-Labrador contrairement à d'autres provinces. Avec ce programme, les employeurs peuvent déposer directement une demande auprès du gouvernement fédéral pour obtenir la permission de recruter des travailleurs étrangers de l'extérieur. Ils doivent justifier qu'ils n'arrivent pas à trouver des travailleurs locaux pour occuper les postes concernés et qu'ils s'engagent à payer le salaire moyen applicable localement aux travailleurs étrangers qu'ils font venir (les taux sont fixés par le gouvernement fédéral pour chaque emploi et varie d'une région à l'autre). Lorsque le gouvernement

[26] http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/langues-officielles/llo-action2011.asp

fédéral approuve la demande, l'employeur peut faire de la publicité et faire venir les travailleurs de l'extérieur du Canada.[27]

Cette méthode est très controversée puisqu'elle entraine des abus. Les droits des travailleurs temporaires ne sont pas toujours respectés. Il ne permet pas non plus aux associations de savoir où se trouvent les travailleurs recrutés ni quels postes ils occupent réellement. Les fédérations de travailleurs de plusieurs provinces sont d'autant plus alarmés que les employeurs dans certaines de ces provinces recrutent des centaines de milliers de travailleurs étrangers par ce programme De plus on note une très forte augmentation des agences de recrutement dans le domaine qui agissent comme des intermédiaires. Ils recrutent des milliers de travailleurs éventuels en attendant que les demandes des employeurs soient acceptées.

Toutefois, même s'il y a beaucoup d'abus par rapport aux travailleurs temporaires dans certaines provinces, Terre-Neuve-et-Labrador semble ne pas être concernée. La province ne prévoit d'ailleurs pas mettre en place une législation spécifique qui protège les droits des travailleurs temporaires comme c'est le cas dans certaines provinces mais elle souhaiterait tirer des leçons de ce qui se passe ailleurs.[28] La présidente de la fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador, Lana Payne dit que sa fédération prend très au sérieux les problèmes relatifs aux travailleurs temporaires. Elle pense que même si le recrutement de travailleurs temporaires semble être un bon moyen de faire venir des gens en Terre-Neuve-et-Labrador, la province devrait réfléchir au sort de ceux qui sont déjà sur place. Pour elle, la province devrait se poser la question de savoir si elle arrive vraiment à utiliser la main d'œuvre déjà existante? Si elle offre les formations qu'il faut pour aider ceux qui seront au chômage? La province devrait s'assurer que les droits de l'homme ne sont pas violés et que les normes de travail standards protègent les travailleurs étrangers.

9.2.5 Attraction et rétention des immigrants dans la province

Les efforts réalisés pour attirer et retenir les immigrants

L'immigration a toujours joué un rôle important dans la croissance économique et démographique du Canada. Toutefois, la répartition des populations immigrante se fait de manière inégale sur le territoire canadien. Les provinces de l'Atlantique représentent 7,6 % de la population canadienne, mais elles n'attirent que 1,2 % de tous les immigrants qui arrivent annuellement au Canada [29]. 70 % des immigrants qui sont venus au Canada au cours des dernières années ont choisi de s'installer dans les grandes villes comme Toronto, Montréal ou Vancouver[30]. De plus, les provinces de l'Atlantique connaissent des défis de rétention d'immigrants. Au cours des dernières années, les quatre provinces de l'Atlantique ont commencé à adopter de nouvelles initiatives visant à accroître les taux de rétention des immigrants. La province de Terre-Neuve-et-Labrador a déclaré cet objectif dans sa stratégie provinciale

[27] Temporary foreign workers: a growing reality. But is it the right one?, Hans Rollmann, july 2011; http://theindependent.ca/2011/07/04/temporary-foreign-workers-a-growing-reality-but-is-it-the-right-one
[28] https://ccrweb.ca/files/travailleurs-migrants-bulletins.pdf
[29] An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador : opportunity of growth, Department of Human Resources, Labour and Employment, March 2007, http://www.nlimmigration.ca/media/12684/strategydoc_mar07.pdf
[30] Akbari et al, 2007 ; http://community.smu.ca/atlantic/documents/Atlantic_Report_Final_Nov_26.pdf

pour l'immigration. Elle a donc décidé d'améliorer sa politique d'immigration. Elle veut non seulement attirer les nouveaux arrivants et les immigrants potentiels, mais aussi les retenir dans ses communautés.

Pour atteindre cet objectif, la province offre activement entre autres, des services d'orientation professionnelle, d'aide pour l'établissement et des cours d'anglais aux nouveaux immigrants. Certains de ces services sont fournis par les organismes d'établissement des immigrants, qui reçoivent des fonds des gouvernements fédéral et provinciaux. La nécessité de créer des communautés plus accueillantes pour attirer davantage d'immigrants dans les communautés est également soulignée dans les cercles politiques. La province a également renouvelé ses ententes sur les candidats des provinces avec le gouvernement fédéral.

Le Programme de Nomination Provincial (PNP) permet au gouvernement provincial d'atteindre une partie de ses objectifs. Il permet à la province de postuler auprès du gouvernement fédéral pour que des personnes ayant des qualifications spécifiques ainsi que les membres de leurs familles aient l'autorisation de vivre et de travailler dans la province.[31] Depuis que le gouvernement provincial a adopté sa stratégie d'immigration en 2007, il a utilisé le Programme de Nomination Provincial pour faire venir 253 immigrants en 2008 contre 105 nominations l'année précédente. En 2010, ce nombre est passé à 309 immigrants. Le programme permet au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador d'augmenter le nombre de sa population et d'avoir de la main d'œuvre qualifiée[32].

En 2011, 682 nouveaux arrivants ont immigré en Terre-Neuve-et Labrador (274 immigrants sont nominés sous le programme de nomination provincial) ce qui représente une augmentation de 25 % du nombre des nouveaux arrivants qui se sont installés dans la province depuis qu'elle a adopté sa stratégie provinciale d'immigration en 2007[33]. La province espère améliorer son taux de rétention pour toutes les catégories de travailleurs notamment pour les immigrants. Elle estime qu'ils sont nombreux à apporter leur esprit d'entrepreneuriat à Terre-Neuve-et-Labrador et à établir des entreprises qui favorisent la croissance économique. De même ils fournissent aussi des services indispensables dans de nombreux secteurs sociaux, particulièrement dans le domaine de la santé. Les immigrants contribuent aussi au développement culturel de la province. Ils apportent de la diversité et l'occasion de faire l'expérience d'autres cultures, de leur cuisine, de leur musique et de leurs arts.

La province de Terre-Neuve-et-Labrador a décidé d'entreprendre des initiatives pour attirer davantage d'immigrants et de mettre en place des programmes destinés à accroître leur rétention. Elle adopte une stratégie d'immigration qui tient compte de l'expérience d'autres provinces. Ainsi, après un examen des pratiques d'immigration des autres provinces, il en ressort que les provinces qui connaissent le plus grand succès en matière d'immigration ont regroupé leurs efforts dans ce domaine dans une seule entité administrative. La province a donc décidé de créer un bureau de l'immigration et du multiculturalisme. Ce Bureau de l'immigration et du multiculturalisme (BIM) a lancé en juin 2008 la Politique de multiculturalisme de Terre-Neuve-et-Labrador. Le bureau fournit le leadership sur toutes les questions concernant l'immigration, élabore un plan de travail annuel en collaboration avec les autres ministères provinciaux, prend la direction pour toutes les activités en lien avec l'immigration et représente la province dans les réunions intergouvernementales et dans les forums politiques.[34]

---

[31] http://www.nlpnp.ca/
[32] Temporary Foreign Workers: A Growing Reality. But is it the right one?, Hans Rollmann, July 2011
[33] Canada-Newfoundland and Labrador Labour Market Agreement 2012-2013 Annual Plan, October 2010.; http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/LMA_Annual_Plan_2012_2013.pdf
[34] http://www.nlimmigration.ca/fr/vivre/multiculturalisme.aspx

Les acteurs en immigration de la province prévoient de faire la promotion de la province auprès d'immigrants potentiels et de rehausser les services d'intégration et d'établissement accessibles aux nouveaux arrivants. Ils comptent améliorer les services d'intégration et d'établissement et les étendre à toutes les régions de la province. Ils entendent s'occuper des besoins des nouveaux arrivants à l'aide de données recueillies dans les études sur la rétention afin de leur permettre une meilleure intégration sur le marché du travail et dans la collectivité. Ils prévoient de bâtir à partir des liens hiérarchiques existants avec Citoyenneté et Immigration Canada et d'exploiter le processus du Programme de parrainage d'immigrants de manière à communiquer périodiquement avec les candidats. La province prévoit donner la priorité à l'attraction d'entrepreneurs pour créer de la croissance économique et de la main d'œuvre qualifiée dont la province est en pénurie.

Comme souligné plus haut, il a été constaté que la langue constitue souvent un obstacle pour les immigrants formés à l'étranger. Ils manquent de vocabulaire dans leur domaine de spécialité et d'aptitudes à communiquer au travail. La province a donc mis en place le programme d'anglais spécialisé dispensé par l'Association for New Canadians (ANC) pour aider les professionnels formés à l'étranger en combinant de la formation linguistique à des initiatives qui appuient la participation au marché du travail [35].

Rétention des étudiants internationaux

Une étude menée par les docteurs Lan Gien et Rebecca Law de l'université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador en août 2009[36] montre que les immigrants qui décident de s'installer dans la province restent à cause de la bonne qualité de vie dans la province et pour demeurer proche de leurs familles et de leurs amis. Ceux qui partent en revanche le font parce qu'ils ont trouvé des opportunités de travail ailleurs ou pour être avec leurs familles ou leurs amis. Le manque de grandes surfaces urbaines, l'éloignement des parents et des amis, le manque d'opportunités d'emplois, la difficulté de reconnaissance des compétences étrangères sont autant de raisons qui motivent le départ des immigrés de la province[37]. Le départ des étudiants internationaux est motivé principalement par le manque d'opportunités de travail, les problèmes de transport, les méthodes d'étude, les problèmes liés à la langue, la discrimination et l'isolement[38].

Les participants à cette étude ont fait des propositions pour une meilleure rétention des immigrants dans la province. Ils demandent que la province crée plus d'emplois et que les salaires soient augmentés. Ils réclament l'acceptation des références étrangères et la reconnaissance de la qualification de travail d'autres pays. Ils demandent une augmentation de leur acceptation et le support pour les immigrants et les étudiants internationaux. Ils proposent la création et le soutien des activités multiculturelles et l'existence des groupes ethniques. Ils réclament la fourniture de meilleures subventions financières pour les nouveaux immigrants pour faire face au coût élevé de la vie et des moyens pour atténuer la rudesse de l'hiver. Ils souhaiteraient le passage en revue des politiques

[35] http://www.ancnl.ca/
[36] http://www.mun.ca/harriscentre/funding/immigration/IRF_Gien_2009_08_31.pdf
[37] "Help Wanted": Demographics, Labour Supply and Economic Change in Newfoundland and Labrador, 2009-10 Annual Plan, http://www.mun.ca/harriscentre/reports/presentations/2009/Help_Wanted_Presentation_Nov_2009.pdf
[38] http://www.mun.ca/harriscentre/funding/immigration/IRF_Gien_2009_08_31.pdf

d'immigration gouvernementales et une meilleure publicité de Terre-Neuve-et-Labrador auprès des nouveaux immigrants.

La province met en place et améliore "l'entente" qui permet aux étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus et aux diplômés de travailler dans la province pour une période de deux ans suivant l'obtention de leur diplôme[39]. Elle fait la promotion des programmes académiques dans les secteurs dont elle a déterminé une pénurie imminente de main d'œuvre qualifiée. Elle travaille avec les employeurs pour les sensibiliser à la disponibilité et la contribution des diplômés étrangers. Elle encourage ainsi les étudiants étrangers à participer au programme Knowledge Exchange du Harris Centre de l'Université Memorial, qui met en contact les étudiants avec les employeurs et les investisseurs potentiels. De plus, le bureau de conseil pour les étudiants internationaux (The International Student Advising Office : ISA) de l'Université Memorial a entrepris dernièrement pour le bénéfice des étudiants étrangers une initiative de sensibilisation et d'information sur l'immigration.

En effet, des séances d'information étaient offertes par un consultant accrédité sur une base hebdomadaire entre le 17 mars et le 16 mai 2014. Il s'agissait de session de groupe d'environ une heure qui abordait des sujets d'immigration visant spécifiquement les étudiants internationaux. Les intéressés avaient aussi droit à des consultations individuelles sur rendez-vous qui leur permettaient de discuter en tête-à-tête avec le spécialiste et d'abord des questions plus pointues[40]. Le bureau par le biais de son site web, met aussi à la disposition des étudiants internationaux une panoplie d'informations relatives au processus d'immigration ainsi que les nouvelles reformes touchants les immigrants de la catégorie de l'expérience canadienne. Les divers programmes offerts sur le campus sont financés par la province qui fournit même le régime d'assurance-soins médicaux aux étudiants internationaux[41]. La province de Terre-Neuve et Labrador produit et diffuse du matériel de promotion en mettant à jour ses sites Web. Elle mobilise à titre d'ambassadeurs les étudiants étrangers actuels et antérieurs, y compris ceux devenus résidents permanents. Elle appuie les missions qui visitent la province. Elle négocie des ententes de coopération avec les gouvernements étrangers.

La province estime toutefois que les délais de délivrance des permis d'étudier et les refus de Citoyenneté et Immigration Canada ont un impact très négatif sur ses efforts dans ce domaine. Elle doit donc continuer à travailler avec CIC à l'avenir pour régler les préoccupations au sujet des délais d'approbation et de traitement des permis d'études, de même que le processus de transition entre le statut d'étudiant à celui de résident permanent. Elle sensibilise ainsi les représentants chargés des visas sur ce qu'offre la province en tant que destination d'études et d'immigration[42]. Par ailleurs, la province travaille avec les services d'immigration des autres provinces de l'Atlantique pour la promotion de la région de l'Atlantique. Toutes ces provinces participent actuellement au programme des candidats de provinces (PCP). Dans le cadre de ce programme, les diplômés étrangers peuvent demander la résidence permanente.

[39] An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador : opportunity of growth, Department of Human Resources, Labour and Employment, March 2007; www.voiesversprosperite.ca/best-practices
[40] http://www.mun.ca/isa/immigration/infosession.php
[41] Site de la fédération des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador 2012 ; www.francotnl.ca
[42] An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador : opportunity of growth, Department of Human Resources, Labour and Employment, March 2007

9.3 La communauté francophone et l'état de l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador

9.3.1 Portrait d'ensemble

Selon le recensement de 2006, Terre-Neuve-et-Labrador est le lieu de résidence de quelques 2 225 francophones. Ces derniers sont répartis sur un vaste territoire, ce qui présente des défis pour la solidarité communautaire et la prestation de services. La population francophone se trouve principalement dans trois régions : Saint John's et les environs, la péninsule Port-au-Port et l'ouest du Labrador; il y a également des petites communautés francophones à Corner Brook, à Gander, à Stephenville, à Happy Valley-Goose Bay et dans la région du détroit de Belle Isle.

Les effectifs de langue maternelle française de Terre-Neuve-et-Labrador se sont accrus entre 1951 et 1971 pour ensuite décliner, se remettre à grimper, puis baisser à nouveau. Au cours des derniers 15 ans, le nombre de francophones est passé de 2 855 à 2 515 en 2001, et à 2 225 en 2006. Le pourcentage des francophones dans la province a aussi beaucoup fluctué, quoiqu'il n'ait jamais dépassé la barre du 1 %. Représentant 0,7 % de la population de l'ensemble de la population de Terre-Neuve-et-Labrador en 1961 et en 1971, les Francophones de Terre-Neuviennes-et-Labrador formaient près de 0,5 % de la population en 2001 et en 2006.

En 2011, la population dénombrée de Terre-Neuve-et-Labrador se chiffrait à 514 536 personnes, ce qui représente une variation de 1,8 % par rapport à 2006 [43]. Selon le recensement de 2011, environ 3015 soit environ 0,6% de la population ont déclaré le français comme langue maternelle[44]. On compte aussi environ 18 500 personnes qui parlent le français (et qui ont une autre langue maternelle)[45]. En comparaison aux données des recensements antérieurs, ces informations viennent confirmer la thèse qui soutient que la population de la province en générale et celle de la communauté francophone en particulier anticipe ou subit actuellement une décroissance démographique. Bien que la population de la province ait augmenté, les statistiques révèlent que le nombre de couples mariés et en union libre de la province qui ont des enfants est relativement plus bas comparé à celles qui n'en n'ont pas. En effet, seulement 41,2 % des couples marié ou en union libre avaient des enfants de 24 ans ou moins (Données du recensement de 2011). De plus, les familles qui choisissent d'avoir des enfants en ont moins qu'auparavant.

L'immigration représente donc un enjeu important, notamment sur le plan du maintien de l'équilibre linguistique et de la croissance économique. La province de Terre-Neuve-et-Labrador a besoin de plus d'immigration pour pallier au faible taux de natalité, au déclin démographique et aux pénuries de compétences actuelles et prévisibles ainsi que des postes difficiles à combler dans le secteur des ressources. Cependant, les écrits révèlent que le pourcentage d'immigrants qui restent dans la province est l'un des plus bas au Canada. L'intégration économique, sociale, culturelle et éducationnelle des personnes immigrantes représente un frein à la rétention des nouveaux arrivants dans les provinces atlantiques.

[43] http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?Lang=fra&GK=PR&GC=10
[44] http://communautairestnl.wordpress.com/about/
[45] Portail des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador, http://www.francotnl.ca/francophonie-terre-neuve-et-labrador-131-presentation.php

Depuis 2007, la province a connu une croissance en immigration, grâce aux bonnes conditions économiques qui ont créé des opportunités d'emploi pour des nouveaux arrivants. D'une façon générale, les immigrants francophones de Terre-Neuve-et-Labrador appartiennent à la catégorie « immigration économique » et ils sont pour la plupart venus par le biais du programme des candidats de la province. Ils sont majoritairement des professionnels et de jeunes familles destinés à la résidence permanente. Ils viennent des pays d'Europe (surtout de la France et de la Belgique) et de l'Afrique (la Tunisie, l'Algérie). Les nouveaux arrivants ont en général un niveau assez élevé de compétence en anglais, car le milieu de travail Terre-Neuvien et Labradorien est largement anglophone[46]. Toutefois, ils doivent faire face aux mêmes défis d'intégration que rencontrent les immigrants non francophones de la province.

La stratégie provinciale d'immigration de Terre-Neuve-et-Labrador veut attirer plus d'immigrants francophones. À cet effet, une séance de consultation spéciale sur la stratégie d'immigration de la province a eu lieu avec les représentants de la Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador (FFTNL). En plus de demander du soutien supplémentaire pour les activités de promotion de la province dans les marchés francophones et l'amélioration des services d'établissement, les intervenants ont indiqué que la communauté francophone fait face à des défis particuliers imposés par le déclin du nombre de ses membres. Le maintien de la viabilité des installations et des services en français dans la province exigera donc une augmentation du nombre de membres de la communauté francophone[47]. Quant à l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador, elle connait de nombreux défis qui sont entre autres[48] :

- Le développement de la capacité d'accueil de la province, en particulier en milieu rural;
- L'adaptation du système d'équivalence de qualification pour la reconnaissance de savoir-faire et qualifications légitimes étrangères;
- L'encouragement du développement des études statistiques sur l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador;
- Le développer de l'offre pédagogique des cours de langues pour les nouveaux arrivants;
- L'encouragement de la politique de recrutement de la province de Terre-Neuve-et-Labrador pour pouvoir répondre au besoin de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs économiques;
- L'encouragement de l'établissement permanent des nouveaux arrivants.

9.3.2 Les initiatives pour accroitre l'immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador

Depuis plus de 10 ans, les communautés francophones et acadiennes ont l'ambitieux projet de faire de l'immigration un projet collectif à long terme pour favoriser le développement des communautés francophones inclusives et diversifiées et elles mettent les efforts pour y arriver. Dans presque chaque province/territoire, il a été créé des réseaux pour coordonner les efforts visant à attirer, accueillir et intégrer les immigrants francophones. De plus en plus, les communautés francophones et acadiennes du

[46] Portraits régionaux, http://communautairestnl.wordpress.com/about/
[47] Osez Terre-Neuve-et-Labrador, http://www.francotnl.ca/francophonie-terre-neuve-et-labrador-321-osez-terre-neuve-et-labrador-.php
[48] L'immigration francophone : les provinces de l'Atlantique, http://www.snacadie.org/~sna/images/presse/SIFA2012/Dossier%20de%20presse%20SIFA%202%20final.pdf

Canada sont présentes à des tournées de promotion et de recrutement en Europe, en Afrique et ailleurs au monde. Elles ont aussi créé divers services qui s'adressent aux besoins spécifiques des nouveaux arrivants d'expression française qui s'installent dans les communautés francophones vivant en situation minoritaire.

Certaines provinces ont amorcé très tôt la création de structures d'aide aux immigrants. S'inspirant de cette initiative, la fédération des communautés francophones et acadienne du Canada a mis en place en 1999 un processus de réflexion sur l'avenir des communautés francophones et acadiennes : la tournée Dialogue. Au terme de ce processus, le rapport Dialogue a révélé l'importance du potentiel de l'immigration pour l'épanouissement des communautés francophones en situation minoritaire. Le rapport recommandait la création d'un comité national qui veillerait à l'élaboration d'un plan d'action pour favoriser l'immigration francophone.

En mars 2002, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada annonçait la création du Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) – Communautés francophones en situation minoritaire (CFSM). Ce comité conjoint réunit des représentants communautaires nommés par le ministre, des employés-cadres de Citoyenneté et Immigration Canada et des représentants d'autres ministères fédéraux et provinciaux. Son rôle est d'assurer des conditions favorables visant à accroître le nombre d'immigrants francophones en situation minoritaire et à faciliter leur accueil et leur intégration. La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, promulguée en 2002, contient désormais des dispositions linguistiques favorisant une telle initiative.

Les travaux du Comité directeur CIC/CFSM, coordonnés par CIC et la FCFA (Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada et rendu public le 3 novembre 2003, ont permis d'élaborer le Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire. Ce document présente les grandes lignes des enjeux reliés à l'immigration francophone et les objectifs à long terme pour le recrutement, l'accueil et l'intégration économique et sociale et la régionalisation des immigrants francophones.

En mars 2005, le Comité directeur a rendu public le document « Vers la francophonie canadienne de demain : sommaire des initiatives 2002-2006 pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire ». Ce document donne un aperçu des initiatives entreprises ou prévues par les partenaires fédéraux, provinciaux/territoriaux et de la communauté de 2002 à 2006.

En septembre 2006, le Comité directeur publiait le Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire, une initiative sur cinq ans qui propose des priorités et des actions ciblées pour atteindre les objectifs fixés. En 2007, un comité de mise en œuvre, ainsi que des groupes de travail ont été mis sur pied par le Comité directeur pour appuyer la mise en œuvre et le suivi des avancées du Plan stratégique.[49]

La même année, la province de Terre-Neuve-et-Labrador a lancé sa stratégie provinciale d'immigration : Diversité - Possibilité de croissance. Cette stratégie est le résultat d'un vaste consensus de la collectivité et de la reconnaissance du gouvernement du besoin d'attirer et de garder davantage d'immigrants dans la province. C'est à cette occasion que les représentants de la communauté francophone de la province ont abordé la question des nombreux défis de la communauté face à l'immigration francophone.

[49] Immigration francophone
http://www.immigrationfrancophone.ca/fr/Nos-Communautes-En-Action--_18

Au mois de mai 2010, les membres du Comité directeur CIC/CFSM ont reconduit le Plan stratégique jusqu'à 2013. Lors de la conception initiale du Plan, les membres du Comité directeur ont convenu que la réalisation de celui-ci devait se faire sur une vision de 15 ans.

En mars 2007, la province a mis au point une stratégie sur l'immigration. À cet égard, un bureau de l'immigration et de multiculturalisme a été créé. Il est doté de quinze employés à temps plein qui sont chargés de la mise en œuvre de cette stratégie. Les éléments essentiels de cette stratégie comprennent entre autres : la sensibilisation aux avantages d'une hausse de l'immigration, la promotion de Terre-Neuve-et-Labrador comme destination désirable, l'amélioration du taux de rétention de l'effectif immigrant, l'établissement des « collectivités accueillantes », et l'établissement d'une capacité provinciale en matière de services d'établissements. Cette stratégie est soutenue par une politique de multiculturalisme adoptée en 2007.

En 2008, le gouvernement a mis en place quelques programmes dans le domaine de l'immigration, notamment le programme de travailleurs qualifiés, d'entrepreneurs, de liens familiaux (depuis avril 2008) et de diplômes étrangers. En somme, afin de réaliser les éléments de la stratégie et des programmes établis, la province compte sur le partenariat avec la communauté francophone dont certains axes touchent les consultations spécifiques, la tenue des ateliers sur les collectivités accueillantes, les objectifs liés à l'immigration francophone, le salon de l'immigration Destinations Canada ainsi que l'embauche de fonctionnaires bilingues.

La Société Nationale de l'Acadie (SNA) est une fédération regroupant les associations provinciales acadiennes porte-parole des quatre provinces de l'Atlantique ainsi que les quatre associations jeunesse francophones du Canada atlantique. Elle comprend sept membres associés provenant de la France, du Québec, de Saint-Pierre et Miquelon, de la Louisiane, du Maine, des Iles-de-la-Madeleine et un membre Atlantique. La SNA a organisé un Colloque atlantique sur l'immigration francophone en février 2009. Cet évènement a abouti à la création d'un Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF) qui est un mécanisme de concertation. Il regroupe les intervenants en immigration francophone de l'Atlantique afin de leur permettre d'échanger, de créer des partenariats, de partager des ressources, de travailler aux enjeux communs et de parler d'une même voix pour faciliter la mise en œuvre en Atlantique du Plan stratégique national pour favoriser l'immigration en milieu francophone minoritaire.

Le plan stratégique quinquennal 2010-2015 de la CAIF a fixer des objectifs que toutes les provinces participantes doivent atteindre. Ainsi, Terre-Neuve-et-Labrador doit accroître le nombre d'immigrants d'expression française de manière à accroître le poids démographique des communautés francophones en situation minoritaire. Elle doit améliorer la capacité d'accueil des communautés francophones en situation minoritaire et renforcer les structures d'accueil et d'établissement pour les nouveaux arrivants d'expression française. Elle doit s'assurer de l'intégration économique des immigrants d'expression française au sein de la société canadienne et des communautés francophones en situation minoritaire en particulier. Elle doit travailler à l'intégration sociale et culturelle des immigrants d'expression française au sein de la société canadienne et des communautés francophones en situation minoritaire. Elle doit favoriser la régionalisation de l'immigration francophone[50].

La Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador (FFTNL) est un organisme sans but lucratif qui travaille à la défense et à la promotion des droits et intérêts de la communauté francophone

[50] Comité atlantique sur l'immigration francophone, Diversis, décembre 2010
http://www.snacadie.org/~sna/images/stories/publications/CAIF_Plan_stratgique_dc_2010_Final.pdf

et acadienne de Terre-Neuve-et-Labrador. Elle intervient pour revendiquer les droits des francophones en situation minoritaire. Sa mission est de promouvoir la francophonie de Terre-Neuve-et-Labrador et de faciliter son développement[51].

D'autres organisations francophones œuvrent dans les secteurs provinciaux clés de la jeunesse (franco-jeunes de Terre-Neuve et du Labrador), de l'économie (RDEE TNL) et de l'éducation (conseil scolaire francophone provincial et la Fédération des parents francophone de Terre-Neuve et de Labrador). De plus, les francophones disposent de leur propre journal, un bimensuel intitulé le Gaboteur. Plusieurs autres outils sont mis à disposition pour favoriser la promotion de la langue française notamment les activités culturelles comme l'organisation des fêtes nationales et traditionnelles, la célébration des rendez-vous de la francophone, des activités sociales en français. Des cours d'alphabétisation en milieu familiale sont organisées gratuitement dans la province. Par contre, sur le plan de la santé, il existe très peu de services hospitaliers en français à Terre-Neuve-et-Labrador.[52]

Dans le domaine de l'emploi, Le Réseau de développement économique et d'employabilité de Terre-Neuve-et-Labrador (RDÉE TNL), organisme à but non lucratif, est le seul organisme francophone de développement économique communautaire de Terre-Neuve-et-Labrador. Le RDÉE TNL est présent dans les trois régions à concentration francophone de la province : à Saint-Jean, dans la péninsule d'Avalon; à La Grand'Terre, dans la péninsule de Port-au-Port située sur la côte ouest de l'île; et à Happy Valley-Goose Bay, dans la région centrale du Labrador. Il se donne pour mission de favoriser un espace francophone de développement économique communautaire en collaboration avec ses partenaires en soutenant et en encourageant la création d'entreprises et d'emplois francophones à Terre-Neuve-et-Labrador. Il constitue ainsi un lien privilégié entre les employeurs, les immigrantes et les immigrants et les communautés francophones et acadiennes. Elle met en place des outils pour favoriser l'embauche des travailleurs de langue française par des employeurs canadiens[53].

Un document intitulé « Guide de recrutement de candidats internationaux francophones » a été élaboré. Ce document informe les employeurs sur le processus à suivre pour l'embauche de mains d'œuvre francophones étrangères. Les employeurs sont encouragés à s'ouvrir à la francophonie internationale afin d'attirer des talents du monde entier et de leur offrir un emploi permanent. Des ressources sont mises à disposition afin de les aider à accélérer le processus d'embauche de candidats internationaux francophones, qualifiés et bilingues. Chaque année, le Canada organise des séances de recrutement à « Destination Canada – Forum Emploi » qui donne accès à un important bassin de travailleurs compétents francophones dans des domaines variés en France, en Belgique, en Suisse et en Tunisie. Les employeurs ont aussi la possibilité de faire appel en tout temps aux ambassades canadiennes à l'étranger ainsi qu'à diverses agences qui leur offrent des services sur mesure pour le recrutement[54]. Le bulletin « Point d'Arriver » (numéro 8, mars 2011) de la FCFA rapporte qu'en 2010, la Fédération des francophones de Terre Neuve et Labrador (FFTNL) a été particulièrement active auprès des employeurs de la province. Le réseau d'entrepreneurs francophones et anglophones qui appuie la francophonie de Terre-Neuve-et-Labrador dans le dossier de l'immigration ne cesse d'accroître.

[51] http://www.francotnl.ca/
[52] Alphabétisation en Terre-Neuve-et-Labrabor, Fédération des Francophones de Terre-Neuve-et-Labrador, 2013 ; http://issuu.com/terre-neuve/docs/tnl_alpha_familiale_rapport_finaljanvier_2013
[53] http://www.rdeetnl.ca/sites/prod.rdeetnl.site.koumbit.net/files/brochure_rdee_tnl.pdf
[54] http://prod.rdeetnl.site.koumbit.net/sites/prod.rdeetnl.site.koumbit.net/files/guide_recrutements_rdee_canada.pdf

9.3.3 Un mot sur les services en matière de droit de l'immigration et de la protection des réfugiés offerts par les organismes communautaires

Trois organismes d'aide aux immigrants et aux réfugiés ont été interviewés à Terre-Neuve-et-Labrador dans le cadre d'une analyse sur les services liés au droit de l'immigration et de la protection des réfugiés au canada[55]. Il s'agit de l'Association for New Canadians, du Refugee Immigrant Advisory Council et la Public Legal Information Association of Newfoundland (PLIAN). Ces organismes qui sont tous situés à St. John's ont à l'occasion de cette interview émis des opinions sur les enjeux que connaissent les services offerts aux réfugiés et aux immigrants de la province. Ces enjeux se résument aux points ci-après :

Manque de cohérence dans les ressources

De l'avis d'un répondant, le système d'immigration et de protection des réfugiés tirerait profit de la création et de l'utilisation d'une terminologie commune, ce qui uniformiserait les services au profit du personnel et des clients, compte tenu des modifications continues apportées à la législation relative à l'immigration et du changement de personnel des divers ministères, des organismes et de l'aide juridique. Ce répondant a souligné que la langue utilisée dans divers documents et les certificats de prestation des services varie d'un organisme à l'autre.

Contraintes visant le temps et les ressources

À Terre-Neuve, il n'y a que deux avocats de l'aide juridique qui œuvrent en droit de l'immigration et de la protection des réfugiés. Exception faite de l'aide juridique, un seul groupe assure une forme d'aide juridique auprès des réfugiés et des immigrants, soit un organisme bénévole. Étant donné ces ressources aussi limitées, il n'est pas étonnant qu'un organisme ait laissé entendre que les contraintes de temps et de personnel nuisent aux efforts de collaboration avec l'aide juridique. Bien que les représentants des organismes chargés de l'établissement dirigent régulièrement les personnes vers l'aide juridique et qu'un travailleur chargé de l'établissement agit à titre d'interprète pour l'aide juridique, la mise sur pied d'autres projets de collaboration a été qualifiée de « lente ».

Les contraintes visant le temps et les ressources sont particulièrement troublantes à la lumière de la disponibilité limitée de l'aide juridique à l'extérieur de la structure de l'aide juridique. Un répondant a souligné que la disparition pure et simple d'un seul organisme, qui aurait un effet dévastateur, est l'une des principales faiblesses du système actuel permettant de répondre aux besoins juridiques des réfugiés et des immigrants. Autrement dit, il y a si peu de ressources que le niveau de services en place ne peut tout simplement pas baisser.

Manque de coordination des services

Un répondant a souligné que les services actuellement offerts dans le domaine du droit de l'immigration et de la protection des réfugiés tireraient profit d'une concertation accrue entre les groupes chargés de l'établissement, les avocats, l'aide juridique, les bureaux gouvernementaux et la CISR, en particulier en

[55] http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/ir/rr03_aj18-rr03_la18/p25.html

ce qui a trait au partage de l'information sur un client ou une cause. Lorsqu'il n'y a plus de communication, c'est le client qui en paie le prix, laissé à lui-même pour entreprendre de nouvelles démarches. Cet éventail limité de solutions de rechange en matière de soutien aux nouveaux arrivants a été identifié comme une importante lacune du système d'immigration.

Dans le système actuel, les nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés, dépendent trop des avocats comme unique source d'information et d'aide. C'est un problème, surtout à la lumière des commentaires précédents concernant la charge de travail très lourde des avocats. Un élargissement du personnel chargé du traitement des demandes d'asile (p. ex. une personne autre qu'un avocat pourrait remplir le formulaire de renseignements personnels) permettrait d'améliorer le système.

Modifications législatives en cours

Un répondant a souligné qu'en raison des modifications apportées à la législation, il est difficile de savoir à quoi s'attendre, et par conséquent d'en informer les clients. Le manque de cohérence qui en résulte influe également sur les décisions relatives à la prestation des services. Par exemple, le répondant a souligné que les demandeurs d'asile doivent attendre plus longtemps avant le traitement de leur demande, mais qu'une fois le processus en marche, tout se déroule assez rapidement. En raison de tous les changements apportés au système, on ne sait pas s'il s'agit d'une situation permanente et s'il faudrait donc rajuster en conséquence les niveaux de dotation.

9.4 BIBLIOGRAPHIE

1. AKBARI, Ather, Lynch SCOTT et coll. *Socioeconomic and demographic profiles of immigrants in Atlantic Canada,* 2007. http://community.smu.ca/atlantic/documents/Atlantic_Report_Final_Nov_26.pdf
2. ASSOCIATION DES AGENCES AU SERVICE DES IMMIGRANTS DE LA RÉGION ATLANTIQUE. *Compte rendu de conférence 2010 « Bâtir des ponts; tisser des liens »,* 2010. http://www.ancnl.ca/userfiles/files/ARAISA%202010%20Conference%20ReportFINAL%20FR.pdf
3. ATLANTIC METROPOLIS CENTRE. A Study of the Policies and Practices Surrounding the Settlement of International Students in the Atlantic Provinces, 2013. http://www.nlimmigration.ca/media/12684/strategydoc_mar07.pdf
4. CANADA METROPOLIS. *Our diverse cities Number 5,* 2008. http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_spring2008_e.pdf
5. CENTRE MÉTROPOLIS ATLANTIC. *Socioeconomic and demographic profiles of immigrants in Atlantic Canada (1981-2008),* http://s3.amazonaws.com/zanran_storage/www.atlantic.metropolis.net/ContentPages/44537622.pdf
6. COMITÉ ATLANTIQUE SUR L'IMMIGRATION FRANCOPHONE. *Semaine de l'immigration francophone en Atlantique - 1re édition,* 2012. http://www.snacadie.org/~sna/images/presse/SIFA2012/Dossier_de_presse_SIFA_1_Final.pdf
7. COMITÉ DIRECTEUR CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. *Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire,* 2006. http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/plan-minoritaire.pdf
8. COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES. *FORUM DE DISCUSSION sur les perceptions des canadiens de diverses origines envers la dualité linguistique,* 2011. http://www.ocol-clo.gc.ca/sites/default/files/discussion_forum_halifax_f.pdf
9. CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS. *Bulletin,* 2013. https://ccrweb.ca/files/travailleurs-migrants-bulletins.pdf
10. CONSEIL ÉCONOMIQUE DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE. *Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique – Guide pour les employeurs,* 2009. http://www.apec-econ.ca/docs/APEC_Employers_Guide-Hire_International-FR.pdf
11. CONSEIL ÉCONOMIQUE DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE. *Rapport sur les tables rondes des provinces de l'Atlantique,* 2008. http://flmm-lmi.org/CMFiles/Publications/tables_rondes-fra.pdf
12. CONSEIL RH POUR LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE. Recrutement et rétention des nouveaux immigrants et des membres des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre du secteur communautaire, 2012. http://www.hrcouncil.ca/documents/recrutement_nouveauximmigrants.pdf
13. COOMBS-THORNE, Heidi, Mark Warren *Connect - Accept - Recognize Empower. The Integration of Immigrants into the Newfoundland and Labrador Workforce,* 2007. http://www.ancnl.ca/userfiles/files/FCR%20CARE%20Research%20Project.pdf
14. DEPARTEMENT OF HUMAN RESOURCES, LABOUR AND EMPLOYMENT. *An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador: opportunity of growth*. 2007. www.hrle.gov.nl.ca/hrle/immigration

15. DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES, LABOUR AND EMPLOYMENT. *An immigrant strategy for Newfoundland and Labrador: opportunity of growth*, 2007. www.voiesversprosperite.ca/best-practices
16. DIVERSIS, CABINET-CONSEIL EN GESTION DE L'IMMIGRATION ET DE LA DIVERSITE CULTURELLE. *Comite atlantique sur l'immigration francophone : suivi et mise à jour du plan stratégique quinquennal 2010-2015*. http://www.snacadie.org/~sna/images/stories/publications/CAIF_Plan_stratgique_dc_2010_Final.pdf
17. DIVERSITY - OPPORTUNITY & GROWTH. *Profiles of Immigrant Entrepreneurs in Newfoundland and Labrador,* 2007. http://www.nlimmigration.ca/media/12750/ie_magazine_2007.pdf
18. DIVERSITY - OPPORTUNITY & GROWTH. *Profiles of Immigrant Entrepreneurs in Newfoundland and Labrador,* 2006. http://www.nlimmigration.ca/media/12753/iebrochure_apr1106.pdf
19. DIVERSITY - OPPORTUNITY & GROWTH. *Profiles of Immigrant Professionals in Newfoundland and Labrador,* 2010. http://www.nlimmigration.ca/media/12669/diversity_mag_2010_reading_pdf_setup.pdf
20. FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONE ET ACADIENNE. Immigration francophone. http://www.immigrationfrancophone.ca/fr/Nos-Communautes-En-Action--_18
21. FEDERATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONE ET ACADIENNE. *Point d'arrivée Numéro 8,* 2011. http://www.immigrationfrancophone.ca/user_files/users/45/Media/Bulletin_immigration_mars_2011_final3.pdf
22. FEDERATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONE ET ACADIENNE. *Point d'arrivée Numéro 9,* 2012. http://www.immigrationfrancophone.ca/user_files/users/45/Media/Point%20d'arriv%C3%A9e%20mai%202012.pdf
23. FEDERATION DES COMMUNAUTES FRANCOPHONES ET ACADIENNE DU CANADA. *Profil de la communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador.* 2009. http://www.francotnl.ca/FichiersUpload/Documents/20090957Profils_terre_neuve_et_labrador_fr.pdf
24. FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNES. *Profils communautaires 2013 de Terre-Neuve-et-Labrador*, 2013. http://communautairestnl.wordpress.com/about/
25. FEDERATION DES FRANCOPHONES DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Alphabétisation familiale en français à Terre-Neuve-et-Labrador*, 2013. http://issuu.com/terre-neuve/docs/tnl_alpha_familiale_rapport_finaljanvier_2013
26. FEDERATION DES FRANCOPHONES DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Guide de nouveaux arrivants. Section Péninsule de Port-au-Port,* 2012. http://www.francotnl.ca/FichiersUpload/DocumentsPages/20121215FFTNL_Guide_nouveaux_arivants_2012_Section_Port_au_Port.pdf
27. GIRARD, Magali et Michael Smith. *Professions réglementées au Canada: Une comparaison immigrants / non immigrants,* 2010. http://www.ciqss.umontreal.ca/Docs/Colloques/2010_ACFAS/2010_ACFAS_Girard.pdf
28. GOSS GILROY INC. MANAGEMENT CONSULTANTS *Retention and Integration of Immigrants in Newfoundland and Labrador – Are We Ready?,* 2005. http://www.nlimmigration.ca/media/12678/immigrationstudyfinal.pdf

29. GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Canada-Newfoundland and Labrador labour market agreement. 2012-2013 annual plan*, 2012. http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/LMA_Annual_Plan_2012_2013.pdf
30. GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Document de travail sur la croissance démographique à Terre-Neuve-et-Labrador,* http://www.gov.nl.ca/populationgrowth/pdf/population_growth_fr.pdf
31. GOUVERNEMENT DU CANADA. *Rapport sur les résultats 2010-2011 : Mise en œuvre de l'article 41 de la Loi sur les langues officielles, 2011.* http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/langues-officielles/llo-action2011.asp
32. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 9,* 2012. http://www.nlimmigration.ca/media/12709/9_the_newcomer_issue_falll2012.pdf
33. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 8,* 2011. http://www.nlimmigration.ca/media/12712/final_the_newcomer_issue_8_page_2.pdf
34. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 3,* 2006. http://www.nlimmigration.ca/media/12724/newsletter_issue3.pdf
35. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 1,* 2006. http://www.nlimmigration.ca/media/12715/immigration_newsle.pdf
36. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 4,* 2007. http://www.nlimmigration.ca/media/12721/issue4_immigration_newsletter2.pdf
37. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 5,* 2007. http://www.nlimmigration.ca/media/12727/newsletter_issue5.pdf
38. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 6,* 2008. http://www.nlimmigration.ca/media/12730/the_newcomer_issue_6c_8_5_x_11.pdf
39. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Newsletter on Immigration in Newfoundland and Labrador. Issue 7,* 2010. http://www.nlimmigration.ca/media/12733/the_newcomer_issue_7_8_5_x_11.pdf
40. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *Provincial nominee program immigration fact sheet,* 2013. http://www.nlimmigration.com/media/18573/december_2013.pdf
41. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *Provincial nominee program immigration fact sheet,* 2010. http://www.nlimmigration.ca/media/12756/new_stats_september_30_2010.pdf
42. GOVERNMENT OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *Report of Consultations on a Provincial Immigration Strategy,* 2005. http://www.nlimmigration.ca/media/12672/immigrationconsultationsdec.pdf
43. GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LES STRATÉGIES RELATIVES AUX PETITS CENTRES. *Attirer et garder les immigrants – Une boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres,* 2007. http://integration-net.ca/francais/ini/wci-idca/tbo/Fr_Une%20boite%20a%20outils.pdf

44. HAWTHORNE, L. *Immigrants in regional labor markets of host nations: some evidence from Atlantic Canada*, 2005. http://www.releases.gov.nl.ca/releases/2010/edu/0916n09.htm.
45. INSTITUT DE RECHERCHE BEAUBASSIN. La recherche en développement économique et des ressources humaines dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire - bilan et prospectives, 2011. https://www.ic.gc.ca/eic/site/com-com.nsf/vwapj/Eco_HR_OLReport_2011_fra.pdf/$file/Eco_HR_OLReport_2011_fra.pdf
46. JUSTICE CANADA. *Analyse des services liés au droit de l'immigration et de la protection des réfugiés au Canada,* http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/ir/rr03_aj18-rr03_la18/rr03_aj18.pdf
47. KUNIN ROSLYN & ASSOCIATES, INC. (RKA, INC.). *Economic Impact of International Education in Canada,* 2009. http://www.international.gc.ca/education/assets/pdfs/RKA_IntEd_Report_eng.pdf
48. LAN, Gien, Rebecca Law. *Attracting and Retaining Immigrants to Newfoundland and Labrador: Voices from the Newcomers and International Students,2009.* http://www.mun.ca/harriscentre/funding/immigration/IRF_Gien_2009_08_31.pdf
49. LOCKE, Wade, Scott Lynch. A Survey of the Attitudes of Employers in Newfoundland and Labrador toward the Recruitment and Employment of New Canadians and International Workers, 2005. http://research.library.mun.ca/177/8/survey_of_the_attitudes_of_employers.pdf
50. MÉTROPOLIS CANADA. *Recueil de pratiques exemplaires en matière d'immigration francophone au Canada,* http://canada.metropolis.net/publications/francophon_manual_f.pdf
51. MULTICULTURAL WOMEN'S ORGANIZATION OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *A Multicultural Woman's Guide to Living in Newfoundland and Labrador,* 2006. http://www.nlimmigration.ca/media/10105/multiculturalbooklet.pdf
52. RDÉE CANADA. *Guide de recrutement de candidats internationaux francophones, 2013.* http://prod.rdeetnl.site.koumbit.net/sites/prod.rdeetnl.site.koumbit.net/files/guide_recrutements_rdee_canada.pdf
53. RDÉE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR. *Terre-Neuve-et-Labrador : un paradis sans frontières!,* http://prod.rdeetnl.site.koumbit.net/sites/prod.rdeetnl.site.koumbit.net/files/tnl-paradis-sans-frontieres.pdf
54. RESEAU DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET D'EMPLOYABILITE (RDÉE TNL). http://www.rdeetnl.ca/sites/prod.rdeetnl.site.koumbit.net/files/brochure_rdee_tnl.pdf
55. ROLLMANN, Hans. *Temporary foreign workers: a growing reality. But is it the right one?*, 2011. http://theindependent.ca/2011/07/04/temporary-foreign-workers-a-growing-reality-but-is-it-the-right-one
56. SIDDIQ, Fazley, Judy, Baroni et coll. *The Economic Impact of Post-secondary International Students in Atlantic Canada*, 2010. http://camet-camef.ca/images/eng/docs/EconImpact_IntStud_AtlCan_2010_eng.pdf
57. SOCIETE DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUEE. Les meilleures approches en vue de l'intégration économique des immigrants aux communautés de langue officielle en situation minoritaire, 2011.
58. SOCIETE NATIONALE DE L'ACADIE. *Colloque atlantique sur l'immigration francophone*, 2009. http://www.snacadie.org/~sna/images/stories/actes-colloque_atlantique_sur_limmigration_francophone.pdf

59. STOREY, Keith. *"Help Wanted": Demographics, Labour Supply and Economic Change in Newfoundland and Labrador*, *Annual Plan,* 2009-2010. http://www.mun.ca/harriscentre/reports/presentations/2009/Help_Wanted_Presentation_Nov_2009.pdf
60. YSSAAD, Lahouaria. *Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail canadien,* 2012. http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2012006-fra.pdf

9.5 WEBOGRAPHIE

1. ASSOCIATION FOR NEW CANADIANS. http://www.ancnl.ca/
2. BUREAU DE L'IMMIGRATION ET DU MULTICULTURALISME. Bienvenu sur Terre-Neuve-et-Labrador. http://www.nlimmigration.ca/fr/vivre/multiculturalisme.aspx
3. FEDERATION DES FRANCOPHONES DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR, 2012. http://www.francotnl.ca/francophonie-terre-neuve-et-labrador-136-fftnl.php
4. Osez Terre-Neuve-et-Labrador. http://www.francotnl.ca/francophonie-terre-neuve-et-labrador-321-osez-terre-neuve-et-labrador-.php
5. Portail des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador. http://www.francotnl.ca/francophonie-terre-neuve-et-labrador-131-presentation.php
6. The Newfoundland and Labrador provincial nominee program. http://www.nlpnp.ca/