

LOGO DU RIF

Réseau en immigration francophone

Plan d'action 2015-2020
pour Terre-Neuve-et-Labrador

Table des matières

Présentation de la planification stratégique et du plan opérationnel.....	1
1 Plan opérationnel 2015-2020	2
1.1 Positionnement stratégique et proposition de valeur.....	2
1.2 Jalons de la période 2015-2020	2
1.2.1 Le lancement du Bassin de déclaration d'intérêt	3
1.2.2 L'appel d'offre national pour les services d'établissement / Choix des fournisseurs de services d'établissement 2016-2019	3
1.2.3 L'évaluation de la Feuille de route pour les langues officielles 2013-2018.....	3
2 Le calendrier d'exécution.....	4
3 Objectif stratégique 1: Augmenter le nombre d'immigrants francophones à Terre-Neuve-et-Labrador.....	4
3.1 Immigrants économiques	4
3.1.1 Identifier les professions prioritaires et les métiers spécialisés à cibler pour répondre aux besoins de main d'œuvre de la province	4
3.1.2 Proposer aux employeurs des services de recrutement et de sélection de candidats qualifiés dans Entrée Express.....	5
3.1.3 Travailler avec le Réseau de liaison avec les employeurs (CIC-ESDC pour Entrée express) .	5
3.2 Regroupement familial	5
3.2.1 Appuyer les immigrants francophones installés dans les communautés à poursuivre leurs démarches de regroupement familial.	5
4 Objectif stratégique 2: Maximiser l'opportunité offerte par la Catégorie de l'expérience canadienne et le Programme de candidats de la province	6
4.1 Créer une stratégie de recrutement de résidents permanents parmi les résidents temporaires	6
4.2 Développer une connaissance des conditions et modalités administratives.....	6
4.2.1 Catégorie de l'expérience canadienne.....	6
4.2.2 Programme de candidats de la province	6
4.3 Créer un bassin de Travailleurs étrangers temporaires (TET) qualifiés pour la résidence permanente	6
4.3.1 Service de recrutement en fonction des besoins des employeurs.....	7
4.3.2 Prise de contact, accompagnement et soutien	7
4.3.3 Accueil et liaison communautaire.....	8
4.3.4 Recrutement de personnel enseignant MUN	8
4.4 Créer un bassin d'étudiants étrangers qualifiés	9

4.4.1	Appuyer Memorial University / College of North Atlantic dans le recrutement d'étudiants étrangers	9
4.4.2	Développer en partenariat avec MUN / College of North Atlantic des activités d'intégration communautaire et culturelle des étudiants étrangers à la francophonie de TN&L	9
4.4.3	Faire le recrutement d'immigration secondaire (Québec / Ontario vers TNL).....	9
5	Objectif stratégique 3: Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants aux communautés francophones de la province	10
5.1	Services pré-départ.....	10
5.1.1	Contribuer au maintien des sites d'information à jour sur les divers portails.....	10
5.1.2	Participer aux programmes d'aiguillage à l'étranger à titre de répondant canadien.....	10
5.2	Consolider les services d'établissement en français efficaces compte tenu du volume anticipé de clients, distribués principalement entre Labrador City et St-John's.....	10
5.2.1	Identification des nouveaux arrivants francophones	10
5.2.2	Répondre aux préoccupations-besoins des immigrants francophones	10
5.2.3	Liens avec agences d'emploi	11
5.3	Services aux réfugiés.....	11
6	Objectifs d'amélioration continue du rendement : efficience.....	11
6.1	Établir des mécanismes formels et informels de collaboration avec les organismes d'établissement anglophones de la province, notamment les services aux réfugiés	11
6.2	Collaborer avec un ou des conseillers en immigration accrédités	11
7	Annexes.....	12
7.1	Annexe 1 : Immigration récente selon la PLOP (2006-2011)	12
7.2	Annexe 2 : Avis relatifs au marché du travail (Travailleurs étrangers temporaires (2005-2012).....	13

Plan d'action 2015-2020 Immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador

PRÉSENTATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET DU PLAN OPÉRATIONNEL

Le Réseau de soutien à l'immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador a entrepris l'élaboration d'une planification stratégique et d'un plan opérationnel 2015-2020. Trois rencontres communautaires et de nombreux entretiens téléphoniques ont permis de sonder la communauté et ses institutions.

L'environnement législatif et réglementaire de l'immigration au Canada a été fondamentalement transformé depuis quelques années. Des réformes majeures ont été adoptées par voie de lois, de règlements, d'instructions ministérielles et de directives opérationnelles par une myriade de ministères et d'agences fédérales, sous l'impulsion du Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada (CIC). Le Réseau et ses partenaires doivent composer avec ces innovations de rupture (« disruptive change ») et s'adapter rapidement au changement en cours.

La **planification stratégique** contient les éléments suivants :

1. **L'état des lieux** présente un portrait statistique sommaire de l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador fondé sur les données du recensement de 2011 et sur les données administratives de Citoyenneté et Immigration Canada.
2. **Le survol des réformes en immigration** présente un synopsis des changements apportés au système canadien de sélection de résidents permanents et de résidents temporaires dans toutes les catégories d'immigration économique, de regroupement familial et des immigrants d'ordre humanitaire.
3. **Les objectifs stratégiques et les axes d'action** proposent l'architecture de la planification stratégique 2015-2020 pour la communauté francophone et les partenaires du Réseau.

Le présent document présente le **plan opérationnel** 2015-2020.

1. Il rappelle les objectifs stratégiques et leurs axes d'action et les objectifs d'amélioration continue de rendement et il développe chacun d'eux
2. Il présente les jalons importants de la période 2015-2020.
3. Il présente un calendrier d'exécution en synthèse des principales actions attendues.

Les **annexes** regroupent les documents suivants :

1. **Les réformes en immigration** sont présentées de façon plus complète.
2. **Les cibles par catégorie d'immigration** pour 2015 présentées au Parlement du Canada sont reprises.

3. **Les statistiques sur l'immigration à Terre-Neuve-et-Labrador** sont présentées en détail, incluant les données du recensement de 2011 et les données administratives de CIC de 2002 à 2013.
4. **La revue de la littérature** présente les grands thèmes de la documentation recensée et propose une bibliographie.

1 PLAN OPÉRATIONNEL 2015-2020

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'efficacité 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.

La stratégie en immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador est fondée sur :

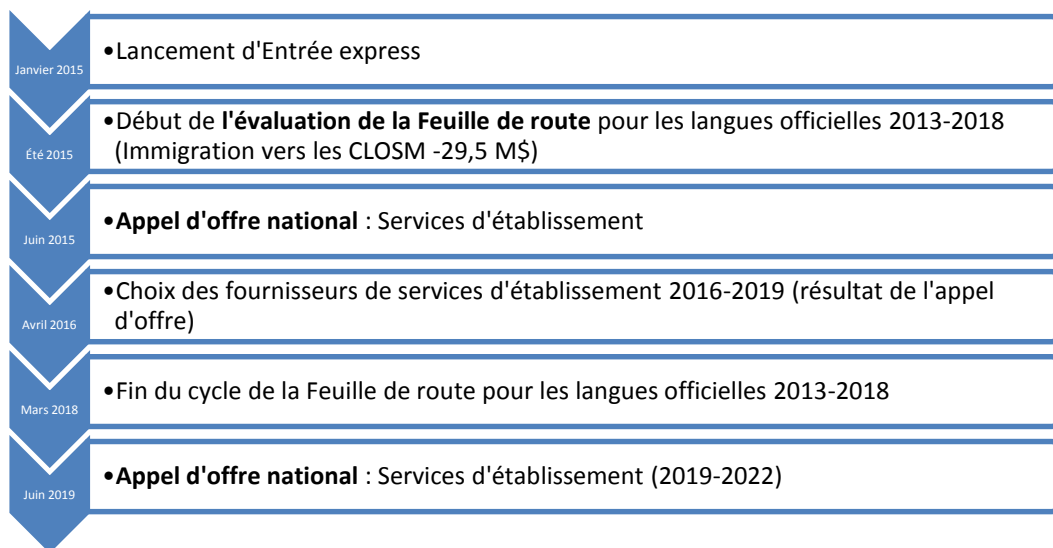
- L'établissement de micro-cibles locales, c'est-à-dire de petits nombres d'individus et de familles sélectionnés comme immigrants économiques pour combler des besoins de main d'œuvre locaux ;
- Une approche d'initiative communautaire locale axée principalement sur les employeurs locaux ;
- La constitution d'un bassin de résidents temporaires francophones admissibles à la résidence permanente ;
- L'adaptation des services d'accueil et d'établissement pour assurer un accès équitable aux services de qualité en français à St-John's et Labrador City aux immigrants francophones arrivés directement ou par le biais d'autres régions du Canada ;
- La collecte de données de terrain pour pallier aux lacunes des données officielles compte tenu des petits nombres visés et de la dispersion sur le territoire.

1.2 Jalons de la période 2015-2020

Le plan opérationnel 2013-2017 identifie les jalons importants en immigration francophone au cours des trois prochaines années financières et situe les grands axes d'action de la stratégie dans le temps.

Chacun des partenaires du Réseau devra prendre les initiatives qui s'inscrivent dans leur mandat pour mettre en œuvre les actions spécifiques permettant de réaliser la stratégie. Le Réseau, comme lieu de coordination régionale et de veille stratégique, aura comme principale responsabilité de regrouper les partenaires, de catalyser les initiatives et d'éviter les doublons d'effort.

En date de juin 2015, les quatre événements charnière suivants sont identifiés.



1.2.1 Le lancement du Bassin de déclaration d'intérêt

Le lancement d'Entrée express, le bassin de déclaration d'intérêt, a été réalisé comme prévu par CIC en janvier 2015. La mise en opération de ce système marquera la transformation effective du mode de sélection des immigrants destinés au Canada.

1.2.2 L'appel d'offre national pour les services d'établissement / Choix des fournisseurs de services d'établissement 2016-2019

L'appel d'offre national pour les services d'établissement a été lancé en juin 2015 pour une mise en œuvre dès le 1^{er} avril 2016, la date d'échéance de la plupart des ententes de financement actuelles, pour une période de trois ans se terminant en mars 2019. Ce moment est important puisqu'il marque un retour complet sous le giron fédéral de l'ensemble des programmes de financement qui avaient été dévolus aux provinces - exception faite du Québec (Ontario, Colombie-Britannique, Manitoba). Il est attendu que les objectifs d'efficience et d'efficacité de CIC seront alors mis pleinement en œuvre.

L'appel d'offre sera renouvelé en 2019.

1.2.3 L'évaluation de la Feuille de route pour les langues officielles 2013-2018

Selon le cycle normal de programme du gouvernement fédéral, les ministères qui participent à la Feuille de route pour les langues officielles 2013-2018 présenteront l'évaluation de leurs initiatives en janvier 2016. Ces évaluations de programme s'étaleront sur six mois (à partir de l'été 2015) et mèneront aux discussions sur le renouvellement ou non des initiatives et leur niveau de financement. Un Mémoire au Cabinet, s'appuyant en partie sur les évaluations des

programmes, devra être présenté en fin d'année 2017 afin de permettre un financement continu au-delà du 31 mars 2018.

2 LE CALENDRIER D'EXÉCUTION

Le calendrier d'exécution suivant est proposé. Il trace de façon visuelle le début des initiatives pour chaque axe d'action. Le calendrier spécifique à chaque nouvelle initiative sera établi par les groupes de travail constitués par les partenaires du Réseau pour s'attaquer à l'objectif stratégique en question.

Fichier Excel imbriqué 1 : Calendrier trimestriel d'exécution



Plan d'action
Immigration francophone

3 OBJECTIF STRATÉGIQUE 1: AUGMENTER LE NOMBRE D'IMMIGRANTS FRANCOPHONES À TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

3.1 Immigrants économiques

3.1.1 Identifier les professions prioritaires et les métiers spécialisés à cibler pour répondre aux besoins de main d'œuvre de la province

1. Travailler avec le Ministère et les associations et groupes sectoriels
 - Rôle du Ministère - planification de la main d'œuvre
 - Outlook 2020
 - Rôle des associations et groupes sectoriels :
 - Construction
 - Ordres professionnels
 - Régie de santé Labrador
 - Eastern Health
 - Besoins du Gouvernement Canada (i.e. Centre d'appel de Revenu Canada)
 - Comité Atlantique en immigration francophone
2. Développer le rôle de RDÉE TNL :
 - Rencontrer employeurs
 - Organisations spécifiques
 - Association avec les corps de métiers (i.e. construction marine)
3. Collaborer avec les cabinets de recrutement RH :

- Destination Canada
- Destination Acadie
- 4. Élaborer des stratégies de recrutement hors des métropoles (i.e. Paris, Bruxelles)
 - Petits centres urbains
 - Milieux ruraux
 - Milieux correspondants aux opportunités (i.e. maritime, etc.)
 - Focus spécifique sur Saint-Pierre-et-Miquelon
 - Migrations secondaires d'Europe vers le Canada (i.e. diaspora Africaine)
- 5. Présentations périodique des points de service
 - Services frontaliers
 - Ministères et agences provinciaux et fédéraux

3.1.2 Proposer aux employeurs des services de recrutement et de sélection de candidats qualifiés dans Entrée Express

1. Cabinets de recrutement
 - Identifier les fournisseurs de service actifs à Terre-Neuve-et-Labrador
 - Appuyer le développement de leurs capacités francophones
2. Formation de Consultants agréés en immigration au sein de la communauté francophone
 - Explorer la collaboration avec les autres RIF

3.1.3 Travailler avec le Réseau de liaison avec les employeurs (CIC-ESDC pour Entrée express)

1. Collaboration fédérale- provinciale pour la promotion d'Entrée express
 - 550 nouveaux candidats dans Entrée express
 - 500 candidats pour le Programme de candidats de la province (Sélection traditionnelle)

3.2 Regroupement familial

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

1. Identification des personnes admissibles
 - Collaboration avec Association des nouveaux canadiens
 - Sensibilisation aux conditions d'admissibilité - Advocate
 - Aide communautaire - soutien à la préparation des dossiers (attachement à la communauté francophone)

4 OBJECTIF STRATÉGIQUE 2: MAXIMISER L'OPPORTUNITÉ OFFERTE PAR LA CATÉGORIE DE L'EXPÉRIENCE CANADIENNE ET LE PROGRAMME DE CANDIDATS DE LA PROVINCE

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.

4.1 Créer une stratégie de recrutement de résidents permanents parmi les résidents temporaires

1. Organiser une session de travail
 - Coordonner avec la province
 - Coordonner avec les acteurs communautaires et les entreprises
2. Adopter une stratégie d'ici juin 2015

4.2 Développer une connaissance des conditions et modalités administratives

4.2.1 Catégorie de l'expérience canadienne

1. Connaître les conditions spécifiques sous-catégories

4.2.2 Programme de candidats de la province

1. Connaître les conditions spécifiques sous-catégories
2. Collaborer avec la province pour établir une stratégie francophone, focus de service, etc.
 - En 2017-18: déterminer des cibles par et pour la communauté

4.3 Créer un bassin de Travailleurs étrangers temporaires (TET) qualifiés pour la résidence permanente

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.

4.3.1 Service de recrutement en fonction des besoins des employeurs

1. Participer au recrutement de travailleurs étrangers temporaires francophones bilingues qui répondent aux besoins de main d'œuvre spécialisée des employeurs de la province
 - Destination Canada
 - Destination Acadie
2. Analyser les segments révélés par les données annuelles publiées par EDSC (voir l'annexe 2) et cibler les employeurs dans ces secteurs et ces communautés
3. Explorer l'expérience de marché de Prudhomme International et d'autres agences de recrutement actives dans la province
4. Participer à Newcomers Canada et autres événements semblables
 - RP à Toronto, Montréal - mobilité interprovinciale
 - Offres d'emploi
 - Services d'établissement
5. Grâce aux programmes de mobilité de la jeunesse, participer au recrutement de jeunes francophones bilingues intéressés aux stages d'emploi dans la province
 - Programme vacances-travail (PVT)
 - Réciprocité
 - Présentations aux salons d'emploi - Toronto, Montréal
 - Programme mobilité professionnelle
 - Stages internationaux
 - Recrutement de candidats pour des stages

4.3.2 Prise de contact, accompagnement et soutien

1. Conclure des protocoles d'autorisation de partage d'information entre fournisseurs de services et organismes communautaires (ANC, PLI, etc.)
 - Protocole de partage d'information sur les services
 - Protocole de référence des clients
2. Établir des partenariats ciblés
 - Organismes qui appuient les immigrants RP/RT dans la préparation des rapports d'impôts
 - Églises, Mosquées, Synagogues
 - Rencontres formelles et informelles avec les communautés ethniques
 - Haitienne

- Libanaise
 - African Network Association
- Vecteurs de transmission d'information (i.e. coiffeuses)
- Consulats des pays francophones (faire suivre des messages aux expatriés)
- 3. Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action spécifique aux catégories d'emploi / secteurs économiques
 - Hôtellerie et restauration
 - Employeurs
 - Syndicats
 - Aides familiaux / Préposés aux soins
 - Métiers spécialisés
 - Syndicats
 - Employeurs, en particulier les entreprises internationales basées à St-John's
 - Industries pétrolières
 - Air Saint-Pierre et al
- 4. Développer un plan de communication dirigée vers les employeurs

4.3.3 Accueil et liaison communautaire

1. Faciliter l'accès aux services publics
 - Éducation
 - Santé
 - Loisirs
 - Sensibilisation / adaptation culturelle
2. Obtenir des ressources provinciales pour combler l'écart de services (travailleurs étrangers temporaire (TET) / résidents permanents (RP))
 - Revendiquer le financement pour les services aux TET

4.3.4 Recrutement de personnel enseignant MUN

1. Cibler une partie des 90 postes qui seront à combler (départs à la retraite, etc.) dont 15-20 postes de professeurs, du personnel administratif, et al
2. Faciliter le passage à la résidence permanente (RP)
 - Obtenir l'évaluation JVA - Job vacancy assessment (EE - PNP)
 - Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)

4.4 Créer un bassin d'étudiants étrangers qualifiés

4.4.1 Appuyer Memorial University / College of North Atlantic dans le recrutement d'étudiants étrangers

1. Cibler les 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)
2. Connaître le plan d'internationalisation de MUN
 - Convoquer une rencontre pour faciliter leur participation
3. Connaître le plan d'internationalisation du CNA
4. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de recrutement d'étudiants francophones
 - Obtenir des ressources pour le recrutement dans la Francophonie mondiale
 - Accompagner MUN à l'international (i.e. Marine Institute – France)
 - Coordonner avec l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)
 - Partenariats avec l'Alliance française
5. Mobiliser des services aux étudiants internationaux des établissements postsecondaires
 - Apprentissage de l'anglais langue de travail

4.4.2 Développer en partenariat avec MUN / College of North Atlantic des activités d'intégration communautaire et culturelle des étudiants étrangers à la francophonie de TN&L

1. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de rétention et des services aux étudiants étrangers francophones dans les établissements postsecondaires
 - Aiguillage en emploi / stages / programmes coop
 - St-John's Board of Trade - réseautage
 - Identification de francophones au sein des regroupements ethnoculturels d'étudiants internationaux
2. Coordonner des expériences de travail canadiennes dans les domaines qualifiants pour la résidence permanente
3. Proposer des activités de liaison communautaire et d'attachement à la francophonie

4.4.3 Faire le recrutement d'immigration secondaire (Québec / Ontario vers TNL)

1. Proposer des opportunités de métiers et d'emplois à TNL pour les étudiants étrangers inscrits dans des établissements postsecondaires des autres provinces
2. Faire un recrutement postdiplôme des étudiants étrangers avec permis de travail

3. Créer des opportunités de stages pour étudiants étrangers inscrits dans d'autres provinces à TNL
4. Proposer des programmes d'études supérieures à TNL (YAFFLE - Études de deuxième cycle)

5 OBJECTIF STRATÉGIQUE 3: AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS AUX COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES DE LA PROVINCE

Compte tenu du nombre d'immigrants francophones à Terre-Neuve-et-Labrador, développer un modèle de services de terrain volants

5.1 Services pré-départ

5.1.1 Contribuer au maintien des sites d'information à jour sur les divers portails

- CIC
- Province
- Municipalités
- Francophonie

5.1.2 Participer aux programmes d'aiguillage à l'étranger à titre de répondant canadien

- Offrir les services d'information et d'aiguillage à distance aux immigrants francophones référés par les programmes pré-départ

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

En partenariat avec les organismes fournisseurs de services d'établissement et avec les intervenants de la communauté francophone, le RIF s'assure de l'accès équitable de services en français.

5.2.1 Identification des nouveaux arrivants francophones

Les agences accréditées identifient les nouveaux arrivants francophones et les réfèrent au RIF et ses organismes communautaires.

- Accueil à l'arrivée
- Références et information

5.2.2 Répondre aux préoccupations-besoins des immigrants francophones

- Évaluation des besoins et aiguillage
- Information et orientation
- Formation linguistique et perfectionnement des compétences linguistiques
- Services liés à l'emploi
- Connexions communautaires

- Services de soutien

5.2.3 Liens avec agences d'emploi

- Fournisseurs de services locaux
- Aiguillage aux services en français et/ou accompagnement dans les services disponibles

5.3 Services aux réfugiés

- Partenariats avec les agences accréditées anglophones (Association for New Canadians)
- Plan d'engagement communautaire
- Expérience de travail canadienne

6 OBJECTIFS D'AMÉLIORATION CONTINUE DU RENDEMENT : EFFICIENCE

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

- Explorer la mise sur pied d'une coopérative/ entreprise sociale Aides familiaux / Préposés aux soins
- Rapprochement avec les travailleurs sociaux

6.2 Collaborer avec un ou des conseillers en immigration accrédités

- Définir une proposition de services aux employeurs en matière de recrutement de main d'œuvre spécialisée francophone bilingue

7 ANNEXES

7.1 Annexe 1 : Immigration récente selon la PLOP (2006-2011)

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%

7.2 Annexe 2 : Avis relatifs au marché du travail (Travailleurs étrangers temporaires (2005-2012))

Tableau 2 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par des avis positifs relatifs au marché du travail, par emplacement de travail, Terre-Neuve-et-Labrador

Région urbaine	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Corner Brook **	25	20	20	25	30	30	50	55
Goose Bay Base	0	0	10	10	10	30	35	30
Happy Valley-Goose Bay	10	10	0	0	0	10	20	70
Labrador City	0	0	20	20	15	60	80	160
Long Harbour	0	0	0	0	0	0	0	490
En mer	1 025	630	835	805	940	505	840	1 210
St. John's *	215	200	165	210	215	200	230	490
Wabush	0	0	0	25	0	10	45	65
Plus d'un emplacement dans la province	205	135	240	100	35	100	40	80
Autre	340	185	210	175	215	180	195	380
Terre-Neuve-et-Labrador - Total	1 820	1 180	1 500	1 385	1 460	1 120	1 535	3 025
La notation * sert à identifier une région métropolitaine de recensement (RMR) et la notation ** sert à identifier une agglomération de recensement (AR), au sens de la Classification géographique type (CGT) de 2011.								

Notes (emplacement de travail) :

1. Source: Système des travailleurs étrangers (STÉ)

2. Ce tableau présente le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par les avis positifs relatifs au marché du travail (AMT) (incluant les avis positifs relatifs au marché du travail accéléré), par emplacement de travail.

3. Règle générale, l'emplacement de travail est indiqué dans la demande d'AMT et inscrit dans le STÉ par l'agent qui traite la demande. Si aucun emplacement de travail n'est indiqué dans le STÉ, l'adresse de l'employeur est utilisée comme approximation. Si plusieurs emplacements successifs sont inscrits dans le STÉ, seul le premier est choisi. Dans certains cas, l'emplacement de travail inscrit dans le STÉ consiste en un itinéraire, une liste de villes ou de provinces, une description, etc.

4. Les régions urbaines font partie de la liste lorsque le nombre de postes de TÉT à cet endroit atteint le seuil d'inclusion. Autant que possible, les régions urbaines sont regroupées dans la région métropolitaine de recensement (RMR) appropriée, identifiée par la mention "**", ou dans l'agglomération de recensement (AR), identifiée par la mention "***", au sens de la Classification géographique type (CGT) de 2011. « En mer » représente des emplacements situés dans les eaux canadiennes tels qu'une plate-forme de forage ou un navire.
5. La mention « Plus d'un emplacement dans la province » signifie que le l'emplacement de travail comprend plus d'une région urbaine dans la même province.
6. La catégorie « Autres » comprend les autres régions suivantes : 1) les régions pour lesquelles on dispose seulement de descriptions générales (par exemple le Nord); 2) les endroits multiples couvrant plusieurs provinces ou territoires; et 3) les régions urbaines où le nombre de postes de TÉT est inférieur au seuil d'inclusion.
7. Étant donné le grand nombre de régions urbaines dans les différentes provinces, seulement les régions urbaines rencontrant le seuil d'inclusion sont présentées. Le seuil d'inclusion est propre à chaque province/territoire et est déterminé d'après les régions urbaines les plus populaires (basé sur 4 périodes combinées) pour chaque province/territoire.
8. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
9. Un employeur peut faire une demande d'AMT à l'égard d'un ou plusieurs TÉT. Les avis relatifs à l'embauche d'un travailleur qualifié dans un poste permanent (avis relatif à un emploi réservé) ne sont pas compris dans ce tableau.
10. C'est à Citoyenneté et immigration Canada (CIC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) qu'il revient d'accorder ou non un permis de travail. Ainsi, il peut arriver que des TÉT nommés dans un AMT positif n'obtiennent pas de permis de travail. De plus, il y a en moyenne un décalage de 105 jours entre la date de décision et celle à laquelle un TÉT obtient un permis de travail et/ou arrive au Canada.
11. Les TÉT n'ont pas tous besoin d'un AMT pour obtenir un permis de travail. Des exceptions sont prévues notamment par l'Accord général sur le commerce des services et par l'Accord de libre-échange nord-américain.
12. Les données du tableau peuvent différer des données présentées dans des communiqués antérieurs de EDSC. Ces écarts reflètent des rajustements des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul, afin de présenter des données statistiques plus précises.

Date de modification : 2013-10-18

Source: http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-emp-travail.shtml

Tableau 3 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis positifs relatifs au marché du travail par niveau de compétence, ainsi que le groupe de professions liées à la gestion, Terre-Neuve-et-Labrador

Gestion et Niveau de compétence (A - D)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0 - Gestion	45	70	45	50	30	25	40	65
A - Personnel professionnel	270	265	250	260	240	225	195	195
B - Personnel technique et spécialisé	1 145	655	860	755	920	550	905	2 090
C - Personnel intermédiaire et de bureau	330	180	330	290	190	225	255	430
D - Personnel élémentaire et manœuvres	25	20	20	40	80	85	140	245
Terre-Neuve-et-Labrador - Total	1 815	1 180	1 500	1 385	1 460	1 120	1 535	3 025

Notes (niveau de compétence) :

1. Source: Système des travailleurs étrangers (STÉ)

2. Ce tableau présente le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par les avis positifs relatifs au marché du travail (AMT) (incluant les avis positifs relatifs au marché du travail accéléré) par niveau de compétence, ainsi que le groupe de professions liées à la gestion, selon la Classification nationale des professions (CNP) 2006.

3. Un code à quatre chiffres de la CNP est attribué à chaque poste de TÉT et inscrit dans le STÉ. Le deuxième chiffre du code de la CNP indique le niveau de compétences prévu par la CNP sauf pour les professions liées à la gestion (à savoir, toutes les professions liées à la gestion portent un code qui débute par un « 0 »). Les postes correspondant aux niveaux de compétences A et B exigent un niveau d'instruction ou de formation plus élevé; les niveaux de compétences C et D exigent moins d'études ou de formation. Aucun niveau de compétence n'est assigné aux professions liées à la gestion puisque celles-ci peuvent nécessiter un ensemble de critères additionnels, tels que l'expérience et la spécialisation. Ces professions ont été regroupées sous la catégorie « Gestion ».

4. L'emplacement de travail est indiqué dans la demande d'AMT et inscrit dans le STÉ par l'agent qui traite la demande.

5. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

6. Un employeur peut faire une demande d'AMT à l'égard d'un ou plusieurs TÉT. Les avis relatifs à l'embauche d'un travailleur qualifié dans un poste permanent (avis relatif à un emploi réservé) ne sont pas compris dans ce tableau.

7. C'est à Citoyenneté et immigration Canada (CIC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) qu'il revient d'accorder ou non un permis de travail. Ainsi, il peut arriver que des TÉT nommés dans un AMT positif n'obtiennent pas de permis de travail. De plus, il y a en moyenne un décalage de 105 jours entre la date de décision et celle à laquelle un TÉT obtient un permis de travail et/ou arrive au Canada.

8. Les TÉT n'ont pas tous besoin d'un AMT pour obtenir un permis de travail. Des exceptions sont prévues notamment par l'Accord général sur le commerce des services et par l'Accord de libre-échange nord-américain.

9. Les données du tableau peuvent différer des données présentées dans des communiqués antérieurs de EDSC. Ces écarts reflètent des rajustements des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul, afin de présenter des données statistiques plus précises.

Date de modification : 2013-10-18

Source: http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-niveau-comp.shtml

Tableau 4 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis positifs relatifs au marché du travail, selon la taille estimée de l'entreprise, Terre-Neuve-et-Labrador

Taille estimée de l'entreprise (Nombre d'employés)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Micro (1-4)	60	80	60	90	85	80	125	120
Petite (5-49)	520	90	155	140	150	180	245	550
Petite-moyenne (50-99)	45	115	110	380	460	185	110	115
Moyenne (100-499)	290	100	245	190	80	195	175	435
Grande (500+)	650	445	580	250	160	200	95	120
Non mentionnée	255	350	400	340	525	290	780	1 685
Terre-Neuve-et-Labrador - Total	1 815	1 180	1 500	1 385	1 460	1 120	1 535	3 025

Notes (taille d'entreprise)

1. Source: Système des travailleurs étrangers (STÉ)

2. Ce tableau présente le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par les avis positifs relatifs au marché du travail (AMT) (incluant les avis relatifs au marché du travail accéléré), selon la taille estimée de l'entreprise

3. La taille de l'entreprise est estimée en additionnant le nombre de Canadiens et de TÉT embauchés par l'entreprise tel qu'indiqué dans la demande d'AMT

4. L'emplacement de travail est indiqué dans la demande d'AMT et inscrit dans le STÉ par l'agent qui traite la demande.

5. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

6. Un employeur peut faire une demande d'AMT à l'égard d'un ou plusieurs TÉT. Les avis relatifs à l'embauche d'un travailleur qualifié dans un poste permanent (avis relatif à un emploi réservé) ne sont pas compris dans ce tableau.

7. C'est à Citoyenneté et immigration Canada (CIC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) qu'il revient d'accorder ou non un permis de travail. Ainsi, il peut arriver que des TÉT nommés dans un AMT positif n'obtiennent pas de permis de travail. De plus, il y a en moyenne un décalage de 105 jours entre la date de décision et celle à laquelle un TÉT obtient un permis de travail et/ou arrive au Canada.

8. Les TÉT n'ont pas tous besoin d'un AMT pour obtenir un permis de travail. Des exceptions sont prévues notamment par l'Accord général sur le commerce des services et par l'Accord de libre-échange nord-américain.

9. Les données du tableau peuvent différer des données présentées dans des communiqués antérieurs de EDSC. Ces écarts reflètent des rajustements des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul, afin de présenter des données statistiques plus précises.

Date de modification : 2013-10-18

Tableau 5 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis positifs relatifs au marché du travail, par secteur industriel, Terre-Neuve-et-Labrador

Code	Secteur industriel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SCIAN									
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	30	30	0	10	15	10	15	35
21	Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1 020	600	525	330	650	315	335	440
22	Services publics	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Construction	45	0	10	30	75	0	15	775
31-33	Fabrication	120	125	375	110	90	30	65	110
	Industries des biens	1 215	750	910	480	825	375	440	1 350
41	Commerce de gros	0	0	0	0	0	10	30	10
44-45	Commerce de détail	0	0	10	10	10	20	40	80
48-49	Transport et entreposage	190	85	215	320	155	265	470	155
51	Industrie de l'information et industrie culturelle	15	10	15	20	35	20	10	15
52	Finance et assurances	10	0	0	0	0	0	0	0
53	Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0	0	0	0	0	10	0
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	35	40	40	185	45	30	35	205
55	Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0	0	0	0	490
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	0	10	10	25	10	10	15	20
61	Services d'enseignement	15	20	15	15	0	10	10	10
62	Soins de santé et assistance sociale	175	175	175	165	125	150	125	115
71	Arts, spectacles et loisirs	10	20	10	20	30	40	60	10
72	Hébergement et services de restauration	70	50	70	105	110	150	200	450

Code	Secteur industriel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SCIAN									
81	Autres services, sauf les administrations publiques	85	30	45	45	120	55	90	105
91	Administrations publiques	0	0	0	0	0	0	0	0
	Industries des services	605	430	590	905	630	745	1 095	1 670
	Terre-Neuve-et-Labrador - Total	1 815	1 180	1 500	1 385	1 460	1 120	1 535	3 025

Notes (Secteur industriel)

1. Source: Système des travailleurs étrangers (STÉ)

2. Ce tableau présente le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par les avis positifs relatifs au marché du travail (AMT) (incluant les avis positifs relatifs au marché du travail accéléré), par secteur industriel de l'employeur, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002.

3. Un code à quatre chiffres du SCIAN est attribué à chaque employeur selon son secteur d'activité principal. Le tableau présente seulement deux chiffres pour désigner le secteur industriel. La classification du SCIAN peut ne pas être directement liée à la profession particulière d'un TÉT.

4. L'emplacement de travail est indiqué dans la demande d'AMT et inscrit dans le STÉ par l'agent qui traite la demande.

5. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

6. Un employeur peut faire une demande d'AMT à l'égard d'un ou plusieurs TÉT. Les avis relatifs à l'embauche d'un travailleur qualifié dans un poste permanent (avis relatif à un emploi réservé) ne sont pas compris dans ce tableau.

7. C'est à Citoyenneté et immigration Canada (CIC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) qu'il revient d'accorder ou non un permis de travail. Ainsi, il peut arriver que des TÉT nommés dans un AMT positif n'obtiennent pas de permis de travail. De plus, il y a en moyenne un décalage de 105 jours entre la date de décision et celle à laquelle un TÉT obtient un permis de travail et/ou arrive au Canada.

8. Les TÉT n'ont pas tous besoin d'un AMT pour obtenir un permis de travail. Des exceptions sont prévues notamment par l'Accord général sur le commerce des services et par l'Accord de libre-échange nord-américain.

9. Les données du tableau peuvent différer des données présentées dans des communiqués antérieurs de EDSC. Ces écarts reflètent des rajustements des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul, afin de présenter des données statistiques plus précises.

Date de modification : 2013-10-18

