

Le projet pilote de l'immigration au Canada atlantique

janvier 2017

Projet pilote de l'immigration au Canada atlantique

- Le Conseil des premiers ministres de l'Atlantique et les ministres fédéraux de l'Atlantique ont annoncé une stratégie de croissance pour l'Atlantique le 4 juillet 2016. Pilote a été lancé janvier 2017.
- Dans le cadre de cette stratégie, un projet pilote de l'immigration au Canada atlantique a été annoncé, qui permettra d'accueillir 2000 immigrants supplémentaires par année au Canada atlantique pendant trois ans.
 - L'objectif du Nouveau-Brunswick est d'accueillir 640 à 850 nouveaux venus supplémentaires et leur famille, par année.

Objectifs du projet pilote de l'immigration

- Augmenter le nombre d'immigrants par année.
 - Veiller à ce que la province maintienne son équilibre linguistique unique
- Aider à répondre aux principaux besoins en main-d'œuvre.
- Se concentrer sur le maintien
 - Participation accrue de l'employeur

Cheminevements du programme pilote

- Catégorie « hautement qualifiés » de l'Atlantique
 - Niveaux de compétence O, A et B de la CNP
- Catégorie « intermédiaires » de l'Atlantique
 - Niveau de compétence C de la CNP
- Catégorie « diplômés internationaux » de l'Atlantique
 - Possède un diplôme de deux ans d'un établissement financé par des fonds publics du Canada atlantique
 - Aucune expérience de travail requise

Critères d'admissibilité des ressortissants étrangers

- **Offre d'emploi** : Offre d'emploi permanent à temps plein
- **Éducation** : Équivalence canadienne d'un diplôme d'études secondaires démontrée par une évaluation d'attestation d'études (EAE)
- **Langue** : Niveau de compétence linguistique canadien de 4 (évalué par un examen) dans l'une des deux langues officielles
- **Expérience de travail** : Une année d'expérience de travail dans une profession connexe
 - Les diplômés internationaux qui ont reçu un diplôme de deux ans d'un établissement financé par des fonds publics du Canada atlantique ne seraient pas tenus d'avoir de l'expérience de travail

Responsabilités de l'employeur

- Démontrer son besoin en main-d'œuvre.
- Recruter et proposer une offre d'emploi à temps plein à un salaire comparable à celui des autres membres de l'industrie.
- Travailler avec les organismes d'aide à l'établissement, la communauté et les autres intervenants afin de faciliter l'établissement et le maintien des nouveaux employés et de leur famille.
 - Comprend l'élaboration d'un plan d'établissement personnalisé pour chaque employé étranger et sa famille
 - Favoriser un lieu de travail accueillant

Processus

1. Les employeurs remplissent la « demande de désignation de l'employeur »
2. L'employeur, l'organisme d'aide à l'établissement et la communauté travaillent ensemble pour s'assurer que les « facteurs de succès essentiels » du maintien sont en place
3. L'employeur recrutera et proposera une offre d'emploi à un ressortissant étranger
4. L'employeur et le ressortissant étranger présenteront une demande de « certificat d'acceptation » au gouvernement et y joindront un plan d'établissement personnalisé
5. Le ressortissant étranger présente une demande de résidence permanente à IRCC
6. Le ressortissant étranger commence à travailler et reçoit les services d'aide à l'établissement
7. Mesure et production de rapports