

Chapitre 3

Ministère d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

L'immigration et le Programme des candidats du Nouveau- Brunswick

Contenu

Points principaux	47
Introduction et renseignements généraux	49
Planification pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick	58
Exécution du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick	61
Mesure du rendement du PCNB et présentation de rapports sur le rendement	77
Conclusion	85
Annexe - Recommandations	88

Ministère d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

L'immigration et le Programme des candidats du Nouveau- Brunswick

Points principaux

3.1 Le présent chapitre a pour but de renseigner l'Assemblée législative sur le travail que nous avons fait sur l'immigration dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (le PCNB), qui est administré par le Secrétariat de la croissance démographique, au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Le processus d'immigration est complexe. Il y a des endroits dans ce chapitre où nous avons délibérément omis des détails pour simplifier les choses.

3.2 C'est avec plaisir que nous signalons l'entière collaboration du Secrétariat tout au long de notre travail. La présente section met en relief nos principales observations.

Faits saillants

3.3 Nos observations et nos commentaires sont, entre autres, les suivants:

- Le Secrétariat a défini et documenté d'importantes mesures stratégiques pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick. Le but du programme est clairement énoncé et concorde avec celui énoncé dans l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick*.

- Le PCNB a une approche uniforme en ce qui concerne le traitement rapide des demandes et la gestion des documents.
- Le suivi du programme laisse à désirer. Il n'y a pas d'approche uniforme pour déterminer si les candidats immigreront au Nouveau-Brunswick. Le programme n'a pas de procédures de suivi pour savoir si les candidats restent au Nouveau-Brunswick comme résidents permanents. Le PCNB n'a pas ni information concernant le nombre ou le pourcentage de candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés conservant un emploi à temps plein au Nouveau-Brunswick ni concernant le nombre ou le pourcentage de candidats de la catégorie affaires donnant suite à leurs plans d'affaires et faisant l'investissement financier requis dans une entreprise au Nouveau-Brunswick.
- Le Secrétariat n'a pas de politiques documentées pour le programme. Même si le Secrétariat nous a informés qu'il observe la directive provinciale sur les *conflits d'intérêts*, il lui faut améliorer chez les membres de son personnel la compréhension de la directive et de la façon dont celle-ci s'applique au PCNB et à leur travail dans le cadre du programme. Les procédures documentées sont insuffisantes pour le suivi du programme, les projets pilotes, l'évaluation du programme et la production de rapports publics sur le rendement du PCNB.
- Les projets pilotes ne sont pas adéquatement documentés et évalués. En particulier, celui qui vise les requérants chinois de la catégorie affaires avait plusieurs faiblesses.
- Le Secrétariat a annoncé des changements au PCNB en février 2010. L'un de ces changements est une nouvelle exigence dans la catégorie affaires selon laquelle les candidats doivent faire un dépôt remboursable sous conditions de 75 000 dollars à la province, comme signe d'intention. Ce dépôt comporte des risques qui nécessitent un suivi rigoureux.
- Le rendement du PCNB n'est pas comparé régulièrement aux objectifs d'immigration. Les objectifs énoncés dans la Stratégie de la croissance démographique semblent ambitieux comparativement au rendement réel, le nombre d'immigrants étant bien inférieur aux attentes pour chacune des trois années 2007, 2008 et 2009.

- Le Secrétariat n'a pas de procédures appropriées pour mesurer l'efficacité du PCNB et en rendre compte. Le Secrétariat ne sait pas si le programme atteint son objectif « *d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province* ». ¹ Étant donné qu'il ne mesure pas le rendement du PCNB, le Secrétariat est incapable de produire des rapports publics sur le rendement du programme.
- Le Secrétariat ne respecte pas le paragraphe 7.1 de l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province* parce qu'il n'évalue pas de façon formelle le PCNB ni le paragraphe 7.2 parce qu'il n'assure pas de suivi des candidats pendant trois ans.

Conclusion

3.4 L'élément principal qui manque du Programme des candidats Nouveau-Brunswick est le suivi. Sans assurer de suivi des candidats, le PCNB est incapable de mesurer son succès et de rendre compte de son rendement; le PCNB court un risque accru d'abus, car les immigrants utilisent le programme comme porte d'entrée au Canada en raison de ses délais de traitement plus courts; et le PCNB ne se conforme pas à l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*. Le Secrétariat traite beaucoup de demandes dans le cadre du PCNB. Toutefois, les avantages de ce traitement sont inconnus parce que le programme ne mesure pas le nombre de candidats qui s'établissent au Nouveau-Brunswick et y contribuent économiquement.

Introduction et renseignements généraux

3.5 La présente section a pour but de présenter les objectifs de notre travail et de fournir des renseignements généraux sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Éléments examinés et objectifs de notre travail

3.6 Le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) est administré par la Division de l'immigration du Secrétariat de la croissance démographique. Le Secrétariat de la croissance démographique (le Secrétariat) a été établi en 2007 pour « *aider à renverser le déclin démographique et augmenter le nombre de personnes qui vivent réellement au Nouveau-Brunswick* ». ² Le

1. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*

2. Nouveau-Brunswick, Cabinet du premier ministre. *Le Nouveau-Brunswick établit un secrétariat de la croissance démographique : communiqué de presse NB 193*, Fredericton (N.-B.), Communications Nouveau-Brunswick, 16 février 2007.

Secrétariat a un budget annuel d'à peu près 4 351 000 dollars, dont environ 1,1 million est affecté à la Division de l'immigration.³ Le Secrétariat relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Pour plus de renseignements à son sujet, il suffit de visiter son site Web : www.gnb.ca/3100/.

3.7 Le but du PCNB est énoncé comme suit : « *En tant que programme économique, le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick vise les immigrants qui ont les qualités requises et les ressources leur permettant de vivre au Nouveau-Brunswick et de contribuer à l'économie provinciale.* »⁴ Un requérant doit s'engager à s'établir en permanence au Nouveau-Brunswick.

3.8 Nous avons commencé notre travail en 2009 et présenté nos conclusions au Ministère en octobre 2010. Au début de notre travail, le Secrétariat de la croissance démographique relevait du ministre d'Entreprises Nouveau-Brunswick. Cela a toutefois changé en avril 2010, et le Secrétariat relève maintenant du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

3.9 Les objectifs de notre travail sont les suivants :

- *déterminer si le Secrétariat a défini et documenté des mesures de planification importantes pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick;*
- *déterminer si le Secrétariat a les processus et les contrôles nécessaires pour exécuter le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et déterminer si ceux-ci aident le programme à atteindre son objectif, à savoir « augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province »⁵;*
- *déterminer si le Secrétariat mesure le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et s'il en fait rapport.*

3. Nouveau-Brunswick, Ministère des Finances. *Budget principal, 2010-2011*, Fredericton (N.-B.), le Ministère, décembre 2009, p. 36.

4. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Guide des requérants de la catégorie travailleurs qualifiés : Programme des candidats du Nouveau-Brunswick* (en ligne), [Fredericton (N.-B.), le Secrétariat], p. 3, sur Internet : <http://www.gnb.ca/3100/nomineeprogram/guideforskilled-workerapplicants-f.pdf>.

5. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

Le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick – renseignements généraux
L'immigration est une responsabilité partagée

3.10 Nous avons mené notre vérification conformément aux normes établies par l'Institut Canadien des Comptables Agréés pour les missions de certification. En conséquence, nous avons inclus des contrôles par sondages et autres procédés que nous avons jugé nécessaires pour obtenir des éléments probants suffisants et adéquats pour étayer nos conclusions.

3.11 « *L'immigration joue un rôle important dans le développement économique, social et culturel du Canada. Statistique Canada lui attribue deux tiers de la croissance démographique du pays en 2006. Parallèlement, la population vieillit et la population active, dont la proportion ne cesse de diminuer au sein de la population totale, pourrait un jour ne plus suffire aux besoins de notre économie et de notre marché du travail. Le gouvernement fédéral a déterminé que l'immigration constituait un élément de solution, à la fois dans l'immédiat et dans l'avenir. Pour attirer des immigrants économiques, le Canada doit cependant concurrencer de nombreux pays industrialisés qui se trouvent dans la même situation.*»⁶

3.12 Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) est un ministère du gouvernement fédéral, qui est responsable de l'immigration. Il offre différents programmes destinés à aider une personne à immigrer au Canada. Le Programme des candidats des provinces (PCP) est l'un de ses programmes.

3.13 Sur son site Web, CIC dit ce qui suit en ce qui concerne le Programme des candidats des provinces.

Les personnes qui immigreront au Canada dans le cadre du Programme des candidats des provinces sont dotées de l'éducation, de l'expérience et des compétences nécessaires pour contribuer immédiatement à la vie économique de la province ou du territoire qui les sélectionne. Elles sont prêtes à s'établir au Canada en tant que résidentes permanentes. Pour faire une demande d'immigration dans le cadre du Programme des candidats

6. Canada, Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes : chapitre 2, la sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*, Ottawa, le Bureau, 2009, p. 5.

des provinces, le demandeur doit avoir été désigné par une province ou un territoire du Canada.»⁷

3.14 Pour plus de renseignements sur CIC et ses programmes d'immigration, on peut consulter son site Web : www.cic.gc.ca/.

L'entente provinciale

3.15 Le Programme des candidats des provinces a commencé au Nouveau-Brunswick en 1999 lorsque le gouvernement provincial a signé une entente avec le gouvernement du Canada. L'entente définit les rôles et les responsabilités des deux parties et a été renouvelée en 2005 pour une période indéfinie.

Le processus d'immigration dans le cadre du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB)

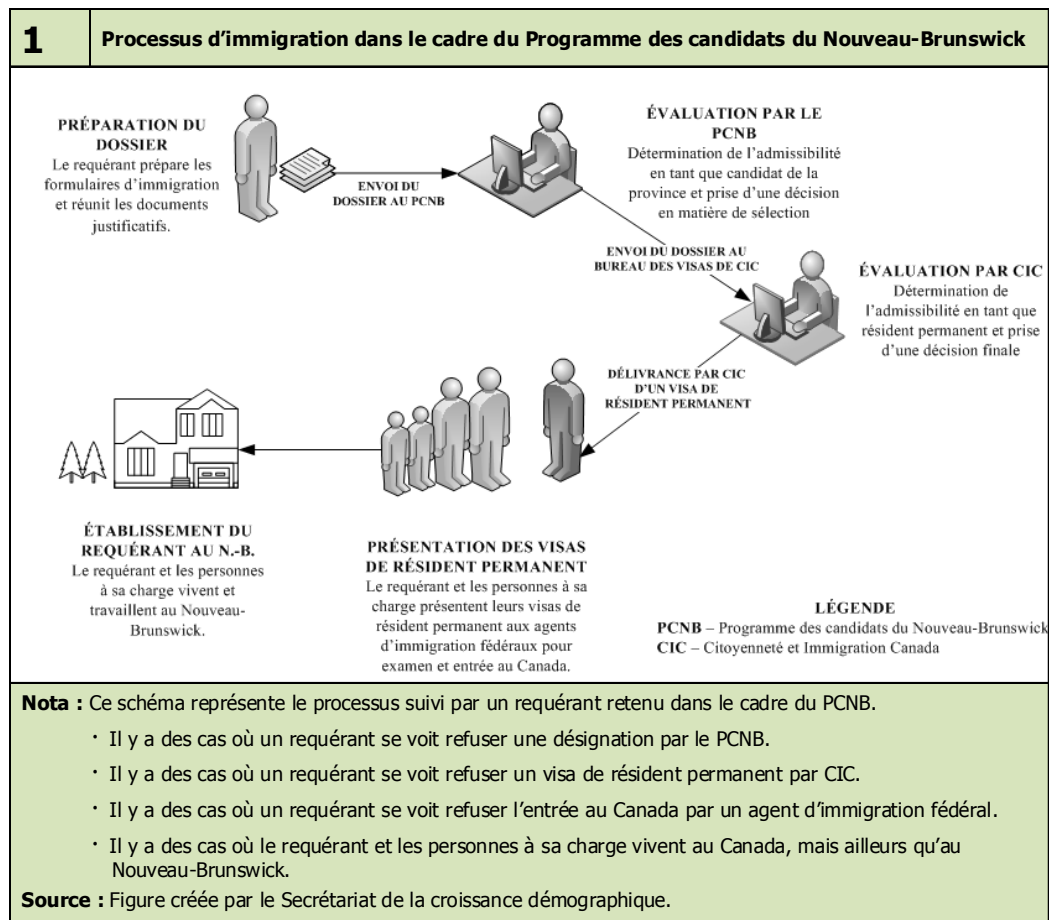
3.16 Les membres du personnel du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick font la promotion du programme et recrutent des immigrants potentiels, traitent les demandes, prennent des décisions en matière de désignation et transmettent les désignations aux bureaux des visas de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), où sont traitées les demandes d'immigration fédérales.

3.17 Une désignation ne garantit pas la délivrance d'un visa de résident permanent par CIC. Les candidats doivent se conformer à tous les règlements d'immigration canadiens, notamment se soumettre à un examen médical et des vérifications en matière de sécurité et de criminalité. CIC prend sa décision et délivre un visa de résident permanent aux requérants retenus. Le visa de résident permanent a une date d'expiration, de sorte que l'immigrant a moins de douze mois pour déménager au Canada une fois son visa délivré. Le tableau 1 illustre le processus d'immigration.

3.18 La rapidité des délais de traitement encourage les requérants immigrants à utiliser le PCNB. L'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province dit : « *Cette entente autorise le Nouveau-Brunswick à traiter les demandes et à recevoir au Canada des candidats qui sont acceptés comme résidents permanents, le tout dans les meilleurs délais possible...* ». D'après l'information fournie sur le site Web concernant l'immigration dans le cadre du PCNB, « *Les délais de traitement varient, cependant, les requérants acceptés dans le cadre de ce programme reçoivent généralement leur statut de résident permanent plus rapidement que*

7. Canada, Citoyenneté et Immigration Canada (en ligne), sur Internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/index.asp>

les personnes présentant des demandes à d'autres programmes d'immigration.»⁸



Statistiques

3.19 Les statistiques sur le PCNB sont présentées au tableau 2.

8. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », *Immigration et établissement* (en ligne), [2010?], sur Internet : <http://etreicionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx>.

2 Statistiques sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (1999 – 31 déc. 2009)		
	Nombre	Commentaire
Demandes	3 562	Représentant 10 737 immigrants éventuels.
Candidats (demandes approuvées)	2 621	Résultant en 7 867 immigrants éventuels. Au 31 décembre 2009, il y avait 521 autres dossiers de demande en voie de traitement (attendant une décision sur la désignation). Au 31 décembre 2009, il y avait 420 dossiers de demande qui avaient été retirés, rejetés ou fermés.
Candidats admis	1 876	« Admis » signifie que l'immigrant est arrivé au Canada. Il faut normalement de 1 à 3 ans après la décision de désignation pour que l'immigrant soit admis; dans bien des cas, il faut encore plus de temps.
Total d'immigrants admis dans le cadre du PCNB	5 509	Ce chiffre comprend les candidats du PCNB, en plus de leurs conjoints et de leurs enfants.
<p>Source : Tableau préparé par le Bureau du vérificateur général à l'aide de l'information fournie par le Secrétariat de la croissance démographique. Chiffres non vérifiés.</p> <p>Nota : Les chiffres présentés dans ce tableau ont été fournis en mars 2010. En août 2010, le Secrétariat de la croissance démographique nous a informés que le nombre de « candidats admis » avait été révisé à 1 889 et que le « total d'immigrants admis dans le cadre du PCNB » avait été révisé à 5 540. L'augmentation de 13 candidats admis n'est pas reflétée dans le présent rapport.</p>		

Le PCNB a deux catégories de requérants

3.20 « *Le PCNB permet (au Nouveau-Brunswick) de jouer un rôle actif dans le choix des immigrants pouvant répondre à ses besoins économiques et de main-d'œuvre.* »⁹

3.21 Les requérants qui possèdent des compétences spécialisées appartiennent à la catégorie des « travailleurs qualifiés ». « *Pour être pris en considération au PCNB, le travailleur qualifié doit avoir une offre d'emploi garanti de la part d'un employeur néo-brunswickois (travailleur qualifié avec soutien d'un employeur) ou bénéficiaire du soutien de membres de sa famille; ceux-ci doivent être citoyens et résidents permanents du Nouveau-Brunswick, vivre et travailler dans la province depuis au moins un an et s'être engagés à l'aider à s'établir au Nouveau-Brunswick (travailleur qualifié avec soutien familial).* »¹⁰

9. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », *Immigration et établissement* (en ligne), sur Internet : <http://etre-icisionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx>.

10. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », *Immigration et établissement* (en ligne), [2010?], sur Internet : <http://etreicisionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx>.

3.22 Les requérants qui possèdent des compétences entrepreneuriales appartiennent à la catégorie « affaires ». « *Pour être pris en considération au PCNB, le requérant doit avoir un plan d'affaires ou un projet d'entreprise approuvé par un fonctionnaire du Nouveau-Brunswick et jugé économiquement avantageux pour la province.* »¹¹

3.23 Le tableau 3 présente les catégories de demande au PCNB ainsi que les conditions d'admissibilité. De plus amples renseignements sur les exigences financières pour les requérants de la catégorie affaires sont fournis au tableau 4.

11. *Ibid.*

3 Catégories de requérants au PCNB et conditions d'admissibilité	
<p>Tous les requérants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sont évalués en fonction de critères d'admissibilité (âge, études, expérience de travail, aptitudes linguistiques, capacité d'adaptation); • doivent s'engager à résider au Nouveau-Brunswick, avec les personnes à leur charge, et signer une déclaration confirmant leur intention d'y vivre et d'y travailler. 	
Catégorie de requérants au PCNB	Conditions
<p>Travailleurs qualifiés :</p> <p>A. Travailleur qualifié avec soutien d'un employeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vous avez une offre d'emploi permanent à temps plein d'une entreprise établie du Nouveau-Brunswick. ▪ Le travail est offert dans un domaine où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée. ▪ L'offre d'emploi répond aux normes d'emploi du Nouveau-Brunswick. ▪ L'offre d'emploi offre des taux de rémunération comparables à ceux offerts dans l'industrie. ▪ Vous avez l'ensemble des qualités et/ou permis requis pour remplir les fonctions du poste. ▪ Vous avez les aptitudes linguistiques (anglais, français ou les deux) requises pour remplir les fonctions du poste.
<p>B. Travailleur qualifié avec soutien familial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vous avez le soutien d'un membre de votre famille au Nouveau-Brunswick qui est citoyen canadien ou résident permanent de la province, qui vit et travaille au Nouveau-Brunswick depuis au moins un an et qui s'est engagé à vous aider à vous établir au Nouveau-Brunswick. ▪ Le requérant et le membre de sa famille qui le soutient seront tous deux évalués, car ils ont tous les deux un rôle crucial à jouer dans l'approbation de la demande au PCNB. Le requérant sera évalué en regard de son offre d'emploi à plein temps ou de ses aptitudes professionnelles fondées sur ses études et sa formation, de ses aptitudes linguistiques, de son expérience de travail, de son âge et de sa capacité d'adaptation au Nouveau-Brunswick avec le soutien de sa famille. De son côté, le membre de la famille qui soutient le requérant sera évalué en regard de son engagement envers le processus d'immigration et l'établissement réussi du requérant. Il sera par ailleurs évalué en regard de ses liens avec le Nouveau-Brunswick.
<p>Catégorie affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posséder une expérience de gestion dans un milieu d'affaires en tant que propriétaire ou cadre dirigeant. ▪ Fournir une preuve convaincante que vous vivrez au Nouveau-Brunswick avec les personnes à votre charge et que vous y établirez une entreprise dans laquelle vous assumerez activement un rôle de gestion. ▪ Faire une visite au Nouveau-Brunswick pendant au moins cinq (5) jours ouvrables afin de faire de la recherche approfondie sur le milieu des affaires et de passer une entrevue avec un agent d'immigration du Programme des candidats de la province du Nouveau-Brunswick ▪ Avoir un plan d'affaires ou un projet d'entreprise qui présente un avantage économique pour le Nouveau-Brunswick et est approuvé par [un fonctionnaire du gouvernement du Nouveau-Brunswick]. (Les candidats de la catégorie affaires doivent soumettre un plan d'affaires ou un projet d'entreprise qui présente un avantage économique pour le Nouveau-Brunswick. Un plan d'affaires décrit comment le requérant établira et exploitera une entreprise particulière au Nouveau-Brunswick. Un projet d'entreprise peut être soumis en tant que solution de rechange au plan d'affaires officiel, dans les cas où les requérants et les personnes à leur charge ont besoin de plus de temps pour explorer les occasions d'affaires avant d'arrêter leur choix sur une activité particulière.) ▪ Détenir un avoir net personnel vérifié (valeur de l'actif total, moins valeur des dettes totales) d'au moins 300 000 \$ CA. ▪ Faire un investissement d'au moins 125 000 \$ CA. ▪ Démontrer une connaissance de l'anglais ou du français. ▪ Avant la désignation, faire un dépôt de 75 000 \$ CA remboursable sous conditions (en vigueur depuis février 2010).
<p>Source : Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Venir au Nouveau-Brunswick en tant que candidat de la province », <i>Immigration et établissement</i> (en ligne), sur Internet : http://etreicionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx.</p>	

4	Conditions financières pour les requérants de la catégorie « affaires »
<p>Quel avoir net personnel est nécessaire pour pouvoir faire une demande dans la catégorie affaires? Vous devrez fournir un avoir net personnel vérifié d'au moins 300 000 \$ CA. Le montant exact des fonds exigés dépendra de l'entreprise à établir au Nouveau-Brunswick. Ce montant inclut l'investissement obligatoire minimum de 125 000 \$ CA pour démarrer l'entreprise et faire vivre votre famille pendant deux (2) ans sans l'aide d'un tiers. L'avoir net personnel se définit comme la valeur de l'actif total moins celle des dettes totales.</p>	
<p>Quel montant le PCNB exige-t-il que j'investisse dans mon entreprise? Le montant à investir dépendra du type d'entreprise que vous établissez, de sa taille et du statut de l'activité (création, reprise ou participation à une entreprise existante). Il ne doit pas être inférieur à 125 000 \$ CA.</p>	
<p>Qu'est-ce qu'une entente de dépôt? L'entente de dépôt précise les modalités de votre engagement à investir financièrement dans une entreprise au Nouveau-Brunswick. Elle a pour but de s'assurer que vous respecterez votre engagement à vivre au Nouveau-Brunswick et à gérer les opérations quotidiennes de l'entreprise. Un changement relativement à cette entente ne prendra effet qu'après examen et approbation écrite par un représentant du PCNB.</p>	
<p>À quel moment dois-je faire le dépôt de 75 000 \$ CA ? Le dépôt est fait au gouvernement du Nouveau-Brunswick après l'approbation d'une demande et avant la candidature. La lettre d'approbation envoyée par l'agent du PCNB au requérant est accompagnée de l'entente de dépôt et des détails relatifs au paiement.</p>	
<p>Que se passe-t-il si je n'arrive pas à établir mon entreprise au Nouveau-Brunswick? Si le plan d'affaires ou projet d'entreprise n'aboutit pas et qu'aucun autre projet approuvé n'est entrepris, le gouvernement du Nouveau-Brunswick pourra conserver votre dépôt de 75 000 \$ CA.</p>	
<p>Nota : Les changements qui ont été apportés en février 2010 aux conditions financières sont compris dans l'information ci-dessus.</p>	
<p>Source : Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », <i>Immigration et établissement</i> (en ligne), sur Internet : http://etreicionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx.</p>	

Renseignements généraux sur l'immigration dans le cadre du PCNB

3.24 Des renseignements généraux sur l'immigration dans le cadre du PCNB se trouvent sur le site Web. Nous soulignons les points suivants.

- « *Le PCNB n'exige aucuns frais de traitement. Si vous devenez candidat désigné, il est de votre responsabilité de payer tous les frais de traitement exigés par Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que les frais relatifs au droit de résidence permanente.* »¹² Bien qu'il n'y ait pas de frais de traitement pour le PCNB au Nouveau-Brunswick, les requérants de la catégorie affaires doivent faire une visite exploratoire au Nouveau-Brunswick, doivent faire un investissement minimum de 125 000 dollars dans l'exploitation d'une entreprise au Nouveau-Brunswick et peuvent décider de retenir les services d'un

12. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », *Immigration et établissement* (en ligne), sur Internet : <http://etreicionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx>.

représentant en immigration ou d'un avocat pour les aider à remplir leur demande.

- « *Il n'est pas nécessaire d'embaucher un avocat ou un représentant en immigration pour vous aider à remplir votre demande. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick traite tous les requérants de la même manière, qu'ils aient recours ou non aux services d'un représentant. Si vous décidez de faire appel à un représentant, vous devez choisir un repré sentant autorisé.* »¹³
Un représentant autorisé peut être rémunéré ou non. S'il l'est, il doit être membre en règle de la Société canadienne de consultants en immigration ou du barreau d'une province ou d'un territoire du Canada. Les arrangements pris entre le requérant et son représentant sont entièrement indépendants du PCNB.

3.25 Pour plus de renseignements sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick, consulter le site Web du Secrétariat de la croissance démographique : www.gnb.ca/3100/.

Planification pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick

3.26 La présente section a pour but de présenter nos constatations et notre conclusion en ce qui concerne notre premier objectif.

3.27 L'objectif était de :

déterminer si le Secrétariat a défini et documenté des mesures de planification importantes pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

3.28 Aux fins de cet objectif, nous définissons les mesures de planification comme des mesures qui établissent un bon fondement stratégique pour le programme.

3.29 Suivent nos commentaires sur les constatations suivantes.

- La documentation de planification précoce semble adéquate.
- Le programme est offert dans le cadre d'une entente active avec le gouvernement du Canada.

13. *Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique.* « Foire aux questions sur le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) », *Immigration et établissement* (en ligne), [2010?], sur Internet : <http://etreicionlepeut.ca/Immigrationetétablissement.aspx>.

- Le but du programme est clairement énoncé. Il concorde avec le but énoncé dans l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick.
- La stratégie documentée du Secrétariat comprend des objectifs et des mesures à prendre en matière d'immigration.

Conclusion

3.30 Le Secrétariat a défini et documenté des mesures de planification importantes pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

La documentation de planification précoce semble adéquate

3.31 Le PCNB a commencé au Nouveau-Brunswick en 1999, lorsque le gouvernement du Nouveau-Brunswick a conclu une entente avec le gouvernement du Canada. Le Secrétariat nous a fourni la documentation de planification suivante pour la mise en œuvre du programme.

- *La politique de multiculturalisme du Nouveau-Brunswick (1986)* – Ce document contient les sections suivantes : réflexion sur les principes (y est énoncé le but de la politique), principes, mesures à prendre (y sont énumérées neuf mesures) et mise en application (y est recommandée la création d'un comité consultatif ministériel, avec détails sur sa composition, la durée des mandats et les responsabilités des membres).
- *Immigration Strategy and Policy - New Brunswick (1997)* – Ce document établit une stratégie en matière d'immigration pour le Nouveau-Brunswick pour la période de 1998 à 2003. Il comprend un énoncé de la politique et des mesures qui seront prises pour que l'immigration contribue à la prospérité et à l'autosuffisance de la province. Il contient également une analyse des coûts et des recettes, dans laquelle on retrouve une indication du rendement des investissements faits dans le domaine de l'immigration, un tableau présentant les objectifs de recrutement et une liste d'activités visant à retenir les immigrants.
- *Budget Provision - Immigration Strategy Implementation (1997)* – Ce document demande des fonds pour la création de deux postes pour la mise en œuvre de la Stratégie de l'immigration et la production de matériel de promotion et de recrutement.
- *Status Report: Federal-Provincial Discussions – An Agreement to Support New Brunswick's Immigration Strategy (1997)* – Ce document rend compte des réunions tenues avec les représentants

fédéraux et indique qu'une entente a été rédigée pour le programme des candidats de la province.

Le programme est offert dans le cadre d'une entente active avec le gouvernement du Canada

3.32 *L'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province* a été signée en 1999 pour une période de cinq ans permettant à deux cents immigrants par année de s'établir au Nouveau-Brunswick dans le cadre du nouveau programme. Une entente de remplacement très semblable a été signée en 2005, pour une période indéfinie et sans limite préétablie quant au nombre d'immigrants. L'entente définit les rôles et les responsabilités des deux gouvernements.

Le but du programme est clairement énoncé

3.33 Le *Guide des requérants* de la catégorie travailleurs qualifiés, qui est disponible sur Internet, énonce clairement le but du programme comme suit : « *En tant que programme économique, le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick vise les immigrants qui ont les qualités requises et les ressources leur permettant de vivre au Nouveau-Brunswick et de contribuer à l'économie provinciale.* »¹⁴

3.34 Cet énoncé concorde avec celui de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick, à savoir : « *Elle [l'entente] procure au Nouveau-Brunswick un mécanisme lui permettant d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province, selon les priorités économiques et les conditions du marché du travail, notamment le développement régional, en lui permettant d'accepter des candidats au programme. Le Nouveau-Brunswick tiendra aussi compte de l'importance d'encourager le développement des communautés francophones et anglophones de la province.* »¹⁵

La stratégie du Secrétariat comprend des objectifs et des mesures à prendre en matière d'immigration

3.35 Le gouvernement a publié, en février 2008, *Soyez notre avenir : Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick* (la stratégie). Cette stratégie documentée, l'une de plusieurs initiatives pour atteindre l'objectif d'autosuffisance d'ici 2026, comprend une vision, une mission, des objectifs et 43 mesures à prendre pour le Secrétariat. L'immigration y est définie comme l'un des principaux secteurs de résultats.

14. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Guide des requérants de la catégorie travailleurs qualifiés : Programme des candidats du Nouveau-Brunswick* (en ligne), [Fredericton (N.-B.), le Secrétariat], p. 3, sur Internet : <http://www.gnb.ca/3100/nomineeprogram/guideforskilldworkerapplicants-f.pdf>.

15. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

3.36 Bon nombre des objectifs visés concernent l'immigration et le PCNB. (Le tableau 5 présente les objectifs du Secrétariat de la croissance démographique, tels qu'ils sont énoncés dans la stratégie.) La stratégie définit également les objectifs d'immigration pour chaque année de 2006 à 2015. Pour 2006, l'objectif était d'attirer 1 500 personnes; il augmente de 400 immigrants par année, finissant avec 5 100 personnes en 2015. « Ces objectifs dépendent d'un bon rendement dans les domaines de l'économie et du développement de l'emploi. »¹⁶

5	Objectifs du Secrétariat de la croissance démographique
<p>Le Secrétariat vise les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre une croissance nette de 100 000 personnes d'ici 2026 pour atteindre l'autosuffisance. • Accroître le nombre d'immigrants dans la province avec le but d'attirer au moins 5 000 personnes par année d'ici 2015. • Établir des cibles plus élevées quant au nombre d'immigrants attirés dans le cadre du Programme des candidats de la province au moyen du volet des travailleurs spécialisés. D'ici 2015, la proportion passera à 60 % de travailleurs qualifiés et à 40 % d'entrepreneurs. • Créer des projets cofinancés avec le gouvernement fédéral pour accroître les fonds de soutien à l'établissement des immigrants et établir des partenariats avec des organismes communautaires pour améliorer les services locaux d'établissement et hausser le taux de rétention de 60 % à 80 % d'ici 2015. • Augmenter les ressources disponibles pour la formation en langue seconde afin de répondre aux besoins des nouveaux immigrants tout en maintenant l'équilibre linguistique de la province. • Travailler de concert avec le gouvernement fédéral pour offrir un permis de travail de trois ans aux étudiants étrangers qui obtiennent un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire du Nouveau-Brunswick et choisissent de rester dans la province. 	
<p>Source : Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. <i>Soyez notre avenir : Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick</i>, [Fredericton (N.-B.)], le Secrétariat, février 2008, p. 11.</p>	

Exécution du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick

3.37 La présente section a pour but de présenter nos constatations et notre conclusion en ce qui concerne notre deuxième objectif.

3.38 L'objectif était de :

*déterminer si le Secrétariat a les processus et les contrôles nécessaires pour exécuter le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et déterminer si ceux-ci aident le programme à atteindre son objectif, à savoir « augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province ».*¹⁷

16. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Soyez notre avenir : Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick*, [Fredericton (N.-B.)], le Secrétariat, février 2008, p. 11.

17. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

3.39 Suivent nos commentaires sur les constatations suivantes concernant l'accès au programme, le traitement des demandes, le suivi du programme, les directives documentées et les projets pilotes.

- Le PCNB est facilement accessible et offre des renseignements utiles sur Internet.
- Le traitement des demandes se fait de façon rapide selon une approche uniforme.
- La gestion des documents se fait selon une approche uniforme.
- Le suivi du programme laisse à désirer.
- Le Secrétariat n'a pas de directives documentées pour le programme.
- Les projets pilotes ne sont pas adéquatement documentés et évalués.
- La Direction de l'établissement et du multiculturalisme se trouve dans une division différente.

Conclusion

3.40 Le Secrétariat n'a pas de processus et de contrôles adéquats pour exécuter le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et pour aider le programme à atteindre son objectif. De plus, le Secrétariat ne respecte pas le paragraphe 7.2 de l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province* parce qu'il n'assure pas de suivi des candidats pendant trois ans.

Le PCNB est facilement accessible et offre des renseignements utiles sur Internet

3.41 Des renseignements utiles sur l'immigration au Nouveau-Brunswick sont disponibles sur Internet. Parmi les renseignements portant sur le *Programme des candidats du Nouveau-Brunswick*, on retrouve une description des catégories de requérants et les exigences applicables à chacune; une trousse de demande utile et facile à comprendre, qui comprend des formulaires et les instructions nécessaires pour les remplir; tous les formulaires de demande nécessaires; ainsi qu'une foire aux questions. Toute l'information relative au PCNB sur le site Web est à jour.

3.42 D'autres renseignements utiles sont également fournis, notamment des listes pertinentes de choses à faire « *Avant votre arrivée* » et « *Après votre arrivée* », de l'information sur comment

devenir un citoyen canadien et un lien à Citoyenneté et Immigration Canada.

3.43 À la suite de notre examen de l'information fournie sur les sites Web des autres provinces au sujet du PCP, nous avons observé que le Manitoba offre des renseignements utiles sur les représentants en immigration, alors qu'en comparaison l'information présentée sur le site Web du Nouveau-Brunswick est plutôt limitée. Vu que la plupart des requérants font appel à des représentants en immigration et que les dispositions prises entre les requérants et leurs représentants sont indépendantes du PCP, il y aurait lieu de fournir davantage de renseignements sur les représentants en immigration. Afin de protéger les intérêts des requérants, on devrait indiquer ce à quoi il faut s'attendre et ce qu'il faut savoir lorsqu'on fait appel à un représentant en immigration. Nous avons constaté que le site Web de CIC met les renseignements sur les représentants en immigration sous les rubriques suivantes : « *Représentants en immigration – Soyez prudents* », « *Qui peut vous représenter?* », « *Ne soyez pas une victime de fraude* », « *Sévir contre les consultants en immigration malhonnêtes* » et « *Comment soumettre une plainte – Où trouver de l'aide si un représentant en immigration vous cause des ennuis* ».

3.44 L'information fournie sur le site Web au sujet du PCNB est en français et en anglais. La province pourrait attirer davantage d'immigrants si l'information était présentée dans la langue des pays ciblés par le programme. Dans notre examen de l'information disponible sur Internet, nous avons déniché le site Web d'un représentant en immigration qui fournissait de l'information en chinois. La diffusion de renseignements sur le PCNB dans d'autres langues permettrait de joindre une population plus vaste, aiderait certains requérants à mieux comprendre le programme, serait probablement utile pour les immigrants éventuels et démontrerait que le Nouveau-Brunswick est une province accueillante qui veut « *fêter nos différences* ». ¹⁸

Recommandations

3.45 Le Secrétariat devrait fournir davantage de renseignements sur les représentants en immigration, notamment en indiquant ce à quoi un requérant devrait s'attendre lorsqu'il prend des dispositions avec un représentant en immigration.

18. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Établissement des immigrants et multiculturalisme communautaire* (en ligne), s.d., sur Internet : <http://www.gnb.ca/3100/multiculturalism-f.asp>.

Le traitement des demandes se fait de façon rapide selon une approche uniforme

3.46 Le Secrétariat devrait songer à mettre l'information fournie sur son site Web au sujet du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick dans la langue des pays où se trouvent les marchés ciblés par le programme.

3.47 Nous considérons les observations suivantes comme étant des aspects positifs du traitement des demandes présentées au titre du PCNB.

- Les responsabilités en ce qui concerne le traitement des demandes sont clairement assignées aux membres du personnel.
- Les membres du personnel utilisent des formulaires uniformisés indiquant les étapes à suivre lors du traitement des demandes. Les formulaires incorporent les critères d'évaluation et les conditions d'admissibilité. Les membres du personnel documentent leur travail et signent les formulaires, indiquant ainsi que des étapes précises ont été suivies dans le traitement des demandes. Plusieurs formulaires utilisent des listes de contrôle aux fins d'efficacité.
- Les dossiers de demande sont traités étape par étape pour faire en sorte que toute la documentation requise soit présente et que le traitement des formulaires soit terminé avant de passer à l'étape suivante.
- Une demande est étudiée par au moins deux membres du personnel avant qu'une décision finale ne soit prise quant à la désignation du candidat. La plupart des demandes de la catégorie affaires sont étudiées par trois membres du personnel avant la prise d'une décision finale.
- Le directeur revoit tous les dossiers dans lesquels les membres du personnel ont recommandé le rejet de la désignation du requérant.
- Les procédures de traitement des demandes ont évolué depuis le début du programme en 1999. Nous avons constaté que le programme a modifié des procédures afin d'améliorer le traitement et la qualité de l'information conservée.
- La formation des membres du personnel est une priorité de la Direction de l'immigration.

- Les dossiers de demande sont datés dès leur arrivée et les délais de traitement sont mesurés et surveillés. Les demandes sont gérées afin d'assurer leur traitement dans des délais raisonnables.

La gestion des documents se fait selon une approche uniforme

3.48 Les dossiers de demande contiennent une grande quantité de documents. Chaque document est classé dans un ordre précis; les documents sont regroupés d'une manière précise de sorte qu'ils puissent être retrouvés facilement.

3.49 La Direction de l'immigration a un système de classement des documents bien organisé, le système d'information électronique suivant de près les étapes de traitement et les membres du personnel concernés. L'état et l'emplacement de chaque dossier sont rapidement disponibles.

Le suivi du programme laisse à désirer

3.50 Le suivi des candidats est tout aussi important que le traitement des demandes. Le Secrétariat doit mesurer le nombre de candidats qui s'établissent en permanence au Nouveau-Brunswick afin de savoir si le PCNB est efficace. Le Secrétariat doit être informé à la fois des candidats qui réussissent à contribuer d'une manière positive à l'économie provinciale et de ceux qui n'y parviennent pas afin d'améliorer le programme et de le rendre plus efficace. Le Secrétariat doit être informé du succès de chaque catégorie de demandes (travailleurs qualifiés et affaires) pour valider l'existence continue des catégories. Les demandes de la catégorie affaires sont considérablement plus coûteuses à traiter que celles de la catégorie des travailleurs qualifiés, ce qui signifie que la catégorie affaires comporte des coûts plus élevés pour le programme. Même si les responsabilités pour le traitement des demandes ont été clairement assignées des procédures efficaces ont été élaborées, autant n'a pas été fait pour le suivi des candidats.

Le suivi des candidats approuvés se limite à l'enregistrement des dates d'admission

3.51 Le programme enregistre les requérants approuvés (candidats désignés) comme « admis à titre de résidents permanents » lorsqu'ils figurent dans le rapport mensuel de CIC sur les admissions au Canada. Une fois qu'un requérant est approuvé (désigné) par le PCNB et approuvé par le CIC (visa de résident permanent délivré), le candidat immigre au Canada. La plupart des candidats arrivent aux grands aéroports canadiens. Lorsque les candidats arrivent au Canada (admis à titre de résident permanent), ils doivent présenter leurs documents à CIC, qui fait ensuite parvenir à la province un rapport mensuel dans lequel figurent les candidats qui sont arrivés au Canada. Le PCNB utilise ce rapport pour mettre à jour l'état des candidats dans son fichier électronique, puis il envoie le fichier

papier aux archives. C'est là que prend fin le processus de suivi du PCNB à l'égard des candidats qui sont admis au Canada.

Il n'existe pas d'approche uniforme pour déterminer si les candidats immigreront au Nouveau-Brunswick

3.52 Les autres observations suivantes ont été faites en ce qui concerne l'absence de procédures de suivi.

- Le programme ne connaît pas le nombre de candidats qui ont respecté leur engagement à s'établir au Nouveau-Brunswick. Le programme ne fait pas de suivi des candidats après leur arrivée au Canada afin de déterminer s'ils viennent effectivement vivre dans la province. Même si les candidats sont tenus de se présenter au PCNB dans les 30 jours qui suivent leur arrivée au Canada, ils ne le font pas toujours et, lorsqu'ils le font, il n'existe pas d'approche uniforme pour le documenter. Le programme ne vérifie pas le nombre de candidats admis à titre de résidents permanents qui respectent leur engagement à se présenter au PCNB dans les 30 jours qui suivent leur arrivée au Canada.
- Le programme n'a pas de procédures en place pour retrouver les candidats admis à titre de résidents permanents qui ne se sont pas présentés au PCNB dans les 30 jours ayant suivi leur arrivée au Canada, comme l'exige leur entente.
- Le programme n'a pas de procédures en place pour déterminer combien de candidats restent au Nouveau-Brunswick comme résidents permanents. Même si un suivi est fait en ce qui concerne le nombre de désignations (candidats approuvés) et le nombre de candidats admis (requérants qui arrivent au Canada), on ne connaît pas le nombre de candidats qui s'établissent au Nouveau-Brunswick ou qui y restent. Par exemple, au 31 décembre 2009, le PCNB avait désigné 2 621 personnes dont 1 876 ont été approuvées par CIC et sont venues au Canada à titre de résidentes permanentes. Toutefois, le PCNB ne sait pas combien de candidats, parmi les 1 876 admis, sont devenus des résidents permanents (voire temporaires) du Nouveau-Brunswick (chiffres tirés du tableau 2).

Des données importantes en matière de suivi ne sont pas recueillies de façon régulière

3.53 Nous croyons que les éléments suivants devraient faire l'objet d'un suivi par le PCNB. Toutefois, le programme n'a pas d'approche uniforme pour recueillir les données nécessaires pour pouvoir assurer un suivi adéquat. Le PCNB n'a pas d'information sur ce qui suit :

- le nombre ou le pourcentage de candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés qui conservent un emploi à temps plein au Nouveau-Brunswick;
- le nombre ou le pourcentage de candidats de la catégorie affaires qui donnent suite à leurs plans d'affaires et font l'investissement financier requis dans une entreprise du Nouveau-Brunswick;
- le nombre ou le pourcentage de candidats de la catégorie affaires qui réussissent dans leur entreprise au Nouveau-Brunswick;
- le nombre ou le pourcentage de candidats qui participent à une formation linguistique, si cela est une condition de leur désignation, ou qui suivent avec succès une formation linguistique;
- le nombre ou le pourcentage de candidats qui deviennent des résidents du Nouveau-Brunswick;
- le nombre ou le pourcentage de candidats qui restent au Nouveau-Brunswick après trois années de leur arrivée au Canada;
- le nombre ou le pourcentage de candidats francophones et anglophones qui restent au Nouveau-Brunswick (assurant ainsi le maintien de l'équilibre linguistique).

Le Secrétariat n'assure pas de suivi des candidats pendant trois ans, comme l'exige l'entente

3.54 Faute d'approche uniforme en matière de suivi, le PCNB n'assure pas « *le suivi des candidats provinciaux pendant au moins trois ans à partir de leur date d'arrivée* », comme l'exige l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province (l'entente). Cette lacune est contraire au paragraphe 7.2 de l'entente, reproduit au tableau 6.

6	Extrait de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick.
Évaluation du programme et échange d'information	
7.2 Sous réserve de la loi et des politiques applicables en matière de divulgation des renseignements personnels, le Canada et le Nouveau-Brunswick conviennent d'échanger de l'information sur les immigrants éventuels ou réels, de manière à maximiser l'effet du recrutement et du maintien en poste. Il s'agira notamment d'assurer le suivi des candidats provinciaux pendant au moins trois ans à partir de leur date d'arrivée, ce qui servira à évaluer l'efficacité des activités visées en matière de recrutement, d'intégration et de maintien en poste.	
Source : <i>Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province</i> , 2005, page 6.	

3.55 Le formulaire de demande soumis au PCNB comprend une *Autorisation de divulgation des renseignements*, qui exige la signature du requérant et d'un commissaire aux serments. Il y est écrit : « *J'autorise les ministères et agences du Nouveau-Brunswick à communiquer mes renseignements personnels au Secrétariat de la croissance démographique pour évaluation du programme dans les trois années qui suivront l'attribution de mon statut de résident permanent par l'intermédiaire du PCNB.* » Même si cet énoncé permet au Secrétariat d'obtenir auprès d'autres ministères de l'information qui pourrait l'aider à assurer un suivi des candidats, le PCNB n'a pas pris de dispositions à cette fin auprès d'aucun ministère ni d'aucune agence du Nouveau-Brunswick.

Il n'y a pas de suivi régulier des candidats qui ne sont pas admis

3.56 Le PCNB ne fait aucun suivi des candidats qui ne sont pas admis. Nous croyons que le programme devrait faire un suivi de tous ses candidats, à la fois ceux qui sont admis et ceux qui ne le sont pas, et qu'il détermine les raisons pour lesquelles certains ne réussissent pas à immigrer au Canada.

3.57 Le tableau 7 présente des statistiques sur les candidats admis, pour chaque année du programme. Y figure le nombre de désignations obtenues au titre du PCNB par année depuis le lancement du programme au Nouveau-Brunswick en 1999. Y est indiqué le nombre de candidats arrivés au Canada au 31 décembre 2009, de même que le pourcentage du nombre total de candidats arrivés au Canada à la même date. Nous avons observé ce qui suit, notamment.

- Au cours des deux premières années du programme, le nombre de candidats était faible et les rapports sur les admissions indiquent que tous les candidats ont été admis (100 %).
- Depuis 2003, lorsque le nombre de candidats est passé à plus de cent par année, le pourcentage de candidats admis a oscillé entre 88 % et 95 %. Cela signifie que le PCNB a un pourcentage considérablement élevé de ses candidats qui réussissent à venir au Canada.
- Les pourcentages pour 2008 et 2009 sont inférieurs à ceux des années antérieures parce qu'un grand nombre de candidats sont encore en voie d'être approuvés par CIC ou de déménager au Canada.

7 Nombre de candidats du PCNB qui ont été « admis » au Canada, au 31 décembre 2009.											
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Candidats	4	32	51	60	109	197	342	331	432	513	550
Nombre de candidats admis	4	32	49	57	96	174	307	314	378	401	64
Pourcentage de candidats admis	100	100	96	95	88	88	90	95	88 Note 1	78 Note 1	12 Note 1
Remarques :											
<ol style="list-style-type: none"> 1. Les chiffres correspondent à l'année de la désignation dans le cadre du PCNB. En général, il faut compter de un à trois ans à partir de la date de désignation jusqu'à la date d'arrivée. Il est donc probable que les chiffres pour les années 2007, 2008 et 2009 augmenteront en ce qui a trait aux « candidats admis ». 2. Les taux inférieurs à 100 % pourraient s'expliquer par le fait que les candidats ont changé d'avis ou que CIC a refusé de leur délivrer un visa de résident permanent. 3. Bien que l'admission d'un candidat au Canada soit un jalon important, ce n'est pas un indicateur d'établissement au Nouveau-Brunswick. Les données sur les admissions doivent être utilisées avec circonspection, leur signification étant bien communiquée. 											
Source : Tableau préparé par le Bureau du vérificateur général à l'aide de l'information fournie par le Secrétariat de la croissance démographique en mars 2010. Chiffres non vérifiés.											

Les récents changements apportés à la catégorie affaires nécessitent un suivi rigoureux

3.58 Le suivi des candidats de la catégorie affaires exige des procédures différentes de celles utilisées pour la catégorie des travailleurs qualifiés. Le Secrétariat a annoncé des changements au PCNB en février 2010, dont certains touchaient la catégorie affaires. En particulier, les candidats doivent maintenant faire un dépôt remboursable sous conditions de 75 000 dollars. (Les tableaux 3 et 4, présentés plus haut, indiquent les conditions applicables aux candidats de la catégorie affaires.)

3.59 Dans l'état actuel du programme, les candidats de la catégorie affaires doivent, en plus de vivre au Nouveau-Brunswick avec les personnes à leur charge, établir une entreprise dans la province. Ils doivent également jouer un rôle actif dans la gestion de l'entreprise. (Le but du programme est d'attirer des investissements actifs plutôt que passifs dans les entreprises.) Comme signe d'intention, le candidat doit faire un dépôt remboursable sous conditions de 75 000 dollars au gouvernement provincial. Ce dernier garde les intérêts découlant des dépôts. Si le candidat ne respecte pas ses intentions énoncées, il perd son dépôt de 75 000 dollars, qui est alors versé dans les recettes générales de la province. Les conditions relatives au dépôt et à l'obtention d'un remboursement sont énoncées dans une entente de dépôt.

3.60 Nous avons relevé les principaux risques suivants en ce qui concerne cette catégorie.

- Une fois admis au Canada, le candidat peut décider de ne pas vivre au Nouveau-Brunswick. Cela peut être dû au fait que sa situation a changé ou qu'il n'a jamais eu l'intention de s'établir au Nouveau-Brunswick, son dépôt de 75 000 dollars étant considéré comme le coût à payer pour entrer dans le courant d'immigration plus rapide. L'incidence de ce risque est en partie compensée parce que le dépôt est intégré aux recettes générales de la province. Toutefois, le PCNB a pour but la croissance démographique et économique, non pas la création de recettes par la retenue des dépôts. Par conséquent, pour que le programme atteigne son but, le Secrétariat doit prendre des mesures adéquates afin de s'assurer que les candidats de la catégorie affaires s'installent au Nouveau-Brunswick et essaient d'y établir leurs entreprises.
- Lorsque le dépôt de 75 000 dollars est retenu par la province, il se pourrait que l'on fasse comme si les intentions d'affaires ont été respectées alors qu'il n'en est rien. Le Secrétariat doit veiller à ce qu'il ne rembourse les dépôts qu'aux candidats admis ayant effectivement donné suite à leur intention de vivre au Nouveau-Brunswick et d'y gérer activement une entreprise.

3.61 Au moment de notre examen, le Secrétariat était encore à élaborer les processus de réception et d'enregistrement des dépôts, les procédures de suivi des activités commerciales et de remboursement des dépôts, ainsi que les formulaires à utiliser.

3.62 Dans l'établissement de procédures de suivi adéquates, le Secrétariat devrait tenir compte de l'expérience acquise dans le cadre du projet pilote visant à attirer des entrepreneurs chinois, lancé en 2004. Ce projet, qui tire à sa fin et n'accepte plus de nouvelles demandes, a produit 379 candidats approuvés au 31 décembre 2009 et il lui reste à traiter 384 autres dossiers. Le projet pilote destiné aux entrepreneurs chinois avait plusieurs faiblesses, dont les suivantes.

- Le Secrétariat n'a pas fait de suivi ni mesuré le succès du projet. Son système d'information ne pouvait pas distinguer les requérants issus de ce projet des autres requérants de la catégorie affaires. Même si le PCNB est conscient de l'augmentation du nombre de dossiers de demande qu'a entraînée ce projet, il ne sait pas si ses efforts de traitement ont porté leurs fruits.

- Le système d'information du Secrétariat n'a pas fait de suivi suffisant à l'égard des requérants. Par exemple, chaque requérant avait un partenaire d'affaires néo-brunswickois. Bien que le PCNB ait fait des recherches sur les partenaires, il n'a pas tenu de renseignements signalétiques sur le partenaire de chaque requérant, ce qui aurait été utile pour suivre les candidats et leurs plans d'affaires. L'information sur les partenaires était tenue par Entreprise Fredericton, qui a participé au projet en percevant et en gérant les dépôts de 60 000 dollars de chaque requérant.
- Les candidats chinois de la catégorie affaires pouvaient s'attendre à un soutien de leur partenaire néo-brunswickois pour l'établissement d'une nouvelle entreprise, chose qui pouvait se produire ou non. Même si le PCNB a reçu un plan d'affaires et une entente de partenariat dans le cadre de la demande du requérant chinois, il ne communiquait pas directement avec le requérant ni avec le partenaire pour s'assurer qu'ils comprenaient bien le montant de l'aide que devait fournir le partenaire du Nouveau-Brunswick dans l'établissement de l'entreprise ou la valeur escomptée du dépôt de 60 000 dollars fait par le requérant chinois.
- Le Secrétariat n'a pas pu nous dire combien de candidats issus du projet pilote se sont installés au Nouveau-Brunswick et ont respecté leur engagement à mettre sur pied une entreprise dans la province. Il n'a pas pu nous donner d'exemples d'entreprises établies avec succès grâce à ce programme.
- Le Secrétariat n'a pas fait de suivi afin de savoir si les partenaires néo-brunswickois ont activement essayé d'établir de nouvelles entreprises avec les candidats chinois de la catégorie affaires. On nous a dit qu'en date de mai 2010, Entreprise Fredericton avait versé environ 18 millions de dollars aux partenaires d'affaires du Nouveau-Brunswick. Toutefois, le Secrétariat ne sait pas dans quelle mesure cette somme représente des investissements actifs ou passifs. On nous a également dit qu'il y a environ 28 millions de dollars en fonds supplémentaires éventuels à déboursier d'ici à ce que le programme prenne fin.
- Entreprise Fredericton versait le dépôt aux partenaires néo-brunswickois dans les trente jours suivant la date à laquelle les requérants chinois recevaient leur statut de résident permanent de CIC. Le Secrétariat ne vérifiait pas si les requérants s'étaient

effectivement installés au Nouveau-Brunswick avant de faire les versements.

- Il n'y avait pas de directive documentée indiquant quelles sont les entreprises du Nouveau-Brunswick qui pouvaient s'associer à un requérant chinois. Le Secrétariat devrait avoir une directive énonçant les circonstances dans lesquelles un partenaire du Nouveau-Brunswick est inadmissible et décrivant le processus de détermination de l'admissibilité.

3.63 Bien que le projet pilote des entrepreneurs chinois ait donné lieu à la distribution de sommes importantes aux entreprises du Nouveau-Brunswick, le Secrétariat n'a pas fait de suivi suffisant pour déterminer dans quelle mesure le projet a permis d'augmenter la population de la province ou d'obtenir des investissements actifs dans des entreprises du Nouveau-Brunswick. Le Secrétariat devrait se servir de cette expérience pour élaborer des procédures de suivi adéquates pour la catégorie affaires actuelle du PCNB, notamment en ce qui concerne les déplacements et l'inspection des entreprises. Un suivi adéquat nécessitera des ressources supplémentaires, qui pourraient être financées à même les dépôts retenus.

Recommandations

3.64 Les procédures sont inadéquates pour le suivi des requérants approuvés. Le suivi des immigrants et la détermination des caractéristiques des candidats ayant réussi (ceux qui vivent en permanence au Nouveau-Brunswick et qui y apportent une contribution économique) fourniront de l'information utile pour améliorer le PCNB et le rendre plus efficace.

3.65 Même si la *Charte des droits et libertés* permet aux candidats admis de résider n'importe où au Canada, cela n'exempte pas le programme de la responsabilité de suivre les candidats tout au long du processus et de vérifier combien d'entre eux s'établissent et restent au Nouveau-Brunswick.

3.66 À l'instar du système efficace mis en place pour le traitement des demandes, dans lequel les responsabilités sont clairement assignées et la documentation est appropriée, le Secrétariat doit mettre en place un système efficace pour assurer le suivi des candidats une fois arrivés au Canada.

3.67 **Le Secrétariat devrait élaborer et implanter des procédures de suivi adéquates pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.** À cette fin, le Secrétariat devrait :

- suivre activement tous les candidats et leur état résidentiel et mesurer le nombre de candidats qui deviennent des résidents permanents du Nouveau-Brunswick et qui y apportent une contribution économique;
- s'assurer que l'information nécessaire est obtenue et documentée de façon uniforme pour bien suivre le programme (cela devrait comprendre la révision du « formulaire de divulgation des renseignements » afin qu'il permette d'obtenir de l'information sur les candidats admis auprès d'autres ministères et organismes provinciaux, ainsi que la prise des dispositions voulues avec les autres ministères et organismes provinciaux pour obtenir de l'information sur les candidats admis; ces dispositions devraient être documentées, définir clairement les responsabilités et prévoir un cadre de compte rendu ou un plan de communication pour une reddition de comptes appropriée);
- s'assurer que le PCNB fonctionne conformément à l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick;
- utiliser les résultats du projet pilote des entrepreneurs chinois pour définir des procédures de suivi adéquates pour la catégorie affaires.

3.68 Le Secrétariat devrait s'assurer que la catégorie affaires révisée est étayée par des directives et des procédures documentées, par des formulaires et des dossiers ayant trait au dépôt remboursable sous conditions de 75 000 dollars et par des contrôles adéquats pour la réception et le déboursement des dépôts. Les procédures de remboursement des dépôts, aux candidats qui se sont conformés aux exigences en matière d'établissement d'une entreprise, devraient être clairement documentées.

3.69 Les rôles et les responsabilités concernant le suivi des activités des candidats admis devraient être clairement assignés aux membres du personnel. Les membres du personnel qui s'occupent du traitement des nouveaux dépôts remboursables sous conditions (réception, enregistrement, contrôle, remboursement, etc.) devraient recevoir une formation appropriée.

3.70 Le Secrétariat devrait s'assurer que les dépôts remboursables sous conditions de 75 000 dollars, qui sont exigés des candidats de la catégorie affaires, sont bien enregistrés dans

un compte distinct et que des rapprochements réguliers sont effectués en regard du statut des candidats.

3.71 Le Secrétariat devrait obtenir les ressources supplémentaires nécessaires pour assurer un suivi adéquat des activités d'affaires des candidats admis.

Le Secrétariat n'a pas de directives documentées pour le programme

L'importance des directives et des procédures

3.72 Les directives et les procédures documentent les règles d'un programme et décrivent la façon de procéder pour exécuter des tâches. Non seulement renseignent-elles les membres du personnel sur la manière de bien s'acquitter de leurs responsabilités quotidiennes, mais elles permettent aussi de surveiller les activités afin d'en assurer l'uniformité.

Le Secrétariat n'a pas de directives documentées pour le programme

3.73 Le Secrétariat nous a indiqué qu'il n'a pas de directives documentées pour le programme. Bien que nous ne soyons pas en mesure d'énumérer toutes les directives nécessaires pour le programme, nous signalons ci-dessous le besoin d'une orientation claire en ce qui a trait aux conflits d'intérêts.

Le Secrétariat n'a pas ses propres directives documentées en matière de code de conduite et de conflit d'intérêts pour le programme

3.74 Les membres du personnel de la Direction de l'immigration traitent les demandes de résidence permanente au Canada. Ils sont en situation d'autorité et participent activement à la prise de décisions ayant un effet sur l'avenir des requérants. Les requérants sont de différents pays; dans certains, il est coutumier de donner des cadeaux. Les représentants en immigration ont un intérêt direct à voir les requérants qui les embauchent obtenir leur désignation. Le PCNB a besoin de directives clairement documentées en matière de code de conduite et de conflit d'intérêts, indiquant ce qui constitue un comportement éthique par rapport aux cadeaux, aux emplois et aux relations. Compte tenu des récents changements apportés aux exigences relatives aux requérants de la catégorie affaires et du fait que le programme est maintenant engagé dans la réception et le remboursement des dépôts des candidats, il est extrêmement important d'avoir des directives claires en matière de code de conduite et de conflit d'intérêts.

3.75 La direction nous a informés que le Secrétariat suit les directives provinciales, y compris celle sur les *conflits d'intérêts*. D'après nos observations et nos discussions avec certains membres du personnel, il faudrait améliorer chez les membres du personnel la compréhension de la directive et de la façon dont elle s'applique au PCNB et à leur travail.

Procédures pour le programme

3.76 Voici nos observations en ce qui concerne les procédures du PCNB.

- Les procédures pour le traitement des demandes sont adéquates, comme nous l'avons indiqué plus tôt.
- Les procédures pour le suivi du programme et des candidats sont inadéquates, comme nous l'avons indiqué plus tôt.
- Les procédures pour la documentation et l'évaluation des projets pilotes sont inadéquates, comme nous l'indiquons plus loin.
- Les procédures pour l'évaluation du programme sont inadéquates, comme nous l'indiquons plus loin.
- Les procédures pour la publication de rapports publics sur le rendement du programme sont insuffisantes, comme nous l'indiquons plus loin.

Recommandations

3.77 Le Secrétariat devrait s'assurer que tous les membres du personnel connaissent bien la directive sur les conflits d'intérêts et comprennent bien comment elle s'applique à leur travail et au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

3.78 Le Secrétariat devrait s'assurer que le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick est adéquatement étayé par des directives et des procédures documentées. (Même si le Secrétariat a des procédures adéquates pour le traitement rapide des demandes, il y a d'autres fonctions au sein du PCNB pour lesquelles les procédures sont inadéquates.)

Les projets pilotes ne sont pas adéquatement documentés et évalués

3.79 Outre les catégories normales des demandes (travailleurs qualifiés et affaires – tableau 3), le PCNB a recours à des projets pilotes pour explorer la possibilité de modifier le programme afin d'attirer davantage d'immigrants. Un projet pilote vise à modifier ou à éliminer des critères ou des conditions d'admissibilité pour un groupe cible particulier. Il est ainsi possible de désigner des personnes qui ne satisfont pas à l'ensemble des critères ou des conditions d'admissibilité du PCNB.

3.80 Nous avons examiné la documentation ayant trait à quatre projets pilotes et avons constaté qu'elle était incomplète et non uniforme. En particulier, la documentation concernant la durée et le plan d'évaluation d'un projet pilote faisait défaut. (Un plan

d'évaluation permettrait de déterminer comment mesurer le succès du projet et s'il y a lieu ou non d'intégrer formellement l'idée du projet dans le programme.)

3.81 La *Stratégie de croissance démographique* mentionne un des projets pilotes du PCNB. La mesure à prendre no 8 se lit comme suit : « *Évaluer le programme d'entrepreneuriat pour les étudiants étrangers - Le projet pilote qui permet aux étudiants étrangers de démarrer une entreprise après l'obtention d'un diplôme sera évalué après une année d'existence pour déterminer la faisabilité de l'offrir dans toute la province.* »¹⁹ Ce projet, qui a commencé en 2006, n'avait pas été évalué en date de juillet 2010.

3.82 Nous avons fait état, plus tôt, de nos observations en ce qui concerne un autre projet pilote, celui s'adressant aux entrepreneurs chinois.

3.83 Le Secrétariat peut faire participer d'autres parties à la réalisation d'un projet pilote. Nous n'avons pas trouvé d'ententes ou de protocoles d'entente documentés avec ces tierces parties.

Recommandations

3.84 Le Secrétariat devrait s'assurer qu'un projet pilote est bien planifié et documenté avant d'être mis en œuvre.

3.85 Le Secrétariat devrait conclure des ententes par écrit avec les parties qui participent à la réalisation des projets pilotes, afin d'énoncer clairement leurs responsabilités et d'établir un cadre de présentation de rapports ou un plan de communication aux fins de reddition de comptes.

3.86 Le Secrétariat devrait s'assurer que chaque projet pilote est évalué.

La Direction de l'établissement et du multiculturalisme se trouve dans une division différente.

3.87 Le Secrétariat de la croissance démographique a une Direction de l'établissement et du multiculturalisme dont la mission consiste « à aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la société néo-brunswickoise ». Cette direction fait partie de la Division du soutien à la population, qui est séparée de la Division de l'immigration qui, elle, est responsable du PCNB.

19. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Soyez notre avenir : stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick*, [Fredericton (N.-B.)], le Secrétariat, février 2008, p. 13.

3.88 La Division du soutien à la population compte trois directions : la Direction de la rétention, qui veille à « *conserver les précieuses ressources humaines du Nouveau-Brunswick* », la Direction du rapatriement et de l'attraction, qui s'efforce de « ramener les Néo-Brunswickois chez eux », et la Direction de l'établissement et du multiculturalisme.

3.89 Nous croyons que la Direction de l'établissement et du multiculturalisme et la Division de l'immigration desservent la même clientèle, à savoir les immigrants. Nous nous demandons pourquoi la structure organisationnelle du Secrétariat a les deux groupes dans des divisions différentes.

Recommandation

3.90 **Le Secrétariat devrait examiner sa structure organisationnelle et songer à déplacer la Direction de l'établissement et du multiculturalisme de façon qu'elle se retrouve dans la même direction que le PCNB, au sein de la Division de l'immigration.**

Mesure du rendement du PCNB et présentation de rapports sur le rendement

3.91 La présente section a pour but de présenter nos constatations et notre conclusion en ce qui concerne notre troisième objectif.

3.92 La présentation de rapports sur l'efficacité du PCNB fait partie de la reddition de comptes. L'article 13(2) de la *Loi sur le vérificateur général* charge notre bureau de signaler les cas dans lesquels des procédures n'ont pas été établies pour mesurer l'efficacité des programmes et d'en faire rapport. Tel est sur quoi se fonde notre dernier objectif.

3.93 L'objectif était de :

Déterminer si le Secrétariat mesure le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et s'il en fait rapport.

3.94 Suivent nos commentaires sur les constatations suivantes.

- Une évaluation de l'efficacité de la Stratégie de l'immigration 1998-2003 n'a pas été effectuée.
- Une analyse financière fondée sur des chiffres réels n'a pas été effectuée pour le PCNB.

- Le programme a effectué en 2004 une évaluation des candidats admis.
- Le Secrétariat n'évalue pas de façon formelle le PCNB, comme l'exige l'entente conclue avec le gouvernement du Canada.
- Des indicateurs de rendement sont requis pour le PCNB.
- Le rendement du PCNB n'est pas comparé régulièrement aux objectifs d'immigration.
- Les objectifs semblent ambitieux comparativement au rendement réel.
- Aucun rapport public n'est publié sur le rendement du programme.

Conclusion

3.95 Le Secrétariat n'a pas de procédures adéquates pour mesurer l'efficacité du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et en faire rapport. Le Secrétariat ne mesure pas le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et est par conséquent incapable d'en faire rapport. Le Secrétariat ne sait pas si le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick atteint son objectif « *d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province* ²⁰ ». Enfin, le Secrétariat ne se conforme pas au paragraphe 7.1 de l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province* parce qu'il n'évalue pas de façon formelle le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Une évaluation de l'efficacité de la Stratégie de l'immigration 1998-2003 n'a pas été effectuée

3.96 *Immigration Strategy and Policy - New Brunswick*, (1997) la première stratégie du Nouveau-Brunswick en matière d'immigration a été formulée en 1997. D'une durée de cinq ans (1998-2003), elle proposait d'attirer deux cents immigrants par année, en plus des membres de leur famille. La stratégie comportait une analyse des coûts et des recettes dans laquelle étaient présentés le rendement des investissements provinciaux dans le domaine de l'immigration, un tableau des objectifs de recrutement et une liste d'activités visant à retenir les immigrants. Parmi ces activités, on retrouve la réalisation de recherches, y compris l'évaluation des résultats et de l'efficacité de la stratégie.

20. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

Une analyse financière fondée sur des chiffres réels n'a pas été effectuée pour le PCNB.

3.97 Le Secrétariat nous a dit que le PCNB est constamment autoévalué et amélioré, mais que la stratégie n'a pas fait l'objet d'une évaluation indépendante.

3.98 Avant la création du Secrétariat de la croissance démographique, une analyse de rentabilisation contenant une analyse financière préliminaire détaillée a été effectuée pour permettre d'établir des projections quant aux coûts, aux recettes et aux incidences économiques du Secrétariat pour chacune des années de la période 2007-2010. Des projections de recettes ont été faites séparément au titre de l'immigration, du rapatriement et de la rétention. Les recettes projetées au titre de l'immigration visaient trois catégories (travailleurs qualifiés, affaires et famille) et étaient fondées sur le nombre d'immigrants de chaque catégorie pour chacune des quatre années.

3.99 L'analyse pourrait facilement être adaptée de façon à être appliquée au PCNB. Elle pourrait également être utilisée pour la réalisation d'une analyse annuelle comparant les chiffres réels de rendement aux projections initiales. Le Secrétariat nous a dit qu'une analyse financière comparant les coûts et les recettes réels du PCNB aux projections n'a pas été effectuée.

Le programme a effectué en 2004 une évaluation des candidats admis.

3.100 Le Secrétariat nous a dit que le programme a effectué en 2004 une évaluation interne de 123 candidats admis et qu'il a établi que plus de 70 % des candidats vivaient au Nouveau-Brunswick et respectaient les conditions du programme. Une évaluation semblable n'a pas été effectuée depuis 2004.

Le Secrétariat n'évalue pas de façon formelle le PCNB, comme l'exige l'entente conclue avec le gouvernement du Canada

3.101 Comme nous l'avons indiqué, le PCNB n'a pas d'approche uniforme pour déterminer si les candidats immigreront au Nouveau-Brunswick, n'assure pas de suivi des candidats et n'a pas d'approche uniforme pour recueillir l'information nécessaire au suivi du programme. Par conséquent, le Secrétariat ne sait pas combien de candidats s'établissent au Nouveau-Brunswick. Il est donc impossible pour le gouvernement provincial de déterminer si le PCNB atteint son objectif « *d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province* ». ²¹

3.102 Le Canada et le Nouveau-Brunswick n'ont pas encore négocié de plan d'activités d'évaluation, comme l'exige l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*

21. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

(l'entente). Il s'agit là d'une non-conformité au paragraphe 7.1 de l'entente, reproduit au tableau 8. Le Secrétariat nous a dit que CIC et les provinces ont eu des discussions à ce sujet au fil des années.

8	Extrait de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick concernant l'évaluation du programme
Évaluation du programme et échange d'information	
7.1 Le Canada et le Nouveau-Brunswick reconnaissent l'importance d'évaluer le programme de désignation de candidats de la province en vue d'établir ses répercussions et ses résultats au Nouveau-Brunswick. Par conséquent, immédiatement après la signature de l'entente, le Canada et le Nouveau-Brunswick négocieront un plan d'activités d'évaluation qui garantira qu'on dispose, aux intervalles indiqués, d'un volume suffisant de données et d'analyses pour former la base de discussions concernant la modification de l'entente.	
Source : <i>Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province</i> , 2005, page 6.	

3.103 La vérificatrice générale du Canada a publié en automne 2009 le rapport intitulé *La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*. Sa vérification couvrait la planification et la gestion de sept programmes, dont le PCP. Dans son rapport, la vérificatrice dit que la plupart des provinces et des territoires ont conclu des ententes dans le cadre du PCP, que ces ententes prévoient la négociation d'un plan d'évaluation et que « [j]usqu'à présent, le Ministère n'a négocié aucun plan d'évaluation avec les provinces et les territoires »²² Le tableau 9 présente la recommandation de la vérificatrice générale du Canada et la réponse du Ministère.

Recommandations

3.104 Le Secrétariat devrait s'assurer que le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick respecte l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick.

3.105 Le Secrétariat devrait élaborer et mettre en œuvre un plan d'évaluation qui lui permettrait de mesurer le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et de déterminer s'il atteint son objectif « d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province ».²³ Des mesures correctives devraient être prises afin de combler les lacunes relevées par l'évaluation.

22. Canada, Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes : chapitre 2, la sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*, Ottawa, le Bureau, 2009, p. 29.

23. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*.

9	Recommandation de la vérificatrice générale du Canada concernant le Programme des candidats des provinces.
<p>2.85 Recommandation. Citoyenneté et Immigration Canada devrait travailler avec les provinces et les territoires pour s'assurer qu'en ce qui a trait au Programme des candidats des provinces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des mécanismes sont en place pour recueillir et communiquer des renseignements adéquats en fonction des critères d'évaluation convenus; • des plans d'évaluation sont établis et mis en œuvre pour déterminer si les programmes des candidats des provinces atteignent les objectifs définis dans la <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> et son <i>Règlement</i>; • des mécanismes d'assurance de la qualité sont en place pour veiller à ce que les décisions de désignation des candidats soient uniformes et en conformité avec la <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> et son <i>Règlement</i> et les critères de leurs Programmes des candidats des provinces respectifs. <p>Réponse du Ministère. Recommandation acceptée. Le Ministère a défini un cadre d'évaluation et un modèle logique aux fins de l'évaluation du Programme des candidats des provinces prévue en 2010-2011. On se servira de la Banque de données longitudinales sur les immigrants pour établir les mesures et indicateurs de rendement, ce qui nous renseignera sur les résultats et le degré de rétention dans toutes les provinces et tous les territoires. Le Ministère est toujours prêt à travailler avec les provinces et les territoires sur les autres sources de données et mécanismes d'information qu'ils souhaitent utiliser.</p> <p>Ensuite, on comparera le rendement des programmes des candidats des provinces et les objectifs établis dans la <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> et le <i>Règlement</i> connexe.</p> <p>Finalement, CIC convient de la nécessité de mécanismes d'assurance de qualité et il est prêt à travailler à leur élaboration avec les provinces et les territoires. Si l'assurance de la qualité devait être remise en cause, CIC est en mesure de produire sa propre évaluation des candidats des provinces et territoires.</p>	
<p>Source : Canada, Bureau du vérificateur général du Canada. <i>Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes : chapitre 2, la sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration</i>, Ottawa, le Bureau, 2009, p. 30-31.</p>	

Des indicateurs de rendement sont requis pour le PCNB

3.106 Nous avons discuté de la stratégie documentée du Secrétariat. Bien que des indicateurs de rendement pour l'immigration aient été énoncés comme objectifs dans la *Stratégie de croissance démographique du Secrétariat*, il en faut d'autres expressément pour le PCNB.

3.107 Le Secrétariat n'a pas d'approche uniforme pour mesurer régulièrement le rendement du PCNB.

Recommandation

3.108 Le Secrétariat devrait établir des objectifs, des indicateurs de rendement et des procédures de suivi afin d'évaluer le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Le rendement du PCNB n'est pas comparé régulièrement aux objectifs d'immigration

3.109 Les objectifs du Secrétariat, tels qu'ils sont énoncés dans la Stratégie de croissance démographique, ont déjà été présentés au tableau 5. L'un des objectifs consiste à : « *Créer des projets cofinancés avec le gouvernement fédéral pour accroître les fonds de soutien à l'établissement des immigrants et établir des partenariats avec des organismes communautaires pour améliorer les services locaux d'établissement et hausser le taux de rétention de 60 % à 80 % d'ici 2015.* »

3.110 Le Secrétariat n'a pas d'approche pour mesurer le taux de rétention des candidats du PCNB. Comme nous l'avons indiqué plus tôt, le Secrétariat ne sait pas combien de candidats du PCNB s'établissent au Nouveau-Brunswick. (Le suivi du programme prend fin dès que le candidat arrive au Canada.) Par conséquent, le Secrétariat est incapable de comparer le rendement aux objectifs annuels fixés dans la stratégie.

Recommandation

3.111 **Le Secrétariat devrait élaborer et mettre en œuvre une approche qui lui permettrait de mesurer régulièrement le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et de comparer le rendement aux objectifs fixés dans la « Stratégie de croissance démographique ».**

Les objectifs semblent ambitieux comparativement au rendement réel

Comparaison du rendement aux objectifs fixés pour 2006-2009

3.112 Les objectifs d'immigration mentionnés dans la Stratégie de la croissance démographique de 2008 sont de 1 500 immigrants en 2006, de 1 900 immigrants en 2007, de 2 300 immigrants en 2008 et de 2 700 immigrants en 2009.²⁴ Le Secrétariat nous a dit que les objectifs publiés en matière d'immigration comprennent toutes les catégories d'immigrants et sont fondés sur l'hypothèse voulant qu'environ 70 % des immigrants soient issus du PCNB. Par conséquent, le nombre prévu d'immigrants passant par le PCNB serait de 1 050 en 2006, de 1 330 en 2007, de 1 610 en 2008 et de 1 890 en 2009.

3.113 Le nombre d'immigrants admis au Canada par l'intermédiaire du PCNB est de 1 056 en 2006, de 978 en 2007 et de 1 133 en 2008. (Le nombre d'« immigrants admis » représente les candidats du PCNB qui sont arrivés au Canada, chiffre qui peut être considérablement plus élevé que le nombre de candidats qui s'établissent au Nouveau-Brunswick.)

24. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Soyez notre avenir : stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick*, [Fredericton (N.-B.)], le Secrétariat, février 2008, p. 11.

3.114 En comparant le nombre d'« immigrants admis » (arrivés au Canada) au nombre prévu d'immigrants au Nouveau-Brunswick dans le cadre du PCNB, nous avons calculé le pourcentage comme étant de 101 % en 2006, de 74 % en 2007 et de 70 % en 2008. Même en tenant compte de la possibilité que ces chiffres soient gonflés du fait que des immigrants ne se sont pas établis au Nouveau-Brunswick, le nombre d'immigrants est bien en deçà des attentes du programme pour les années 2007 et 2008. Au moment de notre vérification, le Secrétariat n'avait pas de chiffres confirmés pour 2009. Nous avons comparé le nombre non confirmé d'« immigrants admis » (1 236) au nombre prévu d'immigrants au Nouveau-Brunswick dans le cadre du PCNB (1 890), puis calculé le pourcentage, soit 65 % en 2009.

3.115 En juin 2010, le Secrétariat annonçait que : « *Depuis janvier 2007, il y a eu une augmentation nette de 6 393 personnes. Cela dépasse l'objectif fixé dans le discours sur l'état de la province d'accroître la population du Nouveau-Brunswick de 6 000 personnes d'ici la fin de 2009. Grâce à l'arrivée du plus grand nombre de migrants interprovinciaux depuis 1990, la population du Nouveau-Brunswick a connu une croissance démographique pendant 13 trimestres consécutifs, selon un rapport publié ce matin par Statistique Canada.* »²⁵ La province a peut-être atteint son objectif d'augmenter sa population de 6 000 personnes, mais elle n'est pas parvenue à atteindre les objectifs d'immigration de son PCNB.

Comparaison du rendement à un objectif particulier

3.116 Les objectifs du Secrétariat, tels qu'ils sont énoncés dans la Stratégie de croissance démographique, ont été présentés au tableau 5. L'un des objectifs consiste à : « *Établir des cibles plus élevées quant au nombre d'immigrants attirés dans le cadre du Programme des candidats de la province au moyen du volet des travailleurs spécialisés. D'ici 2015, la proportion passera à 60 % de travailleurs qualifiés et à 40 % d'entrepreneurs.* » Le Secrétariat nous a dit que les chances qu'un candidat vienne au Nouveau-Brunswick et y vive sont plus grandes chez les requérants de la catégorie des travailleurs qualifiés que chez ceux de la catégorie affaires.

3.117 Le tableau 10 présente le nombre de candidats désignés dans le cadre du PCNB par année depuis le début du programme au Nouveau-Brunswick. On y voit la répartition des désignations selon la catégorie de requérants : travailleurs qualifiés ou affaires. On y

25. Nouveau-Brunswick, Secrétariat de la croissance démographique. *Plus de 6000 nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick : communiqué de presse*, Fredericton (N.-B.), Communications Nouveau-Brunswick, 28 juin 2010.

voit également le pourcentage de désignations totales, par catégorie, pour chaque année. Le pourcentage de travailleurs qualifiés indique qu'au cours des premières années du programme, la majorité des candidats étaient des travailleurs qualifiés. (De 1999 à 2002, le pourcentage de travailleurs qualifiés a oscillé entre 50 % et 77 %.) Depuis 2003, le nombre de candidats dépasse la centaine et le pourcentage de travailleurs qualifiés a baissé de façon importante à moins de 50 %. Au cours des trois dernières années, soit de 2007 à 2009, le pourcentage de travailleurs qualifiés s'est situé à 36 %, 37 % et 38 %.

Recommandations

3.118 Le Secrétariat devrait revoir les objectifs d'immigration fixés dans la stratégie et établir un plan d'action précis pour atteindre ses objectifs.

3.119 Le Secrétariat devrait élaborer des plans opérationnels annuels à utiliser dans son travail quotidien, ce qui se traduirait par l'atteinte des objectifs annuels fixés dans la *Stratégie de croissance démographique*.

10 Nombre de candidats du PCNB, par catégorie					
Année	Nombre de candidats	Travailleurs qualifiés		Affaires	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1999	4	2	50 %	2	50 %
2000	32	20	63 %	12	37 %
2001	51	28	55 %	23	45 %
2002	60	46	77 %	14	23 %
2003	109	53	49 %	56	51 %
2004	197	63	32 %	134	68 %
2005	342	101	30 %	241	70 %
2006	331	152	46 %	179	54 %
2007	432	156	36 %	276	64 %
2008	513	191	37 %	322	63 %
2009	550	211	38 %	339	62 %
Total	2 621	1 023	39 %	1 598	61 %

Source : Tableau préparé par le Bureau du vérificateur général à l'aide de l'information fournie par le Secrétariat de la croissance démographique. Chiffres non vérifiés.

Aucun rapport public n'est publié sur le rendement du programme

3.120 Le Secrétariat ne publie pas de rapports publics sur le rendement du PCNB.

3.121 En 2009, le Ministère n'a pas rendu compte du rendement du PCNB dans son rapport annuel. L'information publiée par le Ministère sur le PCNB comprend une description du programme et des statistiques. Il n'y a pas d'information sur le rendement pour refléter le succès du programme.

3.122 De l'information typique sur le rendement du programme pourrait être publiée, notamment : le but du programme et son degré de succès; les objectifs visés et les progrès réalisés dans leur atteinte; l'incidence du programme.

Recommandation

3.123 Pour améliorer la reddition de comptes devant l'Assemblée législative et le public, le Secrétariat devrait rendre compte du rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick à la fois sur son site Web et dans le rapport annuel du Ministère.

Conclusion

3.124 Le présent chapitre fait état des aspects positifs du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick, de même que des choses que le Secrétariat doit améliorer pour que le programme atteigne son objectif.

3.125 Dans l'ensemble, nous avons constaté que le Secrétariat ne sait pas si le PCNB atteint son objectif « *d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province* ». ²⁶ Même si le PCNB fonctionne depuis 1999 et a permis d'amener 5 509 immigrants au Canada, il ne sait pas combien d'entre eux se sont établis au Nouveau-Brunswick. Sans mesurer le nombre de candidats qui s'établissent et restent au Nouveau-Brunswick, le PCNB ne peut déterminer s'il atteint son objectif et s'il est économiquement avantageux pour la province.

3.126 En ce qui concerne nos objectifs, nous avons conclu que le Secrétariat a cerné et documenté des mesures de planification importantes pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick, que le Secrétariat n'a pas de processus ni de contrôles adéquats pour exécuter le programme et que le Secrétariat ne mesure pas le rendement du programme et est, par conséquent, incapable de rendre compte de son rendement. Nous avons également signalé que la province ne respecte pas deux clauses de l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*.

26. *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.*

3.127 Plusieurs éléments fondamentaux sont présents pour assurer l'efficacité du PCNB, notamment l'énonciation claire du but du programme, la mise en place d'une stratégie et l'établissement de procédures documentées pour le traitement des demandes. L'élément principal qui fait défaut se situe au niveau du suivi. Sans un suivi des candidats, le PCNB est incapable de mesurer son succès et de rendre compte de son rendement, court un risque accru d'abus parce que les immigrants utilisent le programme comme porte d'entrée au Canada en raison de ses délais de traitement plus courts et ne se conforme pas à l'*Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province*. Le Secrétariat traite beaucoup de demandes dans le cadre du PCNB, mais les avantages de ce traitement sont inconnus parce que le programme ne mesure pas le nombre de candidats qui s'établissent au Nouveau-Brunswick et contribuent à son économie.

3.128 Nous reconnaissons les défis qui se posent au PCNB. Par exemple, obliger un candidat à respecter son engagement de s'établir en permanence au Nouveau-Brunswick est contraire à la *Charte des droits et libertés*, lui permettant de déménager et de résider ailleurs au Canada. Toutefois, il ne faut pas confondre la mise à exécution de l'engagement pris en matière de résidence permanente avec le suivi de la résidence permanente. Un autre exemple de défi à relever a trait à la mesure du succès du PCNB. Les expressions telles qu'« avantage économique » et « résidence permanente » doivent être définies et des délais précis doivent être fixés parce qu'un candidat admis peut ne pas devenir un résident du Nouveau-Brunswick et parce que le fait d'être un résident permanent du Nouveau-Brunswick n'est pas synonyme d'être un résident qui « contribue immédiatement à la vie économique de la province ». ²⁷ La période s'écoulant entre le moment où un requérant est désigné et celui où le candidat devient un résident du Nouveau-Brunswick est longue, peut varier considérablement d'un candidat à un autre et ne peut être régie par le programme. Il faudra que des hypothèses et des estimations soient faites et documentées.

3.129 Nous avons formulé des recommandations afin de combler les lacunes relevées. La plupart des provinces ont un PCP et une stratégie pour accroître l'immigration et la rétention. On pourrait dire qu'il s'agit d'un secteur d'activité où la concurrence est vive. Il est donc important que le PCNB soit efficace dans ses efforts de recrutement, son traitement des demandes, sa prise de décisions en

27. Canada, *Citoyenneté et Immigration Canada* (en ligne), sur Internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/index.asp>.

matière de désignation et son suivi de la rétention. Le gouvernement fédéral s'attend à ce que le Programme des candidats des provinces croisse.²⁸ Les objectifs d'immigration que l'on retrouve dans *Soyez notre avenir : stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick* font en sorte que le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick devra croître au cours des prochaines années. La prompte mise en œuvre de nos recommandations se traduira par une amélioration du programme et par une plus grande capacité d'en mesurer le succès pendant cette phase de croissance prévue.

28. Canada, Citoyenneté et Immigration Canada. *Le gouvernement du Canada dépose le plan d'immigration pour 2010: communiqué de presse*, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, 30 octobre 2009.

Annexe - Recommandations

3.130 Suivent nos recommandations en ce qui concerne les éléments qui, à notre avis, devraient être modifiés. Chacune de nos recommandations au Secrétariat est accompagnée d'une réponse de ce dernier. Les recommandations ont trait à deux de nos trois objectifs, à savoir :

- l'exécution du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (tableau 11);
- la mesure du rendement du PCNB et la présentation de rapports sur le rendement (tableau 12).

11	Recommandations ayant trait à l'exécution du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick	
Recommandation	Réponse du Secrétariat	
Information utile sur Internet		
<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait fournir davantage de renseignements sur les représentants en immigration, notamment en indiquant ce à quoi un requérant devrait s'attendre lorsqu'il prend des dispositions avec un représentant en immigration. • Le Secrétariat devrait songer à mettre l'information fournie sur son site Web au sujet du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick dans la langue des pays où se trouvent les marchés ciblés par le programme. 	<p><i>Le Secrétariat de la croissance démographique (le Secrétariat) offre toutes sortes de renseignements pertinents sur le site Web provincial.</i></p> <p><i>Des renseignements supplémentaires au sujet des représentants en immigration sont fournis à tous les requérants lors de l'entrevue. Les renseignements principaux sont fournis aux requérants dans la langue de leur choix.</i></p>	
Suivi du programme		
<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait élaborer et mettre en œuvre des procédures de suivi adéquates pour le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick. • Le Secrétariat devrait s'assurer que la catégorie affaires révisée est étayée par des directives et des procédures documentées, par des formulaires et des dossiers ayant trait au dépôt remboursable sous conditions de 75 000 dollars et par des contrôles adéquats pour la réception et le déboursement des dépôts. • Les rôles et les responsabilités concernant le suivi des activités des candidats admis devraient être clairement assignés aux membres du personnel. Les membres du personnel qui s'occupent du traitement des nouveaux dépôts remboursables sous conditions (réception, enregistrement, contrôle, remboursement, etc.) devraient recevoir une formation appropriée. 	<p><i>Le Secrétariat est d'accord cette recommandation. Des méthodes de suivi sont en cours d'élaboration et seront mises en œuvre en temps opportun.</i></p> <p><i>Le Secrétariat est d'accord cette recommandation. Des directives et des procédures documentées sont en cours d'élaboration et seront mises en œuvre quand la première désignation fondée sur le présent programme sera terminée.</i></p> <p><i>Le Secrétariat est d'accord cette recommandation.</i></p>	

11 <i>suite</i>	Recommandations ayant trait à l'exécution du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick	
Recommandation	Réponse du Secrétariat	
Suivi du programme (suite)		
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait s'assurer que les dépôts remboursables sous conditions de 75 000 dollars, qui sont exigés des candidats de la catégorie affaires, sont bien enregistrés dans un compte distinct et que des rapprochements réguliers sont effectués en regard du statut des candidats. 	Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.	
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait obtenir les ressources supplémentaires nécessaires pour assurer un suivi adéquat des activités d'affaires des candidats admis. 	Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.	
Directives documentées sur le programme		
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait s'assurer que tous les membres du personnel connaissent bien la directive sur les conflits d'intérêts et comprennent bien comment elle s'applique à leur travail et au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick. 	Le Secrétariat respecte la directive du gouvernement provincial sur les conflits d'intérêts.	
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait s'assurer que le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick est adéquatement étayé par des directives et des procédures documentées. 	Le Secrétariat est d'accords avec cette recommandation.	
Projets pilotes		
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait s'assurer qu'un projet pilote est bien planifié et documenté avant d'être mis en œuvre. 	Le Secrétariat est d'accord avec ces recommandations.	
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait conclure des ententes par écrit avec les parties qui participent à la réalisation des projets pilotes, afin d'énoncer clairement leurs responsabilités et d'établir un cadre de présentation de rapports ou un plan de communication aux fins de reddition de comptes. 		
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait s'assurer que chaque projet pilote est évalué. 		
Direction de l'établissement et du multiculturalisme		
<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat devrait examiner sa structure organisationnelle et songer à déplacer la Direction de l'établissement et du multiculturalisme de façon qu'elle se retrouve dans la même direction que le PCNB, au sein de la Division de l'immigration. 	Le Secrétariat reverra la structure organisationnelle actuelle quand il jugera qu'il est nécessaire de le faire.	

12	Recommandations ayant trait à la mesure du rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et à la présentation de rapports sur le rendement	
	<i>Recommandation</i>	<i>Réponse du Secrétariat</i>
	Mesure du rendement	
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait s'assurer que le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick respecte l'Entente Canada – Nouveau-Brunswick. 	<p><i>Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait élaborer et mettre en œuvre un plan d'évaluation qui lui permettrait de mesurer le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et de déterminer s'il atteint son objectif « d'augmenter les avantages économiques de l'immigration dans la province¹ ». Des mesures correctives devraient être prises afin de combler les lacunes relevées par l'évaluation. 	<p><i>Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait établir des objectifs, des indicateurs de rendement et des procédures de suivi afin d'évaluer le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick. 	<p><i>Le Secrétariat a établi des objectifs et des indicateurs de programme. La pertinence continue de ces mesures sera examinée en temps opportun.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait élaborer et mettre en œuvre une approche qui lui permettrait de mesurer régulièrement le rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick et de comparer le rendement aux objectifs fixés dans la « Stratégie de croissance démographique ». 	<p><i>Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait revoir les objectifs d'immigration fixés dans la stratégie et établir un plan d'action précis pour atteindre ses objectifs. 	<p><i>Le Secrétariat accepte d'examiner les objectifs; des plans d'action seront élaborés, au besoin.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat devrait élaborer des plans opérationnels annuels à utiliser dans son travail quotidien, ce qui se traduirait par l'atteinte des objectifs annuels fixés dans la Stratégie de croissance démographique. 	<p><i>Le Secrétariat est d'accord avec cette recommandation.</i></p>
	Rapports sur le rendement	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pour améliorer la reddition de comptes devant l'Assemblée législative et le public, le Secrétariat devrait rendre compte du rendement du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick à la fois sur son site Web et dans le rapport annuel du Ministère. 	<p><i>Le Secrétariat respecte la directive provinciale sur les rapports annuels.</i></p>

¹ Entente Canada – Nouveau-Brunswick sur les candidats de la province.