

RÉGION DU GRAND MIRAMICHI

PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

2025-2028



Source de l'image : Ville de Miramichi,
Développement économique et tourisme

Il est important de reconnaître que le réseau hydrographique de la rivière Miramichi est situé dans le Mi'kma'ki, le territoire ancestral et non cédé du peuple Mi'kmaq.

Ce territoire est couvert par les traités de paix et d'amitié que ces nations ont signés pour la première fois avec la Couronne britannique en 1726. Les traités n'abordaient pas la cession des terres, mais reconnaissaient une relation continue entre les nations.

Nous sommes tous visés par un traité



Source de l'image : Ville de Miramichi,
Développement économique et tourisme

TABLE DES MATIÈRES

Reconnaissance des terres.....	2
Sommaire.....	4
1.0 Énoncé de vision.....	5
1.2 Énoncé de mission.....	5
1.3 Approche.....	5
1.4 Contrôle & Évaluation.....	6
2.0 Plan d'action.....	7
3.0 Contexte.....	9
3.1 Définir la région du Grand Miramichi.....	9
3.2 Projections du marché du travail.....	12
3.3 Résultats de l'enquête auprès des nouveaux arrivants.....	14
3.4 Le vieillissement démographique.....	15
3.5 Contexte : Possibilités et défis	17
Tactiques prioritaires à mettre en œuvre 2025-2028.....	20
Tactiques opérationnelles et continues.....	23
Annexe A.....	24
Consultation avec Croissance Grand Miramichi.....	25
Comité des partenaires de Croissance Grand Miramichi.....	26
Références.....	26
Glossaire.....	27

SOMMAIRE

Le Plan d'action sur la croissance démographique de la région du Grand Miramichi a été élaboré et rédigé par Croissance Grand Miramichi, en partenariat avec le comité consultatif régional sur la croissance démographique. Cette initiative vise à remédier au déclin démographique de la région de Miramichi et à favoriser une croissance durable. Le présent sommaire donne une vue d'ensemble des principaux piliers, des objectifs, des constatations, des recommandations et du plan de mise en œuvre.

La région de Miramichi fait face à des défis démographiques, notamment le vieillissement de la population et la baisse du taux de natalité. Des interventions stratégiques sont nécessaires afin de stimuler les activités économiques, d'attirer et de retenir les talents, et d'améliorer la compétitivité régionale. Le plan d'action est conçu pour relever ces défis et créer une communauté accueillante et inclusive.

Les principaux objectifs du plan d'action sont d'attirer et de retenir de nouveaux résidents et résidentes, de stimuler le développement économique et de créer une communauté dynamique et viable. Ces objectifs s'alignent sur les objectifs stratégiques plus larges de l'organisation, axés sur la croissance démographique, la vitalité économique et la viabilité de la communauté.

Le plan d'action stratégique s'articule autour de trois piliers : Venez, Connectez et Restez, chacun d'entre eux étant assorti d'initiatives particulières visant à atteindre les objectifs globaux. Des indicateurs de rendement clés (IRC) ont été établis pour suivre les progrès du plan, notamment la croissance démographique, l'augmentation du nombre de logements, l'inversion de l'âge médian et la sensibilisation aux possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat.

La mise en œuvre du plan d'action stratégique requiert une collaboration entre le gouvernement, les entreprises, les établissements d'enseignement et la communauté dans son ensemble afin de mettre en œuvre les initiatives recommandées. Ce plan d'action sera couronné de succès grâce au soutien de tous les habitants de Miramichi et de nos partenaires engagés.

Le Plan d'action pour la croissance démographique de la région du Grand Miramichi présente une stratégie vitale pour relever les défis démographiques et favoriser une croissance durable. Il est urgent d'agir sur la base des recommandations afin d'assurer la viabilité, la croissance et le succès à long terme de la région.



VENEZ



CONNECTEZ



RESTEZ

1.0 ÉNONCÉ DE VISION

Créer une communauté dynamique, inclusive et viable dans la région du Grand Miramichi en attirant et en retenant une population diversifiée, en stimulant le développement économique et en favorisant un environnement accueillant.

1.2 Énoncé de mission

En faisant la promotion de Miramichi en tant que foyer mondial, nous nous unissons pour renforcer la résilience, la diversité et la viabilité au sein de notre population.

1.3 Approche

Recherche et analyse

Afin de bien comprendre les possibilités, les réussites et les défis de notre région, une série d'engagements communautaires et un examen des études antérieures ont eu lieu. Ces enquêtes, groupes de discussion et entrevues fournissent les informations qui sont à la base de cette stratégie.

Rapports examinés

Croissance Miramichi – Plan d'action pour la croissance démographique 2019

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick 2040 : Document de planification de la croissance démographique

Rapport d'enquête sur les nouveaux arrivants 2021 de l'Association régionale multiculturelle de Miramichi

Rapport de l'enquête sur les étudiants internationaux au Nouveau-Brunswick 2022 de Travail NB

Rapport d'enquête sur la population active du Grand Miramichi 2023

1.4 Suivi et évaluation – Indicateurs de rendement clés

Objectif	Source des données/ Indicateur
Population de 47 144 habitants d'ici 2028 (croissance de 2 % par an - 43 554 habitants en date de juillet 2023)	- Augmentation du nombre de logements (volume en dollars et nombre de mises en chantier) selon les données de la Régie régionale du logement de Miramichi - Suivi de l'estimation de la population au 1^{er} juillet 2027 de Statistique Canada - Collecte de données auprès de groupes de discussion culturels (échantillon de 20 personnes) fournis par l'AMRM
ÂGE MÉDIAN : 43 -une inversion de la tendance au vieillissement (actuellement 47,1) ET LA RÉTENTION DES JEUNES (y compris les diplômés du NBCC : 20 %)	- Suivre la mise à jour de l'âge médian tous les 1^{er} juillet de Statistique Canada - Augmentation du nombre de places en garderies (nombre total de places en garderie disponibles) Groupe de travail CSR-CGM/ SGE - Enquête annuelle de suivi des élèves de l'enseignement secondaire (période de trois ans) CSR-CGM/ Districts locaux - Enquête annuelle de suivi d'étudiants au NBCC de l'année 1 à l'année 5 (taille de l'échantillon : 20) AMRM
FAIRE CONNAÎTRE LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS LA RÉGION	- Suivre l'évolution du taux de participation d'une année sur l'autre selon les données de l'EPFT - Suivre l'évolution du taux de chômage d'une année sur l'autre selon les données de l'EPFT
FAIRE CONNAÎTRE LES POSSIBILITÉS D'ENTREPRENEURIAT DANS LA RÉGION	Suivi du nombre d'entreprises produisant des déclarations de revenus – données de l'ARC par l'intermédiaire de Statistique Canada

La commission des services régionaux (CSR) est désignée comme l'organe de surveillance du Plan d'action pour la croissance démographique de la région du Grand Miramichi 2025-2028. Elle jouera un rôle crucial en supervisant l'avancement du plan et en veillant à ce que les buts et objectifs fixés soient atteints. Le processus de suivi nécessitera de recueillir et d'analyser des données liées à des indicateurs de rendement clés comme la croissance démographique, les statistiques sur le logement, l'âge médian et les taux de participation au marché du travail.

La CSR collaborera étroitement avec les partenaires principaux participant à la mise en œuvre du plan d'action. Ces partenaires sont responsables de l'exécution de tâches et d'initiatives précises correspondant aux objectifs du plan. Chaque partenaire principal rendra compte de ses activités, de ses résultats et des difficultés rencontrées. Ce rapport sera établi sur une base semestrielle et fournira à la CSR les informations nécessaires pour évaluer l'efficacité globale du plan d'action.

La CSR compilera les rapports des partenaires principaux et procédera à une évaluation complète de l'état d'avancement du plan. Cette évaluation portera sur les succès réalisés, les difficultés rencontrées et les ajustements nécessaires au maintien du plan sur la bonne voie. Les résultats des activités de suivi et d'évaluation seront communiqués aux parties prenantes, notamment les organismes gouvernementaux, les organisations communautaires et le public, afin de garantir la transparence et la responsabilité dans le cadre de l'initiative de croissance démographique.

Les processus de suivi et d'évaluation sont des éléments essentiels du plan d'action, car ils permettent à la CSR et aux partenaires principaux de prendre des décisions éclairées, d'adapter les stratégies au besoin et de démontrer l'impact des initiatives sur la croissance démographique et la vitalité de la région du Grand Miramichi.

2.0 PLAN D'ACTION

Les actions sont identifiées et classées selon les trois piliers suivants : Venez, Connectez et Restez. Ces mesures sont destinées à orienter de manière générale la planification et le travail des parties prenantes et des partenaires de la région en vue de l'accroissement de la population. Les partenaires ne sont pas tenus de travailler uniquement dans le cadre de ces mesures, mais celles-ci représentent des priorités importantes telles qu'elles ont été déterminées par les parties prenantes de la communauté. Tout en abordant ces domaines sur lesquels nous mettons l'accent, nous nous engageons à poursuivre notre travail à long terme en appliquant une optique antiraciste à nos activités. Nous chercherons à mieux comprendre les systèmes et pratiques problématiques et la manière dont notre travail peut activement les atténuer¹.

Venez

Nouveaux départs – Le pilier Venez se consacre à la création d'une atmosphère accueillante pour les nouveaux arrivants internationaux et nationaux dans la région du Grand Miramichi². Il comprend des études de marché pour identifier et attirer les nouveaux arrivants de divers pays, la collaboration avec des organisations pour augmenter l'immigration francophone, l'amélioration des programmes d'immigration et l'élaboration d'un plan de logement pour les nouveaux arrivants. En outre, un centre d'information numérique fournira des ressources et du matériel de marketing, et des stratégies sont en place pour promouvoir la migration interprovinciale et retenir les diplômés de l'enseignement supérieur. L'accent est également mis sur la relève pour les entreprises, l'attraction d'entrepreneurs et le soutien aux entreprises nouvellement installées afin de stimuler le développement économique.

¹ Dans ce contexte, nous désignons la CSR et ses partenaires engagés, actuels et futurs, qui se concentrent sur les objectifs de croissance démographique décrits.

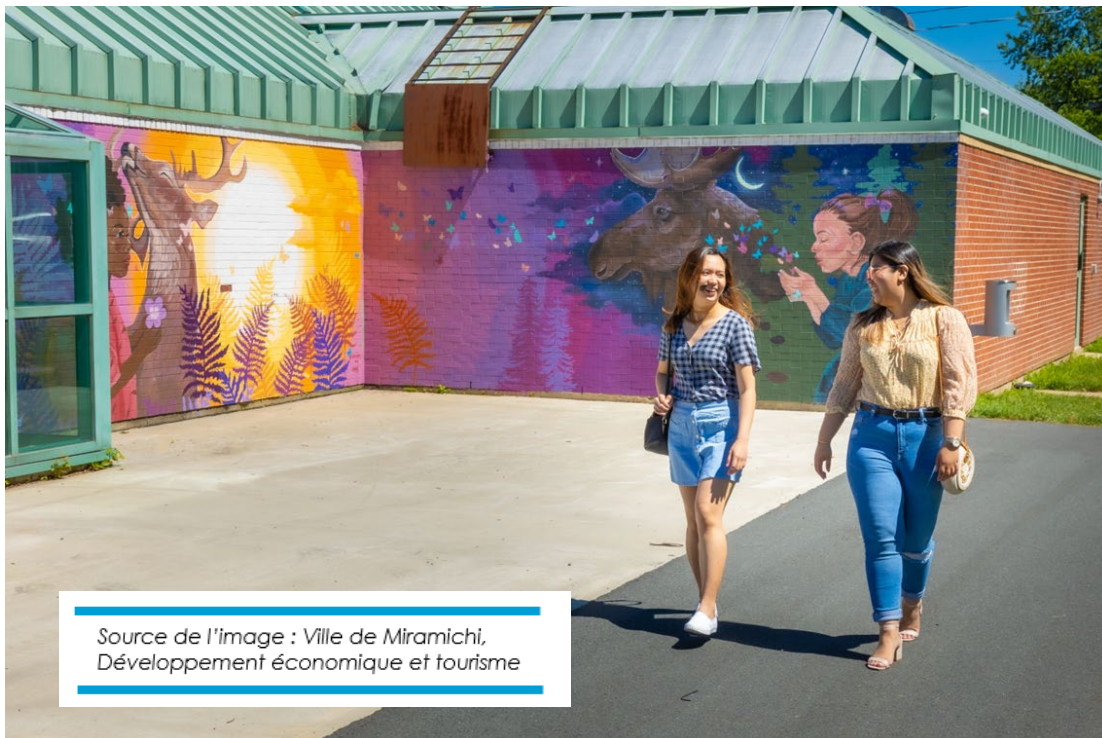
² Dans ce contexte, le terme « nouvel arrivant », ou « plan », est utilisé de manière interchangeable pour les nouveaux arrivants nationaux et internationaux. Le terme « national » désigne les nouveaux arrivants (de retour ou venant pour la première fois) dans la région du Grand Miramichi en provenance du Canada, et le terme « international » désigne les personnes en provenance de l'extérieur du Canada. Des mesures particulières indiqueront un type particulier de nouvel arrivant s'il s'agit d'un groupe particulier.

Connectez

L'accolade enveloppante – Le pilier Connectez intègre les nouveaux arrivants internationaux et nationaux en leur offrant des ressources, des services et des liens sociaux, en soulignant l'importance de la croissance démographique due à l'immigration et aux migrations interprovinciales. Il comprend un programme de mentorat pour faciliter l'installation, un processus d'accueil structuré et la détermination d'une formation linguistique pour l'anglais et le français. Les services et les programmes sont conçus pour les nouveaux arrivants internationaux et nationaux, et la technologie est utilisée afin de renforcer les liens sociaux et la communication. Les jeunes sont invités à donner leur avis sur le développement de la communauté et les voies d'immigration sont optimisées pour répondre aux besoins des employeurs. La collaboration avec les groupes autochtones se concentre sur le développement de la main-d'œuvre jeune. L'analyse du marché du travail éclaire les politiques et les programmes. La croissance inclusive est favorisée par des partenariats qui élargissent les possibilités offertes aux jeunes et aux personnes immigrées. Les employeurs sont encouragés à publier des offres d'emploi sur diverses plateformes, et les personnes étudiantes sont informées des possibilités d'emploi et de formation locales. Des ateliers et des concours pour les jeunes portent sur des thèmes liés à l'entreprise et à l'innovation.

Restez

Ensemble, nous grandissons – Le pilier « Restez » se concentre sur l'intégration des nouveaux arrivants internationaux en leur offrant des possibilités de participation à la vie de la communauté et en les préparant à l'examen de langue pour la résidence permanente. Il fait la promotion de la région comme un lieu où l'on peut réussir, un lieu propice à la vie familiale. Il change le discours pour mettre en avant les possibilités et encourage l'esprit d'entreprise chez les jeunes grâce au mentorat. Les réalisations des nouveaux arrivants internationaux sont reconnues officiellement, ce qui permet de célébrer leurs contributions et de leur souhaiter la bienvenue dans la communauté.

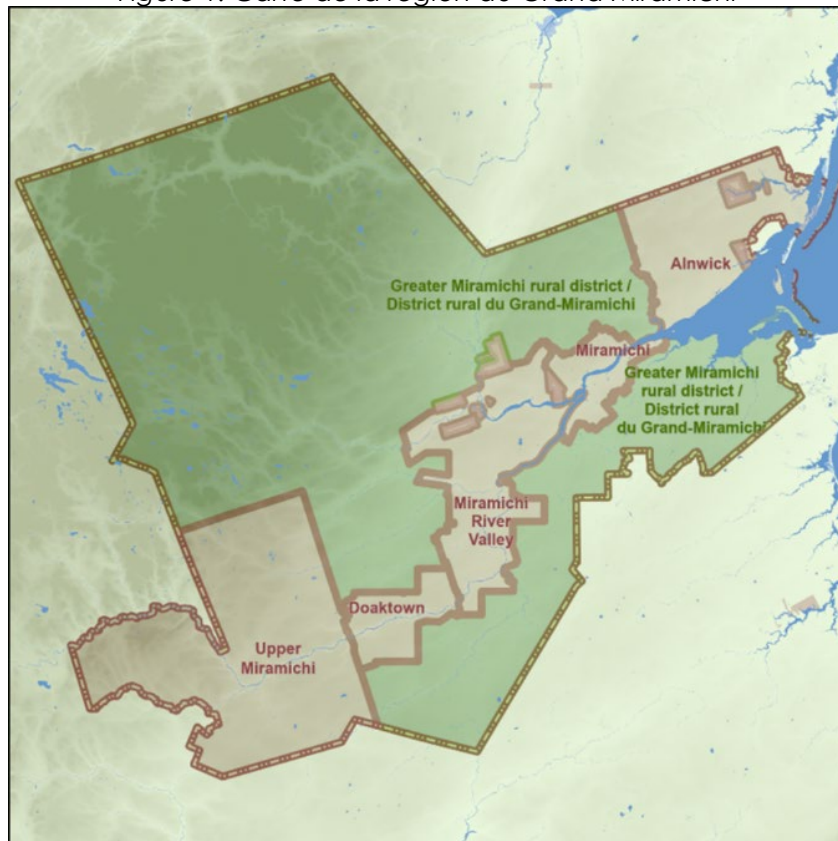


Source de l'image : Ville de Miramichi,
Développement économique et tourisme

3.0 CONTEXTE

3.1 Définir la région du Grand Miramichi

Figure 1: Carte de la région du Grand Miramichi



La région du Grand Miramichi, située dans le nord-est du Nouveau-Brunswick, s'étend sur 12 950 kilomètres carrés dans le comté de Northumberland. Avec une population de 37 119 habitants en 2021 et une assiette fiscale de 2 886 427 700 dollars en 2022, la région abrite un éventail diversifié de communautés, dont cinq gouvernements locaux (une ville, un village et trois communautés rurales), un grand district rural et trois communautés des Premières Nations :

- Ville de Miramichi
- Communauté rurale d'Upper Miramichi
- Village de Doaktown
- Vallée de la Miramichi
- Communauté rurale d'Alnwick
- District rural du Grand Miramichi
- Première Nation d'Esgenoopetitj (Burnt Church)
- Natoaganeg (Eel Ground)
- Metepenagiag (Red Bank)

La région s'enorgueillit d'une riche palette multiculturelle, accueillant et promouvant la diversité avec ses trois cultures et communautés linguistiques distinctes. La Ville de Miramichi est un centre de services essentiels, avec une population de 17 800 habitants et une zone régionale plus large comptant environ 45 000 personnes.

Malgré la richesse de ses ressources naturelles et de ses atouts touristiques, ainsi que d'importantes infrastructures de développement économique comme le New Brunswick Community College et l'aéroport de Miramichi, la région a connu un déclin démographique entre 1991 et 2016, conjuguée à un vieillissement démographique. Toutefois, ces dernières années ont vu cette tendance se renverser, avec une augmentation notable du nombre d'immigrants et de personnes étudiantes de provenance internationale choisissant Miramichi comme nouveau domicile. La base économique revitalisée, soutenue par le Centre fédéral des services de paie ainsi que des entreprises en plein essor, a attiré de nouveaux résidents et encouragé les expatriés à revenir.

En réponse à cette dynamique, un plan d'action triennal proactif pour la croissance démographique a été élaboré en 2019 par le Miramichi Newcomers and Population Partnership (MNPP) et ses membres. Ce plan a été conçu pour accueillir et retenir des résidents internationaux et nationaux et les expatriés qui reviennent de tous les coins du monde.

Un comité de la main-d'œuvre a également été créé en 2019, désignant la disponibilité des logements comme un obstacle majeur à la croissance de la main-d'œuvre locale. Le groupe de travail sur le logement abordable de la région de Miramichi a ensuite été mis sur pied pour élaborer une stratégie régionale en matière de logement, en tenant compte du faible taux d'occupation des logements de la région, comme en fait état la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a depuis élargi le rôle des commissions des services régionaux (CSR) en 2023, les chargeant de renforcer l'économie régionale grâce à des initiatives de croissance stratégique, à la promotion du tourisme, à la préparation à l'investissement et au développement de la main-d'œuvre, en mettant en particulier l'accent sur la rétention des nouveaux arrivants internationaux.

Le service Croissance Grand Miramichi de la CSR a déployé des efforts considérables pour mettre en place des forums régionaux afin de fixer les priorités. Des comités ont été mis sur pied pour élaborer des plans stratégiques en matière de développement économique, de croissance démographique, de main-d'œuvre, de maintien et d'attraction dans le secteur des soins de santé, ainsi que de promotion du tourisme. Les principales priorités cernées dans la région sont le logement, la communication, le transport, l'accès aux services de garde d'enfants et l'accès aux soins de santé.

Le service Croissance Grand Miramichi de la CSR a consacré beaucoup de temps, de 2023 jusqu'au moment de la rédaction du présent document, à la mise en place de forums régionaux pour discuter des priorités et les établir dans l'ensemble de la région. Dans le cadre de ce service, les comités suivants ont été créés et gérés :

- Comité régional pour le développement de l'économie et de la main-d'œuvre
Sous-comités :
 - Forums de partenariats pour la main-d'œuvre
 - Croissance démographique
 - Rétention des étudiantes et étudiants internationaux
- Rétention et attraction dans le secteur de la santé
- Comité consultatif régional pour la promotion du tourisme

Les activités de ces comités sont axées sur l'élaboration des plans stratégiques régionaux suivants :

- Stratégie régionale (englobant tous les services et les nouveaux mandats de la CSR)
- Stratégie de croissance démographique (cette stratégie actuelle est une mise à jour de la stratégie de 2019)
- Stratégie en matière de main-d'œuvre (en cours)
- Stratégie sur la rétention et l'attraction dans le secteur de la santé

Au cours de ces travaux et de ces dialogues, il est apparu clairement que les principales priorités à traiter dans la région étaient les suivantes :

- Le logement
- La communication
- Le transport
- L'accès aux services de garde d'enfants
- L'accès aux soins de santé

Le logement, les communications, les transports, l'accès aux services de garde d'enfants et les soins de santé sont des éléments fondamentaux du Plan d'action pour la croissance démographique de la région du Grand Miramichi. Ils sont essentiels, car ils ont un impact direct sur la qualité de vie et, par conséquent, sur l'attrait de la région pour les nouveaux arrivants internationaux, tout comme pour les résidents.

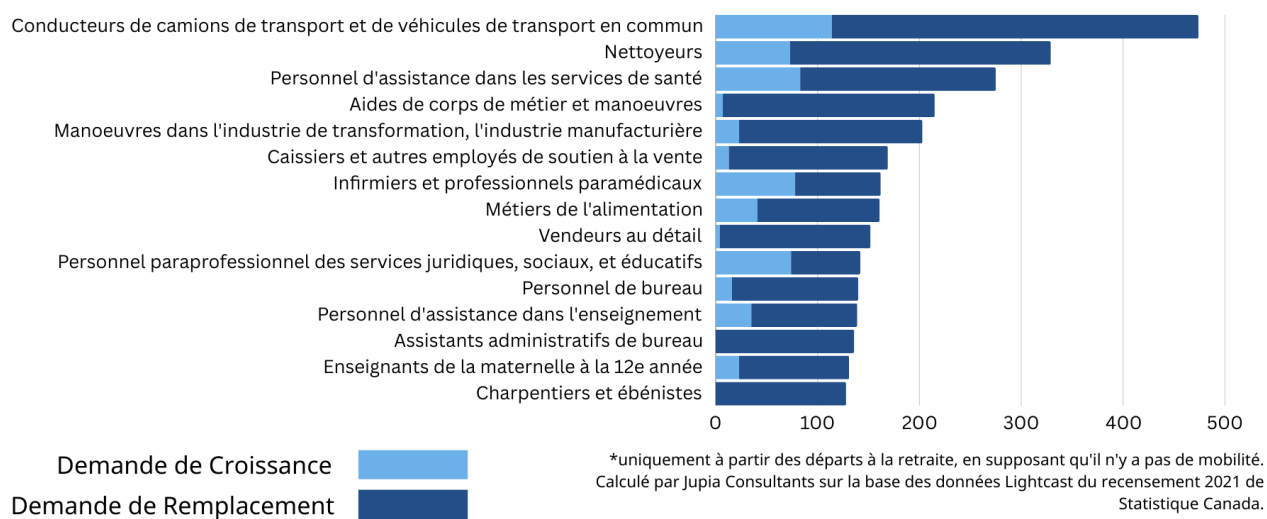
3.2 Projections du marché du travail

Les projections du marché du travail sont un élément essentiel du Plan d'action pour la croissance démographique, car elles offrent une feuille de route pour le futur profil de la main-d'œuvre. Ces connaissances sont indispensables à la planification stratégique, à l'élaboration des politiques, à l'affectation des ressources et, en fin de compte, à la réalisation de l'objectif d'une région du Grand Miramichi viable et prospère.

L'enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Champoux Inc. souligne l'importance cruciale de la croissance démographique pour l'économie de Miramichi. Les résultats de l'enquête révèlent un vieillissement de la main-d'œuvre, avec 38 % des employés âgés de 45 ans et plus, et un maigre 5 % pour les moins de 25 ans, ce qui indique un besoin urgent de jeunes travailleurs pour atténuer les futures pénuries de main-d'œuvre. Les entreprises sont désireuses de se développer, 43 % d'entre elles prévoyant d'embaucher de deux à cinq personnes d'ici à la fin de 2023, mais elles font face à des défis de taille.

Figure 2: Modèle de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ; professions choisies

Modèle d'offre et de demande de main-d'oeuvre : Comté de Northumberland (2023-2033) : Professions sélectionnées

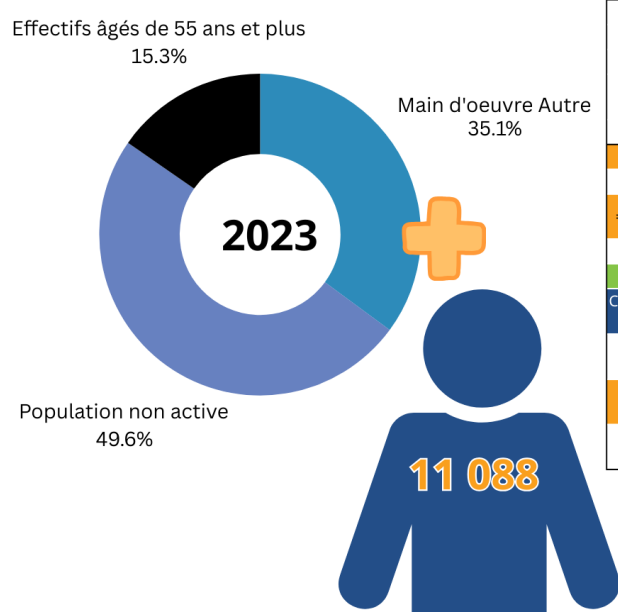


La pénurie de logements est un obstacle important, 58 % des entreprises qui recrutent à l'extérieur la citent comme un obstacle majeur. En outre, 66 % d'entre elles ont du mal à trouver des travailleurs qualifiés, 37 % sont limitées par leur incapacité à offrir des salaires compétitifs et 21 % ont des difficultés à recruter du personnel bilingue. Ces obstacles entravent la croissance et la prospérité des entreprises. La vague de départs à la retraite touche également la région : plus de la moitié des entreprises prévoient le départ à la retraite d'employés en 2023, et 21 % des propriétaires eux-mêmes envisagent de prendre leur retraite dans les cinq ans à venir. L'absence de plans de succession clairs fait planer le doute sur la

continuité des activités : 27 % n'ont pas de repreneurs intéressés et 35 % sont incertaines quant à la future équipe dirigeante.

Figure 3 : Modèle de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Modèle simplifié de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre : Comté de Northumberland (2023-2033)



Population (2023)	47 586
Effectif (total)	~24 000
Population active âgée de 55 ans et plus	7 300
Demande de remplacement jusqu'en 2033 (en supposant un retrait de 80 %)	5 840
Demande d'expansion jusqu'en 2033 (Lightcast)	1 350
=Demande totale de main-d'oeuvre jusqu'en 2033	7 190
Population totale âgée de 5 à 15 ans (en 2023)	4 300
=Déficit d'offre naturel (en supposant qu'il n'y ait pas de mobilité sortante)	2 890
Maintien en poste (en supposant une mobilité sortante de 50 %)	2 150
=Déficit de main-d'oeuvre implicite 2023-2033	5 040
Croissance démographique implicite nécessaire pour combler le déficit (2,2 personnes/famille)	11 088
Croissance démographique nécessaire pour combler le déficit (% de variation 2023-33)	24%
=Croissance annuelle moyenne de la population (2023-2033) - nécessaire	2,4%
Croissance annuelle moyenne réelle de la population (2013-2023)	0,3%

Calculé par Jupia Consultants sur la base des données Lightcast du recensement 2021 de Statistique Canada.

Il est encourageant de constater que plus de la moitié des entreprises qui ont des difficultés en matière de recrutement sont ouvertes au recrutement international et que 35 % d'entre elles ont déjà eu recours à des programmes d'immigration. Toutefois, une croissance démographique plus importante est impérative pour résoudre durablement ces pénuries de main-d'œuvre. Il est essentiel de stimuler la population, en particulier les jeunes et les personnes qualifiées, pour fournir aux entreprises les talents dont elles ont besoin, assurer des transitions en douceur lorsque les membres du personnel plus âgés prennent leur retraite et favoriser la croissance économique. Le fait d'attirer de nouveaux résidents à Miramichi atténuera également les pressions sur le logement et permettra aux entreprises d'offrir des salaires plus compétitifs, ce qui renforcera et diversifiera l'économie locale.

Il est donc essentiel de donner la priorité à la croissance démographique pour assurer la viabilité et l'expansion économiques de la région de Miramichi. C'est la clé pour surmonter les pénuries de main-d'œuvre, maintenir les activités des entreprises et stimuler le développement économique, afin d'assurer un avenir prospère à la région.

3.3 Résultats de l'enquête auprès des nouveaux arrivants

Les résultats de l'enquête auprès des nouveaux arrivants constituent un élément fondamental du Plan d'action pour la croissance démographique, offrant une approche fondée sur des données pour comprendre les besoins et les expériences des nouveaux arrivants internationaux. Cette compréhension est essentielle pour créer un environnement accueillant, relever les défis et maximiser l'impact positif des nouveaux arrivants sur la croissance et le développement de la région.

Le rapport 2021 de l'Association multiculturelle régionale de Miramichi et le sondage 2022 de Travail NB font la lumière sur les expériences des nouveaux arrivants, des étudiantes et étudiants internationaux et des entreprises de la région de Miramichi. Parmi les principales constatations, citons le manque d'accès à des médecins de famille pour de nombreux nouveaux arrivants, les problèmes de transport et d'hébergement, ainsi que la nature chaleureuse et inclusive de la communauté de Miramichi. Les étudiantes et étudiants internationaux sont à l'aise en anglais, mais le sont moins en français. Ils doivent composer avec l'inefficacité des transports publics et la difficulté de trouver un logement.

Figure 4 : Emploi des nouveaux arrivants internationaux

Enquête sur les nouveaux arrivants internationaux



65 % travaillent dans des domaines sans rapport avec leur formation

Malgré ces défis, l'environnement paisible de Miramichi est un attrait important pour les nouveaux arrivants et les personnes étudiantes, et beaucoup d'entre eux envisagent ou prévoient de vivre dans la région à l'avenir. Les entreprises de la région ont du mal à trouver des travailleurs qualifiés, 33 % d'entre elles estimant qu'il s'agit d'un obstacle à la croissance, mais 89 % reconnaissent l'importance de la croissance démographique pour l'économie locale. Un pourcentage important des personnes interrogées (65 %) sont employées dans des domaines sans rapport avec leur formation, ce qui souligne la nécessité d'une stratégie en matière de main-d'œuvre qui corresponde aux exigences de l'emploi. De plus, 30,4 % d'entre elles ont envisagé de quitter Miramichi pour de meilleures perspectives d'emploi.

Afin de résoudre ces problèmes, des initiatives stratégiques sont recommandées, comme des séances d'engagement précoce avec les groupes culturels locaux, la facilitation de l'expérience professionnelle canadienne pour les étudiantes et étudiants internationaux, et la garantie que le plan de croissance régional comprend des mesures pour retenir et intégrer ces

étudiants. La collaboration entre les établissements d'enseignement, les municipalités et les partenaires communautaires est cruciale, tout comme le fait de donner aux employeurs les moyens d'évaluer les qualifications des étudiantes et étudiants internationaux. Les organismes sans but lucratif doivent fournir des informations et des services en temps utile, dès l'arrivée des nouveaux arrivants. À l'avenir, les recherches devraient comprendre des entrevues approfondies avec les principales parties prenantes afin de renforcer l'attrait de Miramichi pour une main-d'œuvre plus jeune. En outre, l'amélioration des conditions économiques locales, des perspectives d'emploi et des politiques favorables aux familles est essentielle pour attirer et retenir les jeunes familles.

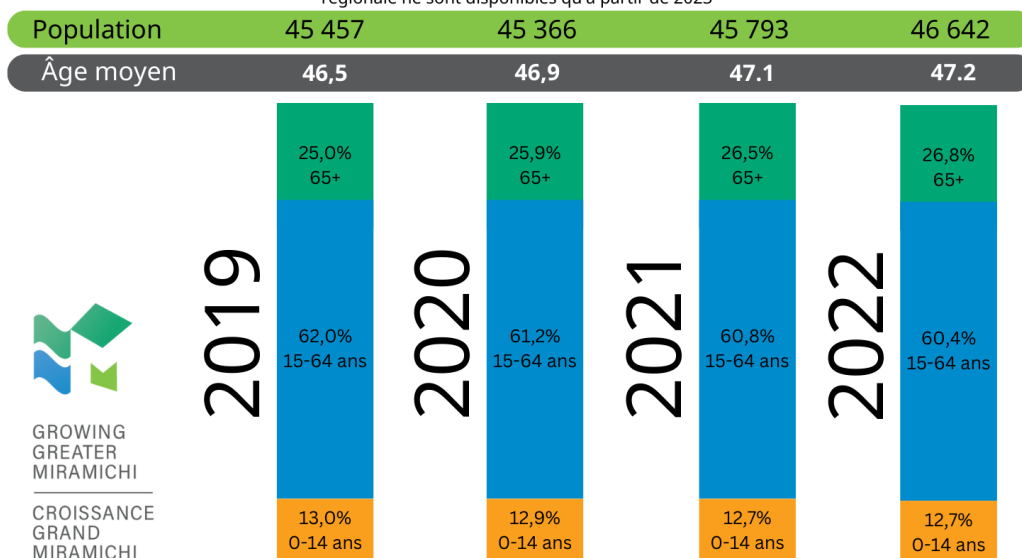
3.4 Le vieillissement démographique

Le Plan d'action sur la croissance démographique doit tenir compte du vieillissement de la population et de la croissance naturelle de celle-ci afin d'élaborer des stratégies globales qui répondent aux besoins actuels et futurs de la région. Cette compréhension est essentielle pour créer une communauté résiliente et prospère, capable de s'adapter aux changements démographiques et de continuer à se développer.

Figure 5 : Vieillissement de la population dans la région du Grand Miramichi

Vieillissement de la population dans la région de Miramichi

La limite du Grand Miramichi diffère de celle du comté de Northumberland et les statistiques relatives à la nouvelle limite régionale ne sont disponibles qu'à partir de 2023



Source : [Statistique Canada. Tableau 17-10-0139-01 Estimations de la population au 1^{er} juillet, par division de recensement, limites de 2016.](#)

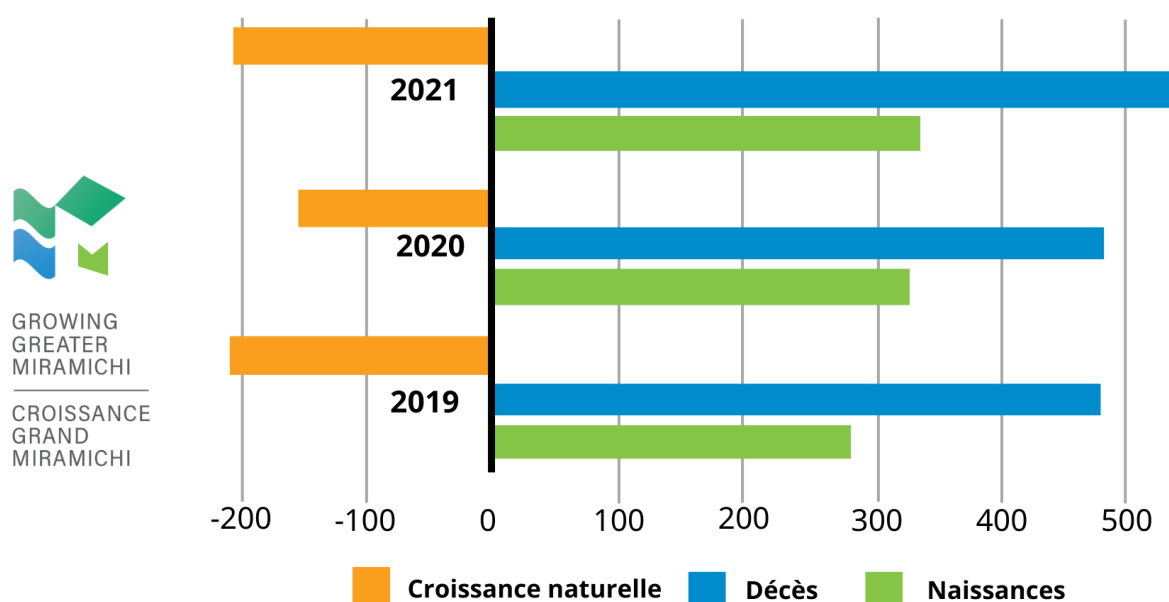
La région du Grand Miramichi est aux prises avec un changement démographique caractérisé par le vieillissement de la population, l'âge moyen passant de 46,5 ans en 2019 à 47,1 ans en 2022. Cette tendance dépasse non seulement les moyennes provinciales et nationales, mais pose également des défis importants dans le paysage économique et social de la région. Malgré une augmentation notable du taux de natalité de 22 % entre 2019 et 2021, la

croissance naturelle de la région reste dans le rouge, en grande partie à cause d'un taux de mortalité plus élevé³. Le contraste frappant en 2021, avec 7,4 naissances pour 1 000 habitants contre 11,7 décès, souligne l'urgence d'inverser ce déséquilibre.

Pour contrer la baisse du taux de natalité et le vieillissement de la population, la région doit adopter une approche à multiples facettes. Les efforts doivent être orientés vers le soutien de l'économie locale, la création d'emplois et la promotion d'un environnement favorable à la famille. Ces mesures sont essentielles pour rendre la région plus attrayante pour les jeunes familles, jetant ainsi les bases d'une augmentation à long terme du taux de natalité.

Figure 6 : Croissance naturelle de la population dans la région

Croissance naturelle de la population, Grand Miramichi



Consciente de la demande immédiate pour des travailleurs qualifiés, la région du Grand Miramichi doit également se tourner au-delà de ses frontières pour attirer et retenir une population en âge de travailler. Cette stratégie proactive permet non seulement de doter la main-d'œuvre locale de nouveaux talents et de perspectives diverses, mais aussi de s'aligner sur l'évolution des exigences du marché du travail, ce qui contribue en fin de compte au dynamisme économique de la région.

Essentiellement, la région du Grand Miramichi doit créer un environnement propice à la fois à la rétention des jeunes et à l'attraction de nouveaux résidents. En renforçant les conditions économiques, en améliorant les perspectives d'emploi et en mettant en œuvre des politiques favorables à la famille, la région peut parvenir à une croissance économique durable et à une

³ Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 (tableau du profil, Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 – Miramichi, ville (C) [subdivision de recensement], Nouveau-Brunswick (statcan.gc.ca)).

structure démographique équilibrée. Cette double approche est essentielle pour assurer un avenir prospère et dynamique à la région du Grand Miramichi.

3.5 Contexte – Possibilités et défis

Une stratégie de croissance démographique est essentielle pour la région du Grand Miramichi pour plusieurs raisons :

1. Vitalité économique : une population croissante peut stimuler l'activité économique en augmentant la base de consommateurs et la main-d'œuvre locale. Cela peut attirer des entreprises, créer des emplois et stimuler l'économie régionale.
2. Relever les défis démographiques : de nombreuses régions, dont celle de Miramichi, font face à des défis démographiques comme le vieillissement de la population et la baisse du taux de natalité. Notre stratégie de croissance démographique s'attaquera à ce problème et contribuera à contrecarrer ces tendances, en garantissant une structure d'âge plus équilibrée.
3. Attirer et retenir les talents : pour répondre aux besoins des entreprises et des industries locales, la région doit attirer et retenir des professionnels qualifiés et une main-d'œuvre diversifiée. Notre stratégie de croissance démographique peut y parvenir en rendant la région plus attrayante pour les résidents potentiels.
4. Viabilité de la communauté : une population stable et croissante peut soutenir la viabilité des communautés locales en contribuant aux impôts fonciers, à l'engagement communautaire et au soutien des services publics.
5. Viabilité des infrastructures et des services : une population plus nombreuse peut contribuer au soutien des infrastructures essentielles, notamment les établissements de soins de santé, les écoles et les systèmes de transport public. Cela permet de garantir la disponibilité des services essentiels pour les résidents.
6. Vitalité culturelle et sociale : une population diversifiée peut enrichir le tissu culturel et social de la région, en apportant de nouvelles traditions, idées et perspectives qui renforcent le dynamisme de la communauté.
7. Bien-être de la communauté : une population croissante peut entraîner une augmentation des possibilités de liens sociaux, d'engagement communautaire et une amélioration générale du sentiment de bien-être des résidents.
8. Compétitivité régionale : dans un contexte de mondialisation de plus en plus importante, les régions dont la population augmente sont souvent plus compétitives et mieux placées pour se disputer les ressources, les financements et les investissements.

Ces raisons soulignent l'importance d'une stratégie de croissance démographique pour que la région du Grand Miramichi devienne prospère, viable et dynamique. Cette stratégie est essentielle pour relever les défis actuels, saisir les possibilités de croissance et garantir une communauté prospère pour l'avenir.

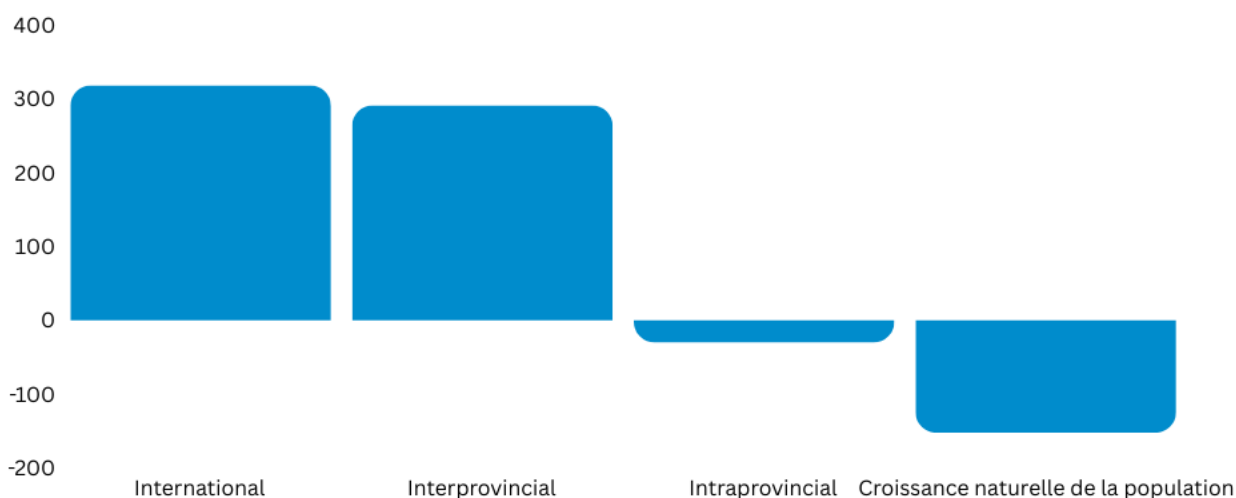
La région du Grand Miramichi est témoin d'une transformation remarquable, les nouveaux Miramichois et nouvelles Miramichoises enrichissant nos communautés d'innombrables façons – socialement, culturellement et économiquement. Au cours des cinq dernières années, notre population a augmenté et s'est diversifiée, ce qui est un signe évident de progrès et de potentiel. Toutefois, pour garantir un avenir prospère, nous devons prendre des mesures décisives pour ralentir et, en fin de compte, inverser les tendances de l'émigration et du vieillissement de la population.

Si notre région, comme beaucoup d'autres, subit les effets du vieillissement de la population, qui peut influencer la société et le marché du travail, nous sommes aussi à l'aube d'opportunités. En 2021, la population a augmenté de 427 personnes, accueillant 291 migrants interprovinciaux et 318 migrants internationaux, ce qui témoigne de notre attrait durable.

Figure 7 : Facteurs de croissance démographique ; comté de Northumberland 2021

Comté de Northumberland 2021

Facteurs de croissance démographique



Nous reconnaissons que des obstacles tels que le logement, le transport et la garde d'enfants peuvent entraver la rétention des effectifs, ce qui est essentiel pour notre croissance économique. L'amélioration de la rétention n'est pas seulement un objectif, c'est une exigence que nous sommes déterminés à satisfaire.

Notre région possède un avantage enviable en matière d'habitabilité, un facteur crucial pour attirer les talents. Cependant, nous reconnaissons les défis que nous devons relever pour retenir les nouveaux arrivants internationaux et nationaux, notamment la nécessité de disposer de logements abordables, de transports publics efficaces, de services de garde d'enfants

accessibles et de services de soins de santé. Nous nous efforçons de renforcer l'esprit d'accueil de nos résidents, en veillant à ce que la chaleur de notre communauté soit reflétée dans les médias sociaux, que les nouveaux arrivants internationaux et nationaux la ressentent et qu'ils en fassent l'expérience lorsqu'ils s'installent dans la région.

Une stratégie de croissance démographique solide est essentielle pour la région du Grand Miramichi afin de stimuler l'activité économique, de relever les défis démographiques, d'attirer des professionnels qualifiés, de soutenir les communautés locales, d'entretenir les infrastructures essentielles, d'enrichir notre culture et d'améliorer notre compétitivité sur la scène mondiale. Il est temps d'agir, de saisir l'occasion et d'assurer un avenir aussi brillant et prometteur que le potentiel de notre région. Ensemble, nous pouvons bâtir une communauté prospère qui célèbre la diversité, favorise les possibilités et assure un avenir prospère à toutes les personnes qui vivent dans la région du Grand Miramichi.

Tactiques prioritaires à mettre en œuvre 2025-2028

OBJECTIF	POPULATION DE 50 500 HABITANTS EN 2026 (CROISSANCE DE 2 % PAR AN)			
N° DE LA MESURE	PILIER	MESURE	RESPONSABLE	PARTENAIRES
1.1	VENEZ	Étudier les marchés d'où proviennent les nouveaux arrivants (villes des Philippines, de Colombie, du Nigeria, du Mexique, de l'Ontario, du Québec, de la Jamaïque, de l'Ukraine, de l'Irlande) et cibler les campagnes de promotion dans ces villes.	CSR	Parties prenantes culturelles
1.2	VENEZ	Collaborer avec Carrefour Beausoleil et l'association Francophonie, entre autres parties prenantes, pour attirer dans la région un plus grand nombre de francophones de l'étranger et d'autres parties du Canada.	CSR	Carrefour Beausoleil/ CAFI/ Association Francophonie/ Municipalités
1.3	VENEZ	Élaborer un plan d'apprentissage et d'accueil des jeunes enfants afin de garantir à la main-d'œuvre des services de garde d'enfants accessibles et abordables dans les deux langues officielles.	CSR	Groupe de travail des SGE
1.4	VENEZ	Améliorer la participation des régions à tous les programmes d'immigration francophones (<i>informer les employeurs sur les programmes d'immigration francophones</i>).	AMRM/ CAFI/ CSR	CCNB/ Travail NB/ CCB/ Municipalités/ INB
1.5	VENEZ	Élaborer un plan de logement pour les nouveaux arrivants, afin de s'assurer que des logements adéquats sont disponibles dès leur arrivée et que les propriétaires sont sensibilisés aux besoins particuliers de ces personnes.	Régie du logement	AMRM/ CAFI
1.6	VENEZ	Créer un centre d'information numérique centralisé pour les nouveaux arrivants : - Ressources et informations sur la culture locale. - Ressources et documents de soutien. - Documents et matériel de marketing pour aider à attirer les nouveaux arrivants.	CSR	AMRM/ CAFI/ Travail NB/ Municipalités/ CCB
1.7	CONNECTEZ	Sensibiliser la communauté à l'importance de la croissance démographique et aux deux principaux moyens d'y parvenir : l'immigration et les migrations interprovinciales	CSR	AMRM/ CAFI/ Travail NB/ Municipalités
1.8	CONNECTEZ	Créer un programme de mentorat au sein d'un réseau d'accueil et un partenariat avec les communautés ethniques dans le cadre du processus d'accueil et d'établissement.	CSR	AMRM/ CAFI/ Parties prenantes culturelles/ Municipalités
1.9	CONNECTEZ	Créer un processus et une procédure systématisés pour l'accueil des nouveaux arrivants dans la région.	AMRM/ CAFI/ CSR	Municipalités/ Parties prenantes culturelles
1.10	CONNECTEZ	Faciliter et rechercher des partenariats avec des fournisseurs de formation linguistique afin d'améliorer les compétences dans les langues officielles du Nouveau-Brunswick.	CSR	AMRM/ CCB/ CCNB/ INB/ Districts scolaires locaux et établissements d'éducation/ Bibliothèques publiques/ CAFI
1.11	CONNECTEZ	Favoriser l'établissement de liens en recensant les services et les programmes conçus pour soutenir et intégrer les nouveaux arrivants dans la communauté.	AMRM/ CAFI/ CSR	Travail NB/ Municipalités
1.12	RESTEZ	Créer des liens et des possibilités pour que les nouveaux arrivants s'engagent dans des activités et des organisations communautaires.	AMRM/ CAFI/ CSR	Volunteer Miramichi/ Groupes communautaires locaux/ Municipalités
1.13	RESTEZ	Mettre en œuvre un programme de préparation des personnes candidates à l'examen de langue en vue d'obtenir la résidence permanente.	AMRM/ CAFI/ CSR	NBCC/ CCNB/ Literacy Council/ Alliance française

OBJECTIF	ÂGE MÉDIAN : 43 – un renversement de la tendance au vieillissement (actuellement 47,1) ET RÉTENTION DES JEUNES (y compris les diplômés du NBCC : 20 %)			
N° DE LA MESURE	PILIER	MESURE	RESPONSABLE	PARTENAIRES
2.1	VENEZ	Mettre en œuvre des stratégies visant à accroître la migration interprovinciale vers la région en faisant la promotion, auprès des autres résidents vivant au Canada, des avantages qu'offre la région du Grand Miramichi en tant qu'endroit où élever une famille, démarrer une entreprise ou commencer une nouvelle carrière.	CSR	Municipalités/ Travail NB
2.2	VENEZ	Renforcer les efforts visant à attirer et à retenir nos diplômés de l'enseignement supérieur, y compris les étudiantes et étudiants internationaux, en tirant parti des possibilités offertes.	NBCC/ Travail NB/ CSR	Municipalités
2.3	CONNECTEZ	Tirer parti de la technologie pour renforcer les réseaux sociaux et l'accès à l'information, afin d'améliorer la communication régionale pour tous les résidents.	CSR	AMRM/ CAFI/ Municipalités
2.4	CONNECTEZ	Faire participer les jeunes des écoles secondaires et leur permettre de donner leur avis sur l'avenir de la région de Miramichi et sur le développement de la communauté.	CSR/ Districts scolaires locaux	Municipalités
2.5	RESTEZ	Promouvoir la région comme un endroit idéal pour réaliser son plein potentiel ou élever une famille dans les villes cibles.	CSR/ Municipalités	AMRM/ CAFI/ Travail NB
2.6	RESTEZ	Développer l'engagement et l'attachement à la communauté en changeant le discours et en mettant en avant les possibilités qui s'offrent aux nouveaux arrivants.	CSR/ Municipalités	Travail NB
OBJECTIF	FAIRE CONNAÎTRE LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS LA RÉGION			
N° DE LA MESURE	PILIER	MESURE	RESPONSABLE	PARTENAIRES
3.1	CONNECTEZ	Continuer à tirer parti des canaux d'immigration existants et des voies d'accès à la résidence permanente pour mieux faire correspondre les besoins des employeurs locaux aux compétences des nouveaux immigrants.	CSR/ INB/ Travail NB	AMRM/ CAFI/ Municipalités
3.2	CONNECTEZ	Collaborer avec les communautés autochtones pour élaborer une stratégie de développement de la main-d'œuvre axée sur la création de possibilités pour les jeunes.	CSR/ MTI/ Travail NB	Municipalités
3.3	CONNECTEZ	Maintenir l'engagement avec l'industrie, les universités et les partenaires gouvernementaux afin de réaliser des analyses de haute qualité du marché du travail qui amélioreront l'efficacité des politiques et des programmes conçus pour répondre à l'évolution de nos besoins en matière d'emploi.	Travail NB/ CSR	Chambre de commerce
3.4	CONNECTEZ	Établir des partenariats avec les employeurs et les organisations communautaires afin de favoriser une croissance inclusive pour tous les résidents, y compris les jeunes, les peuples autochtones, les minorités visibles, les nouveaux immigrants et les personnes handicapées.	CSR/ MTI/ Travail NB	Chambre de commerce/ MTI/ Parties prenantes de la communauté locale/ AMRM/ CAFI
3.5	CONNECTEZ	Établir des partenariats avec les employeurs et les organisations communautaires afin de favoriser une croissance inclusive pour tous les résidents, y compris les jeunes, les peuples autochtones, les minorités visibles, les nouveaux immigrants et les personnes handicapées.	CSR/ MTI/ Travail NB	Chambre de commerce/ MTI/ Parties prenantes de la communauté locale/ AMRM/ CAFI
3.6	CONNECTEZ	Développer les possibilités d'emploi et de mentorat pour les jeunes et les personnes immigrées.	CSR/ Travail NB	Chambre de commerce/ MTI/ Parties prenantes de la communauté locale/ AMRM/ CAFI
3.7	CONNECTEZ	Continuer d'éduquer les employeurs et d'accroître les efforts qu'ils déploient pour publier les possibilités d'emploi sur	CSR/ Travail NB	Chambre de commerce

3.8		jobbank.ca, Travail NB et le nouveau répertoire régional des entreprises afin de faciliter le jumelage entre les chercheurs d'emploi et les employeurs à la recherche de personnel.		
	CONNECTEZ	Sensibiliser davantage les élèves du secondaire aux possibilités d'emploi qui existent localement et au type de formation postsecondaire nécessaire pour obtenir un emploi dans la région.	Travail NB/ NBCC	CSR/ Municipalités
3.9	RESTEZ	Collaborer avec les petites et moyennes entreprises pour répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines, de productivité et de planification de la relève, et assurer ainsi la viabilité et la croissance des entreprises locales.	Travail NB	CSR
3.10	RESTEZ	S'engager et collaborer avec l'industrie pour trouver des possibilités d'emploi dans les secteurs stratégiques.	Travail NB	CSR
OBJECTIF FAIRE CONNAÎTRE LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS LA RÉGION				
N° DE LA MESURE	PILIER	MESURE	RESPONSABLE	PARTENAIRES
4.1	VENEZ	Concentrer les efforts en matière d'immigration pour assurer la relève pour les entreprises et attirer les entrepreneurs pour lancer la prochaine génération d'entreprises prospères dans la région.	CSR/ Travail NB	Chambre de commerce
4.2	VENEZ	Cibler et soutenir l'installation de nouvelles entreprises à Miramichi et dans la région.	CSR	Chambre de commerce/ Municipalités
4.3	CONNECTEZ	Organiser des ateliers adaptés aux jeunes de la région de Miramichi, couvrant des sujets comme la formulation d'idées, la planification d'entreprise, les stratégies de marketing et la gestion financière.	Chambre de commerce	CSR/ Travail NB/ NBCC/ AMRM/ CAFI/ Districts scolaires locaux
4.4	CONNECTEZ	Organiser des concours d'entreprises ou des activités de démonstration pour présenter et récompenser les idées novatrices et les projets d'entreprise développés par les jeunes de la région.	Chambre de commerce	CSR/ Travail NB/ NBCC/ AMRM/ CAFI/ Districts scolaires locaux
4.5	RESTEZ	Encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes par des initiatives d'engagement communautaire et des programmes de mentorat.	CSR/ Chambre de commerce/ NBCC/ Districts scolaires locaux	Travail NB/ AMRM/ CAFI

Tactiques opérationnelles et continues

ENEZ	Tirer parti des relations avec les communautés culturelles locales qui ont réussi à attirer les nouveaux arrivants pour défendre l'immigration dans leur pays d'origine.	AMRM/ CAFI	CSR/ Parties prenantes culturelles
CONNECTEZ	Veiller à ce que les aides à l'établissement soient accessibles et disponibles dans toutes les régions pour les immigrants et les nouveaux arrivants dans la région. Collaborer avec les partenaires communautaires afin d'établir une présence régionale pour la prestation de services d'établissement.	AMRM/ CAFI/ CSR	Municipalités
CONNECTEZ	Tenir une consultation exhaustive, dont une journée portes ouvertes ou une enquête auprès des nouveaux arrivants comportant des séances à l'attention en particulier des travailleurs étrangers temporaires, des personnes étudiantes et des entrepreneurs.	AMRM	CSR/ Travail NB
CONNECTEZ	Poursuivre l'organisation de la journée d'action des jeunes du maire	Ville de Miramichi/ ASDN	Municipalités
CONNECTEZ	Élaborer et développer notre liste de points forts à exploiter et mettre l'accent sur les domaines à améliorer en fonction des commentaires des nouveaux arrivants.	AMRM	CSR/ Travail NB/ CCB/ Municipalités
CONNECTEZ	Proposer une formation à la sensibilité culturelle	AMRM/ CSR	Municipalités
CONNECTEZ	Officialiser et attirer l'attention sur nos partenariats zonaux en matière d'immigration et faire en sorte que les entreprises et les groupes locaux y adhèrent.	CSR	Municipalités/ AMRM/ CAFI/ Chambre de commerce
CONNECTEZ	Continuer à organiser le « barbecue d'accueil annuel du maire ».	AMRM	Ville de Miramichi/ CSR/ Travail NB/ Parties prenantes culturelles/ CCB/ CAFI
CONNECTEZ	Continuer d'organiser des activités régulières à petite échelle qui célèbrent nos cultures de plus en plus diversifiées.	AMRM	CCB/ Associations culturelles
RETEZ	Offrir aux nouveaux arrivants la possibilité de partager leur histoire grâce à diverses plateformes.	AMRM/ CAFI	Médias locaux/ Chambres de commerce/ Parties prenantes communautaires/ Municipalités/ CCB
RETEZ	Établir un groupe de soutien pour les personnes qui passent l'examen de citoyenneté.	AMRM/ CAFI/ CSR	Volunteer Miramichi/ Groupes communautaires locaux/ Municipalités
RETEZ	Créer un groupe pour les nouvelles arrivantes.	AMRM/ CAFI	Parties prenantes communautaires/ Travail NB/ CSR
RETEZ	Parrainer une reconnaissance officielle des réalisations des nouveaux arrivants dans le monde des affaires et au sein de la communauté.	Chambre de commerce/ AMRM/ CAFI/ CSR	Volunteer Miramichi/ Groupes communautaires locaux/ Municipalités

ANNEXE A

Liste des figures

1.	Carte régionale du Grand Miramichi	9
2.	Modèle de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ; professions choisies.....	12
3.	Modèle de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.....	13
4.	Emploi des nouveaux arrivants internationaux.....	14
5.	Vieillessement de la population dans la région du Grand Miramichi.....	15
6.	Croissance naturelle de la population dans la région.....	16
7.	Facteurs de croissance démographique ; comté de Northumberland 2021.....	18

Consultation avec Croissance Grand Miramichi

Le comité directeur de Croissance Grand Miramichi a fait un excellent travail en concevant l'ancienne stratégie de croissance démographique de 2019, répondant efficacement aux besoins de la communauté à l'époque. Cependant, les récents changements dans le paysage régional, marqués par l'émergence de nouveaux groupes et organismes culturels, ont rendu un nouveau processus de consultation nécessaire. Afin que la nouvelle stratégie soit exhaustive et inclusive, il était essentiel de réunir toutes les parties prenantes concernées, en rassemblant des perspectives diverses, pour élaborer une stratégie qui reflète véritablement l'évolution des besoins et des possibilités de notre région. Voici les parties prenantes qui ont répondu à notre invitation :

Organisations/ Municipalités	Représentants
Alnwick	Tara Ross-Robinson
CAFI	Mohamed Ouedraogo
CCNB	Jannie Cleonis Barolin
Centre Communautaire Carrefour Beausoleil	Julie Michaud
Ville de Miramichi	Jeff MacTavish
District francophone	Chantal Laviolette
Collectivité indienne	Jasmeet Singh
Miramichi Afro Connection	Brendah Cox
Miramichi soutient l'Ukraine	Yulia Kondratska
AMRM	Craig Silliker Juliette Cabana
Vallée de la Miramichi	Kevin Russell
NBCC	Jessica Walsh Lisa Harris
CMNB	Ariane Melara
CSR	Krista Chase Stephanie Toundou
Tim Horton's	Dona Poirier Heather Shadick
Upper Miramichi	Frank Mckell
Travail NB	Calecia Rumble-McCalla Isabelle Lagacé Roberta McIntyre

Partenaires du comité Croissance Grand Miramichi

Organisations	Représentants
Ville de Miramichi – Développement économique et tourisme	Jeff MacTavish
Travail NB	Calecia Rumble-McCalla
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	Roberta McIntyre
Association multiculturelle régionale de Miramichi	Craig Silliker
Centre Communautaire Carrefour Beausoleil	Line Thibodeau Julie Michaud
Commission de services du Grand Miramichi – Croissance Grand Miramichi	Krista Chase Stephanie Toundou HarleyAnn Siddall

Références

- Rapport de l'enquête sur les nouveaux arrivants 2021 de l'AMRM.
- Rapport de l'enquête 2022 sur les étudiants internationaux de Travail NB
- Plan d'action de Croissance Grand Miramichi 2019-2023.
- Stratégie de croissance démographique de la province du Nouveau-Brunswick 2019-2024.
- Évaluation de l'état de préparation de la région des responsables de secteurs (en ligne).
- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick 2040 : Document de planification de la croissance démographique.
- Rapport d'enquête sur la population active du Grand Miramichi 2023
- Collaborer pour obtenir des résultats : Développement économique régional dans le Grand Miramichi 2024

Glossaire

Acronyme	Nom complet	Description
ASDN	District scolaire anglophone du Nord	Le district scolaire local
AMRM	Association multiculturelle régionale de Miramichi	Une organisation axée sur le soutien au multiculturalisme et aux nouveaux arrivants dans la région de Miramichi.
CAFI	Centre d'Accueil et d'accompagnement Francophone pour immigrants	Un centre d'accueil francophone pour les nouveaux arrivants.
CBDC	Community Business Development Corporation (Corporation communautaire de développement des entreprises)	Agence gouvernementale fournissant des données et présentant des politiques sur le logement.
CCB	Centre Communautaire Carrefour Beausoleil	Centre communautaire.
CCNB	Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick	Un Collège communautaire francophone.
CMNB	Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick	Une organisation qui fait la promotion du multiculturalisme et de la diversité au Nouveau-Brunswick.
CSR	Commission de services régionaux	Organisme gouvernemental chargé de la planification et de la mise en œuvre à l'échelle régionale
INB	Immigration Nouveau-Brunswick	Service responsable des initiatives en matière d'immigration au Nouveau-Brunswick.
MNPP	Miramichi Newcomers and Population Partnership (Partenariat pour les nouveaux arrivants et la population de Miramichi)	Comité à l'origine de l'élaboration du plan d'action triennal 2019 pour la croissance démographique.
MTI	Mi'gmawë'l Tplu'taqnn Inc.	Une organisation qui cherche à développer des relations bénéfiques, basées sur la bonne foi et le respect mutuel, avec des intérêts gouvernementaux et privés pour l'avancement des intérêts de nos Premières Nations membres, et pour favoriser la coopération et le partage des ressources dans la province du Nouveau-Brunswick.
NBCC	New Brunswick Community College	Un établissement d'enseignement postsecondaire qui offre de l'enseignement et des formations.
SGE	Services de garderie éducatifs	Services liés à la garde et à l'éducation des jeunes enfants.