

Note de politique #33 | décembre 2022

Raisons pour lesquelles les francophones quittent le Nord de l'Ontario

Qu'est-ce qui fait une communauté accueillante ? (série)

Par : B. Kerem Karabeyoğlu



NORTHERN
POLICY INSTITUTE
INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjigewin Teg
ᑲ ᐃᑕᑲ-ᑲᑲ-ᑲ ᑲ-ᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲ
Institut d'Politik di Nor
Aen vawnd nor Lee lway La koonpayeen

#KNOWTHENORTH
#CONNAISSEZENORD



IPN – Ques nous sommes

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Florence MacLean
(Présidente du conseil)

Kim Jo Bliss
(Vice-présidente Nord-Ouest)

Dwayne Nashkawa
(Vice-président Nord-Est)

Kevin Eshkawkogan
(Secrétaire)

Pierre Riopel (Trésorier)

Charles Cirtwill
(Président et Chef de la direction)

Cheryl Brownlee
Harley d'Entremont Ph. D.

Ralph Falcioni
Christine Leduc

Michele Piercey-Normore Ph. D.
Eric Rutherford

Douglas Semple
Marianne Sutherland

Brian Vaillancourt
Wayne Zimmer

Conseil consultatif

Michael Atkins
Johanne Baril

Martin Bayer
Pierre Bélanger

Chief Patsy Corbiere
Katie Elliot

Neil Fox
Shane Fugere

George Graham
Gina Kennedy

Winter Dawn Lipscombe
George C. Macey Ph. D.

John Okonmah
Bill Spinney

Brian Tucker Ph. D.

Conseil de recherche

Heather Hall Ph. D. (Présidente, Conseil consultatif de la recherche de l'IPN)

Hugo Asselin Ph. D.

Riley Burton
Ken Carter Ph. D.

Katie Hartmann Ph. D.
Carolyn Hepburn

Peter Hollings Ph. D.
Brittany Paat

Barry Prentice Ph. D.
David Robinson Ph. D.

Reconnaissance des territoires traditionnels

L'IPN voudrait rendre hommage aux Premières Nations, sur les territoires traditionnels desquelles nous vivons et travaillons. Le fait d'avoir nos bureaux situés sur ces terres est une chance dont l'IPN est reconnaissant, et nous tenons à remercier toutes les générations qui ont pris soin de ces territoires.

Nos bureaux principaux:

- Celui de Thunder Bay se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Supérieur, sur le territoire traditionnel des peuples Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Fort William.
- Celui de Sudbury se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Atikameksheng Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Wahnapiatae.
- Celui de Kirkland Lake se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Cree, Ojibway et Algonquin, ainsi que de la Première Nation de Beaverhouse.
- Tous deux abritent de nombreux peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis.

Nous reconnaissons et apprécions le lien historique que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires. Nous reconnaissons les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et renforcer ces communautés, la province et le pays dans son ensemble.

Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces rapports de recherche sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Éditeur : Gisele Regimbal
Traducteur: Rossion Inc.

© 2022 Institut des politiques du Nord

Publié par l'Institut des politiques du Nord

874 rue Tungsten

Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-77868-071-7

À propos de l'auteur

B. Kerem Karabeyoğlu



Né et élevé à Istanbul, en Turquie, Kerem a obtenu en 2021 un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Western. Pendant ses études, Kerem a développé un vif intérêt pour les domaines de la souveraineté de l'Arctique canadien et de la coopération intergouvernementale. Il s'est également intéressé aux études sur la consolidation de la paix internationale et la justice transitionnelle. Immédiatement après avoir obtenu son diplôme, Kerem est retourné en Turquie pour faire un stage en tant que consultant junior au Parlement turc. Maintenant, de retour au Canada, il poursuit ses intérêts professionnels dans la promotion du développement durable à long terme. Ayant fait l'expérience du Nord de l'Ontario pour la première fois en plantant des arbres, il a depuis été inspiré de revenir à la beauté naturelle de la région. Adeptes de la course à pied, du football et du ski, Kerem est également passionné par la production de musique dans ses temps libres.

À propos du partenaire: Réseau du Nord

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des Réseau du Nord crée des liens entre les organismes de toutes les régions du Nord de l'Ontario, telles que : Timmins, North Bay, Sault Ste. Marie et Thunder Bay, afin de mettre en place un système pour faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. Le Réseau du Nord suit les objectifs du plan stratégique élaboré par le comité directeur :

- Accroître le nombre d'immigrants d'expression française de manière à accroître le poids démographique des communautés francophones en situation minoritaire.
- Améliorer la capacité d'accueil des communautés francophones en situation minoritaire et renforcer les structures d'accueil et d'établissement pour les nouveaux arrivants d'expression française.
- Assurer l'intégration économique des immigrants d'expression française au sein de la société canadienne et des communautés francophones en situations minoritaires en particulier.
- Assurer l'intégration sociale et culturelle des immigrants d'expression française au sein de la société canadienne et des communautés francophones en situation minoritaire.
- Favoriser la régionalisation de l'immigration francophone à l'extérieur de Toronto, Montréal et Vancouver.

À propos de la Collectif d'analystes du Nord:

La Collectif d'analystes du Nord (CAN) est un groupe de membres composé d'organisations, de municipalités, d'organisations caritatives, de chambres, etc. En fusionnant nos ressources collectives, nous pouvons faire en sorte que la plus petite municipalité ou organisation caritative locale puisse accéder à des compétences hautes de gamme. Le salaire et les avantages de l'expert sont couverts en partie par la IPN et nos sponsors, et en partie par les cotisations des organisations participantes. Le résultat final est que les membres sont en mesure d'obtenir les compétences dont ils ont besoin quand ils en ont besoin.



L'IPN est heureuse d'avoir le soutien de FedNor pour cet important travail d'évaluation de l'impact du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord.

Table des matières

Résumé exécutif.....	5
Introduction	6
Méthodologie.....	6
Données démographiques.....	7
Satisfaction à l'égard de l'emploi dans les communautés précédentes	8
Satisfaction à l'égard du logement dans les communautés précédentes	9
Sentiment d'appartenance dans les communautés précédentes	10
Principales raisons de s'éloigner des communautés précédentes	11
Aspects appréciés au sujet des communautés précédentes	12
Les plus grandes difficultés après l'arrivée dans les communautés précédentes.....	12
Conclusion et recommandations	13



Résumé exécutif

Les communautés du Nord de l'Ontario ont besoin jusqu'à 12 391 immigrants francophones, chaque année pendant 10 ans, pour maintenir le niveau actuel de leur population démographique. Cela dit, une grande partie de la croissance démographique consiste non seulement à attirer des gens dans ces régions, mais aussi à retenir la population déjà présente. À ce titre, l'Institut des politiques du Nord, en collaboration avec des organisations du Nord de l'Ontario, a lancé un sondage sur les départs afin de recueillir des données sur les raisons pour lesquelles les gens quittent les communautés du Nord de l'Ontario. Ce sondage était l'un des six sondages lancés en février 2022 pour examiner les facteurs et les expériences qui contribuent au continuum d'accueil - du point de vue de l'individu, de l'employeur et du fournisseur de services - au niveau communautaire dans les régions du Nord de l'Ontario.

Bien que le sondage de départ ait visé tous les émigrants de ces communautés, la présente analyse porte spécifiquement sur les répondants francophones et sur les facteurs qui ont contribué à leur décision de partir. Plus précisément, on a demandé aux répondants de tenir compte de facteurs socio-économiques tels que leur satisfaction en matière d'emploi et de logement, les possibilités offertes par la communauté et leur sentiment d'appartenance, afin de mieux comprendre leur décision de partir. Des rapports similaires sont réalisés pour ceux qui ont quitté le Nord-Ouest et le Nord-Est de l'Ontario, respectivement.

Dans l'ensemble, les résultats du sondage ont révélé que les facteurs sociaux et économiques ont joué un rôle important dans le processus décisionnel lorsqu'il s'agissait de choisir de quitter une communauté. Sur le plan social, la majorité des répondants francophones ont indiqué un fort sentiment d'appartenance à leur ancienne communauté, bien que le défi le plus répandu exprimé par les répondants soit le manque d'interaction sociale avec les autres résidents lorsqu'ils vivaient dans leur ancienne communauté.

En ce qui concerne les facteurs économiques, plus de la moitié des répondants ont indiqué être "très" ou "quelque peu" satisfaits de leur situation d'emploi pendant qu'ils vivaient dans le Nord de l'Ontario. Néanmoins, la raison la plus courante pour quitter leur communauté précédente était la présence de meilleures possibilités d'emploi ailleurs, suivie par les répondants soulignant un meilleur accès à l'éducation disponible ailleurs.

Compte tenu des résultats du sondage sur les francophones qui ont émigré d'une communauté du Nord de l'Ontario, certaines des recommandations du rapport sont les suivantes :

1. L'éducation des employeurs sur les avantages que les employés francophones apportent à leur main-d'œuvre peut contribuer à augmenter les possibilités d'emploi pour des francophones, le nombre d'embauches et la satisfaction générale au travail. Cela peut également élargir la gamme de services offerts en français pour aider les autres francophones de la communauté.
2. Les communautés et les organismes peuvent travailler à promouvoir la socialisation par le biais d'ateliers, d'événements et d'activités virtuels ou en personne. Pour les nouveaux arrivants francophones, on pourrait organiser des événements qui ciblent spécifiquement cette population.

Les mesures susmentionnées permettent d'aborder certains des défis auxquels les répondants ont mentionné avoir été confrontés dans leurs anciennes communautés. La résolution et l'atténuation de ces problèmes pourraient contribuer à réduire le nombre d'émigrants francophones des communautés du Nord de l'Ontario. Pour aller de l'avant, afin de suivre les progrès des initiatives mises en œuvre pour retenir la population existante, des données au niveau communautaire sont nécessaires pour informer la prise de décision et l'évaluation des programmes.

Introduction

De nombreuses collectivités du Nord de l'Ontario connaissent un changement démographique et un déclin de la population. Une population qui vieillit plus rapidement que le reste de la province ainsi qu'un faible taux de natalité et des niveaux élevés d'émigration des jeunes sont des facteurs qui peuvent entraîner de futures pénuries de main-d'œuvre.

Pour aider à atténuer ces défis, les collectivités des régions du Nord de l'Ontario doivent accorder la priorité à l'attraction, à la rétention et à l'accueil, ainsi qu'à la pleine participation de la population au marché du travail.

Pour approfondir ce sujet et éclairer la prise de décisions à l'échelle locale, l'Institut des politiques du Nord (IPN), en partenariat avec de multiples organismes dans les diverses régions du Nord de l'Ontario, a mené une initiative de collecte de données pour évaluer le niveau de satisfaction des anciens résidents à l'égard de la collectivité dans laquelle ils résidaient auparavant et les raisons de leur départ. L'enquête de sortie a été menée du 1er au 22 février 2022.

L'enquête a été menée auprès de personnes qui résidaient auparavant dans une collectivité du Nord de l'Ontario et qui ont depuis quitté cette collectivité. L'analyse de ces résultats a été effectuée pour trois sous-groupes, soit ceux qui résidaient auparavant dans le Nord-Ouest de l'Ontario, ceux qui résidaient auparavant dans le Nord-Est de l'Ontario et ceux qui « parlent couramment » ou « maîtrisent » le français et qui résidaient auparavant dans une collectivité du Nord de l'Ontario. Parmi ceux qui ont répondu à l'enquête de sortie, moins de cinq répondants ont participé au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN).

Le but de cette enquête était de mieux comprendre les facteurs qui influent sur l'émigration en provenance des régions du Nord de l'Ontario.

Méthodologie

Les questions de l'enquête visaient à mieux comprendre plusieurs caractéristiques économiques et sociales qui ont influencé la décision des répondants de quitter leur collectivité. Des facteurs comme la satisfaction à l'égard de l'emploi et du logement, les possibilités offertes dans les collectivités et d'autres facteurs sociaux ont été inclus dans l'enquête.

La distribution de l'enquête s'est fait grâce à un effort collectif d'organismes du Nord de l'Ontario et a pris la forme de publicités ciblées dans les médias sociaux, d'une distribution directe par courriel, de publications dans les médias sociaux, de bulletins, de séances d'information et de communications directes (courriels personnels, appels téléphoniques et bouche-à-oreille). De plus, les répondants ont été inscrits à un tirage au sort pour gagner l'une des deux cartes Visa prépayées de 100 \$. Les sondages et le matériel promotionnel étaient disponibles en français et en anglais.

La taille de l'échantillon était composée de 147 répondants qui ont été interrogés au moyen d'une méthode de sondage en ligne d'échantillonnage volontaire non aléatoire. Sur un total de 147 répondants, 56 ont indiqué qu'ils parlaient couramment le français ou qu'ils étaient à un niveau « avancé » en français, et les collectivités où ils vivaient auparavant se trouvaient dans les régions du Nord de l'Ontario. Le présent document porte spécifiquement sur le sous-ensemble de répondants francophones.

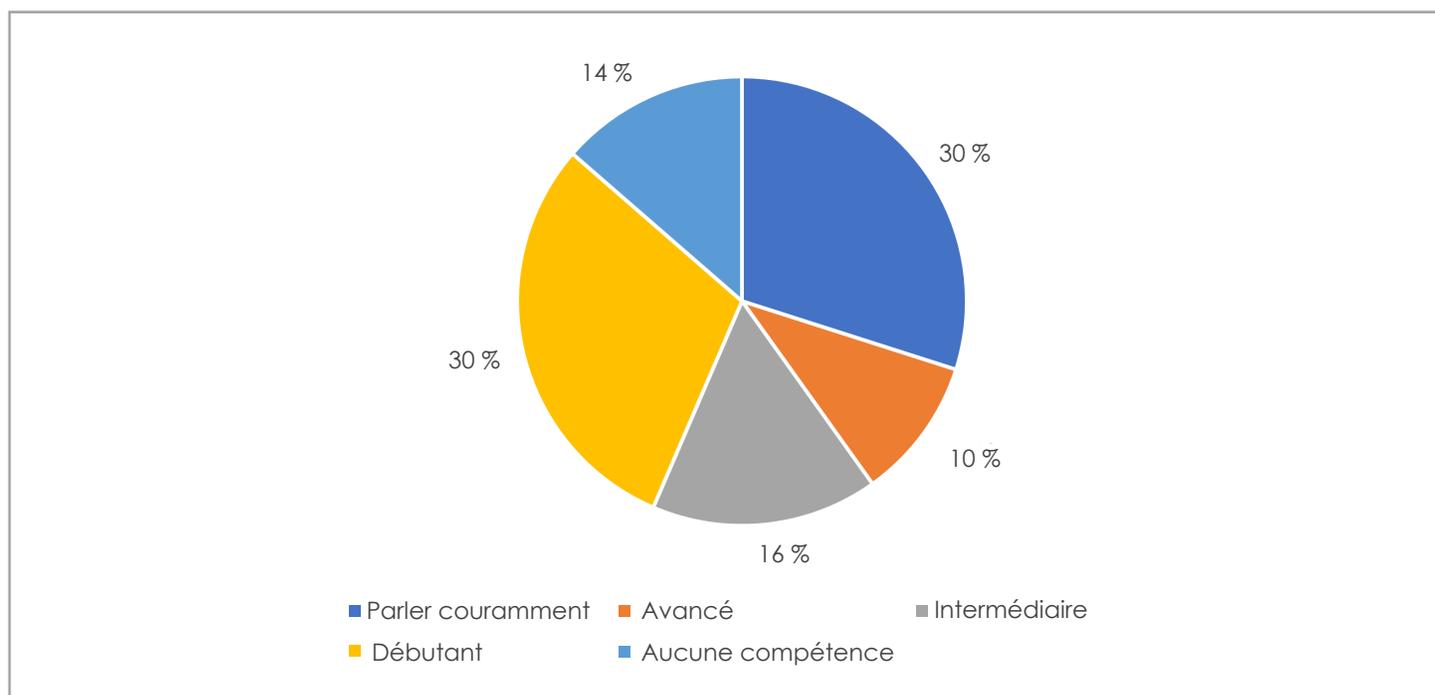
En raison de la petite taille de l'échantillon, les données disponibles sont limitées. D'autres collectes de données devront être menées à l'avenir pour en arriver à des conclusions plus concrètes sur le sujet. De plus, en raison de la taille de l'échantillon, l'analyse n'est pas disponible à l'échelle de la collectivité et est donc présentée pour le Nord de l'Ontario. Même alors, étant donné le nombre de répondants pour ce sondage, il faut faire attention de ne pas trop généraliser ces expériences à tous les francophones du Nord de l'Ontario.

Données démographiques

Les trois communautés précédentes les plus souvent indiquées par les répondants Francophones étaient Nipissing Ouest/Sturgeon Falls (27 pour cent), Hearst (16 pour cent) et le Grand Sudbury (14 pour cent). Les autres communautés les plus courantes étaient Kapuskasing (neuf pour cent) et Thunder Bay (neuf pour cent). D'autres collectivités antérieures ont été indiquées, mais chacune d'entre elles a obtenu moins de cinq pour cent des réponses globales. Certaines de ces communautés comprennent les centres urbains de Timmins, Sault Ste. Marie et North Bay. Cumulativement, ces communautés représentaient 25 pour cent des réponses.

Parmi les 56 répondants, certains ont laissé plusieurs questions en blanc. Pour cette raison, le nombre de répondants (n) des graphiques résultants fluctue tout au long des résultats de l'enquête.

Figure 1 : Répondants selon la compétence du français (%)



Note: (n=147)

Trente pour cent des répondants au sondage ont indiqué qu'ils parlent couramment le français – le même pourcentage a indiqué qu'ils parlent français à un niveau débutant. Les répondants qui parlaient le français à un niveau avancé représentaient 10 pour cent du total. Les répondants qui se sont identifiés comme étant à un niveau intermédiaire représentaient la troisième proportion la plus élevée, soit 16 pour cent de l'échantillon. Six pour cent ont choisi de ne pas répondre et 14 pour cent du nombre total de répondants ne parlent pas le français.

Sur les 56 répondants francophones, 64 pour cent se sont identifiés comme femmes et 30 pour cent comme hommes.¹ Quarante-deux pour cent ont indiqué « citoyen canadien né » comme statut de migration, et sept pour cent « résident temporaire – titulaire d'un permis de travail ».²

¹ Six pour cent des répondants se sont identifiés comme étant de genre fluide, non binaire ou ne préféraient pas répondre.

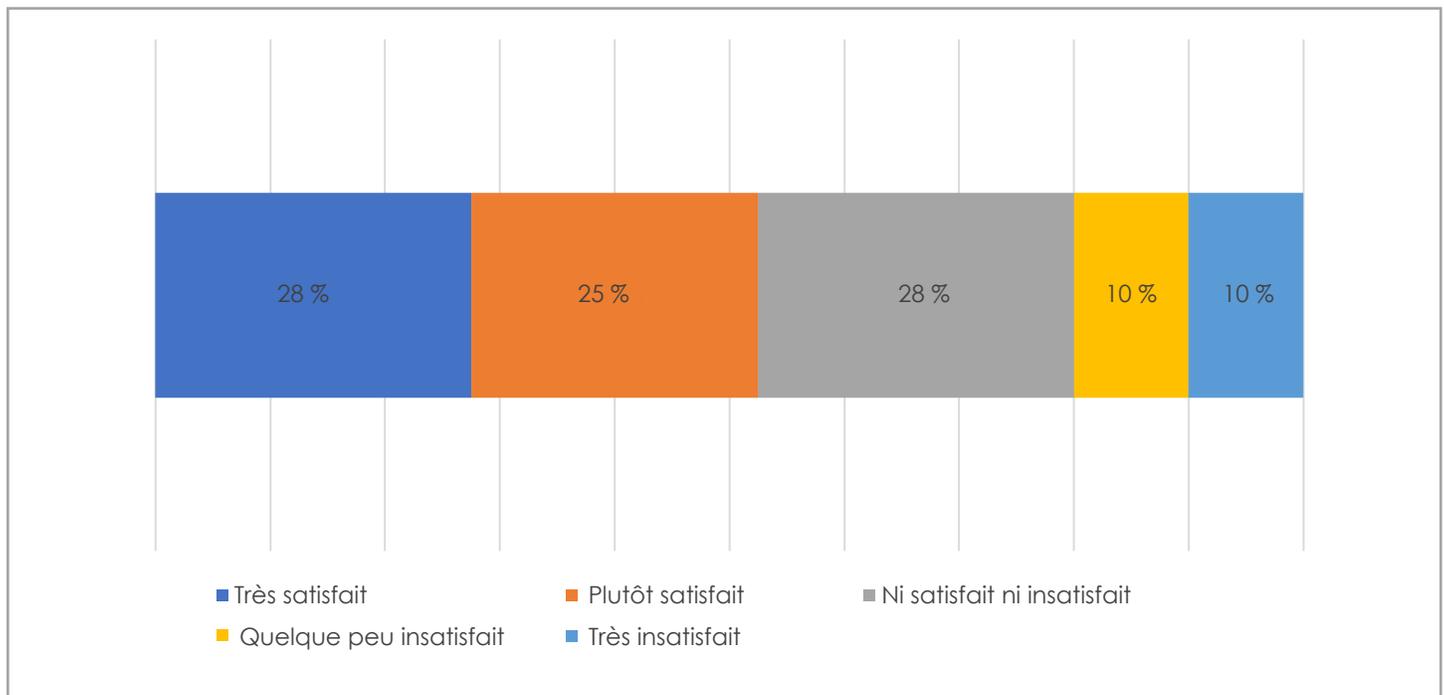
² Onze pour cent des répondants n'ont pas indiqué leur statut de migration.

Satisfaction à l'égard de l'emploi dans les communautés précédentes

Lorsqu'on leur a demandé quel était leur niveau de satisfaction à l'égard de leur situation d'emploi dans leurs communautés précédentes, 28 pour cent des répondants ont indiqué qu'ils avaient une opinion neutre sur le sujet. Un peu plus de 50 pour cent avaient des opinions positives au sujet de leur emploi dans

leurs communautés précédentes. Les répondants non francophones ont répondu de la même façon en ce qui concerne leur satisfaction à l'égard de l'emploi dans les communautés précédentes. Vingt pour cent des répondants ont indiqué qu'ils étaient quelque peu ou très insatisfaits de leur emploi.

Figure 2 : Répondants selon la satisfaction à l'égard de l'emploi (%)



Note: (n=56)

Les travailleurs qui occupaient auparavant des emplois de niveau de compétence A (des emplois professionnels qui exigent habituellement un diplôme) étaient les plus satisfaits de leur situation d'emploi dans leur communauté précédente. Parmi ceux qui étaient satisfaits de leur situation d'emploi, l'industrie de l'emploi

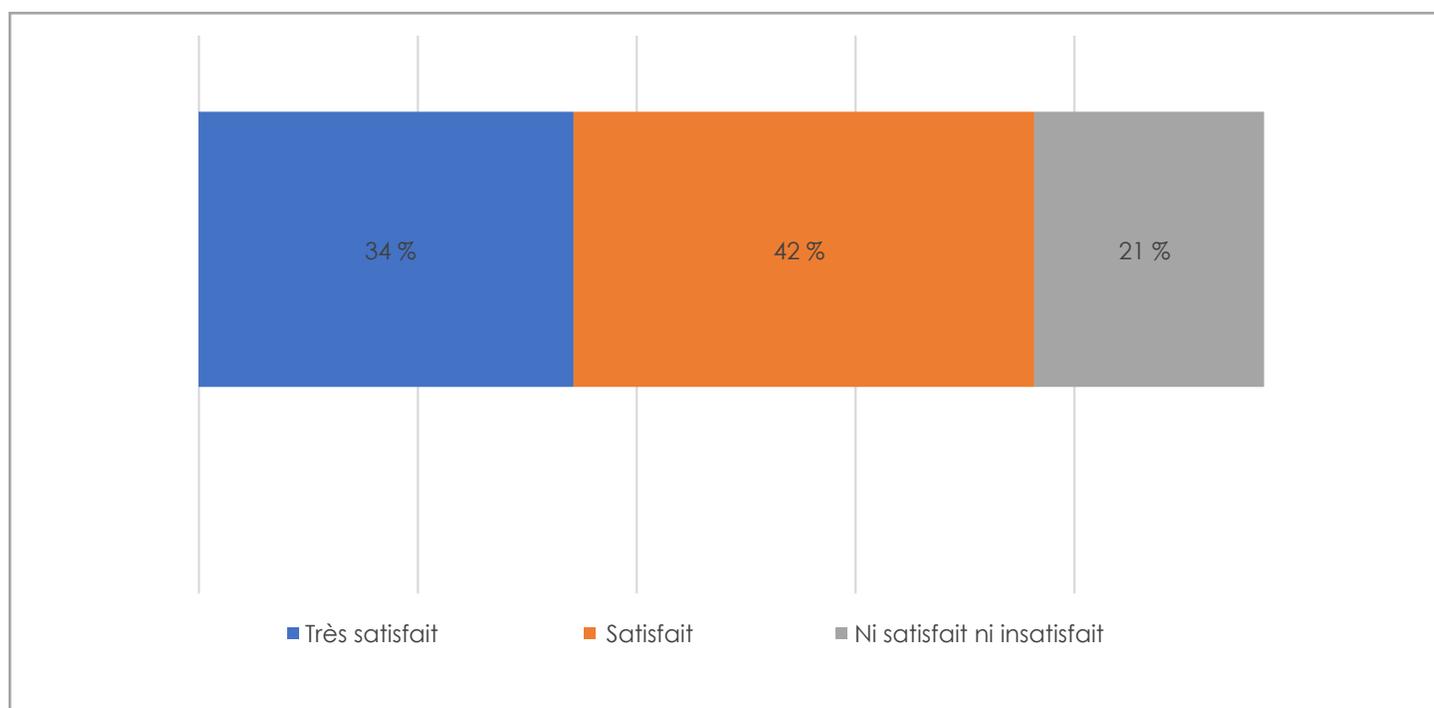
la plus courante était celle des services d'éducation. La plupart des répondants non francophones qui étaient satisfaits de leur emploi ont également indiqué faire partie des services d'éducation. Enfin, aucune raison précise n'a été donnée pour expliquer pourquoi certains répondants étaient insatisfaits de leur emploi précédent.

Satisfaction à l'égard du logement dans les communautés précédentes

De nombreux répondants ont indiqué qu'ils avaient eu des expériences positives en matière de logement dans leurs communautés précédentes. Un nombre semblable de répondants non francophones ont exprimé le même sentiment en ce qui concerne la satisfaction à l'égard du logement. Trente-huit des 56 répondants ont répondu

à la question concernant la satisfaction à l'égard du logement. Quarante-deux pour cent ont indiqué qu'ils étaient satisfaits du logement et 34 pour cent ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits. Vingt et un pour cent n'étaient ni satisfaits ni insatisfaits.

Figure 3 : Répondants selon la satisfaction à l'égard du logement (%)



Note: (n=38)

L'enquête a révélé que les raisons les plus courantes pour lesquelles il était difficile de trouver un logement dans les communautés précédentes étaient liées au faible taux d'inoccupation et aux contraintes financières des

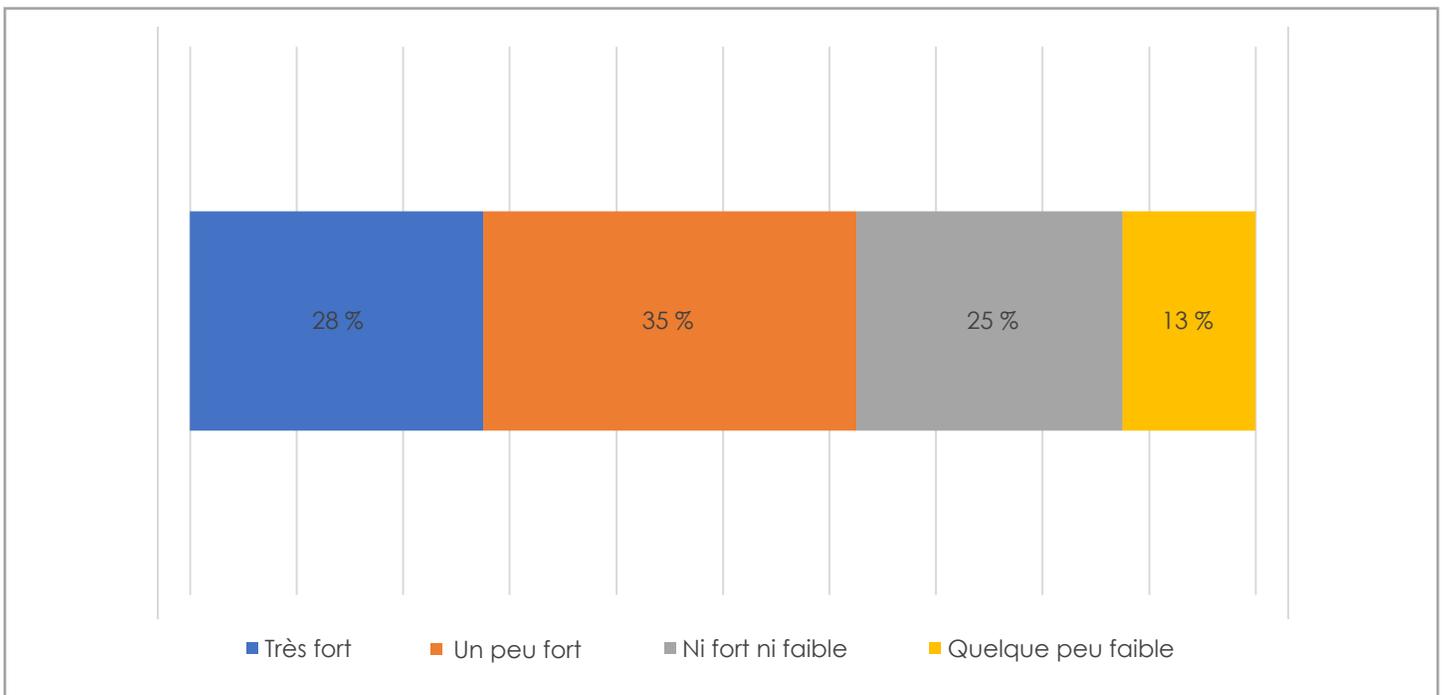
répondants. Plusieurs répondants ont également indiqué que les logements disponibles ne répondaient pas aux besoins de leur famille.

Sentiment d'appartenance dans les communautés précédentes

La plupart des répondants francophones ont indiqué un fort sentiment d'appartenance dans leurs communautés précédentes. Sur les 40 répondants, 35 pour cent ont indiqué avoir un sentiment d'appartenance un peu fort et 28 pour cent, un sentiment d'appartenance très fort. Treize pour cent de l'échantillon ont indiqué un sentiment

d'appartenance quelque peu faible, et 25 pour cent des répondants étaient neutres à ce sujet. Les réponses des répondants non francophones étaient semblables en ce qui concerne leur sentiment d'appartenance à leur collectivité.

Figure 4 : Répondants selon le sentiment d'appartenance à la collectivité (%)



Note: (n=40)

Quarante-quatre pour cent des répondants ont indiqué que leur famille vivait dans leur ancienne collectivité avant leur arrivée, tandis que 37 pour cent des répondants ont indiqué qu'aucun membre de leur

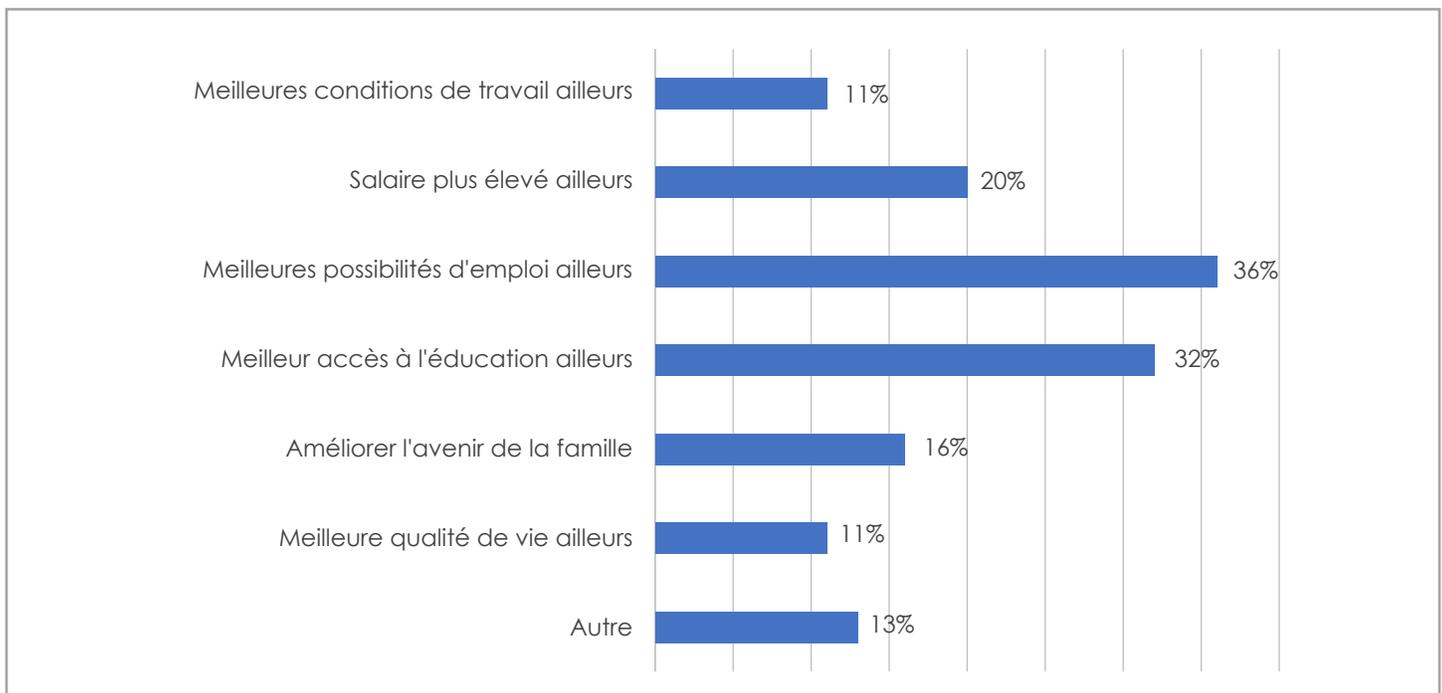
famille ne vivait dans leur ancienne collectivité avant leur arrivée. Le manque de famille était également une raison majeure pour laquelle certains répondants avaient quitté leur communauté précédente.

Principales raisons de s'éloigner des communautés précédentes

Lorsqu'on a demandé aux 56 répondants pourquoi ils avaient quitté des collectivités antérieures, le taux de réponse le plus élevé (36 pour cent) a été d'avoir de meilleures possibilités d'emploi ailleurs. Pour 20 pour cent des répondants, un facteur important dans le choix de quitter leur collectivité était que le salaire était meilleur ailleurs. Les réponses indiquent qu'il est possible d'offrir plus de possibilités et de meilleurs salaires à l'extérieur des collectivités où les répondants avaient déjà vécu. Trente-deux pour cent ont indiqué qu'un meilleur accès à l'éducation ailleurs était une raison du déménagement. De même, les répondants non francophones ont également souligné les meilleures possibilités d'emploi ailleurs comme une raison de quitter leur collectivité.

Moins de cinq répondants ont indiqué qu'ils étaient étudiants lorsqu'ils vivaient dans leur communauté précédente. La majorité d'entre eux étudiaient au baccalauréat. Les domaines d'études les plus mentionnés étaient l'éducation, la gestion des affaires, l'administration publique, les sciences sociales et comportementales et le droit.

Figure 5 : Répondants selon les raisons de quitter la communauté précédente (%)



Note: (n=56)

Sur les 56 répondants, 27 pour cent ont indiqué que leur lieu de résidence actuel se trouve ailleurs au Canada, à l'extérieur de l'Ontario. Trente pour cent ont indiqué que leur lieu de résidence actuel se trouve ailleurs en Ontario,

à l'extérieur des régions du Nord de l'Ontario. Vingt et un pour cent ont indiqué que leur résidence actuelle se trouve dans le Nord-Est de l'Ontario.³

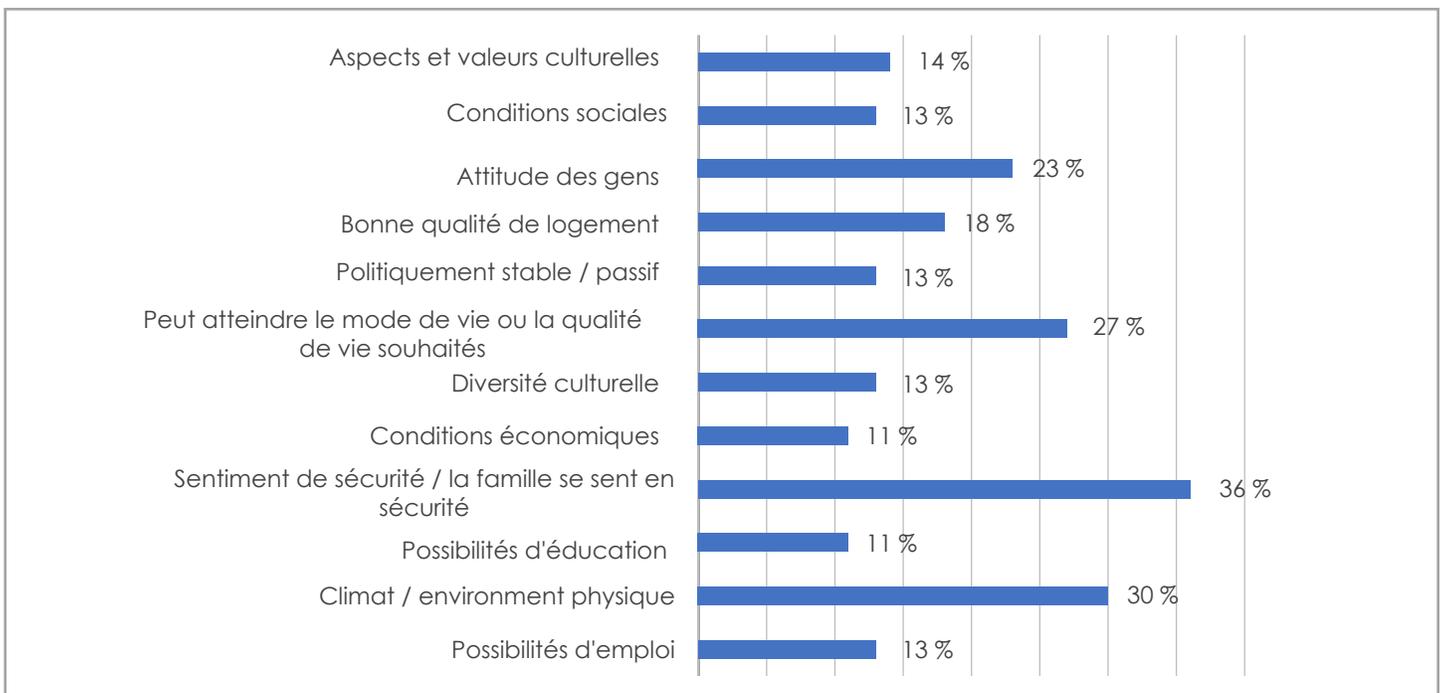
³ Treize pour cent des répondants ont laissé cette section vide. Neuf pour cent ont indiqué avoir déménagé à l'extérieur du Canada, avoir déménagé dans le Nord-Ouest de l'Ontario ou avoir préféré ne pas répondre.

Aspects appréciés au sujet des communautés précédentes

Sur les 56 répondants, 36 pour cent ont indiqué que le sentiment lié à la sécurité était l'aspect le plus apprécié de la vie dans leur communauté précédente. Vingt-sept pour cent des réponses ont également montré qu'il était possible d'atteindre le style de vie et la qualité de vie souhaités dans les communautés précédentes. Trente pour cent ont souligné le climat et l'environnement physique de leurs anciennes collectivités. Les attitudes de leurs voisins étaient également agréables, selon 23 pour cent des réponses. Seulement 13 pour cent

ont indiqué que les possibilités d'emploi étaient un aspect positif de leurs collectivités antérieures. Les répondants non francophones ont indiqué que le climat et l'environnement physique dans le Nord-Ouest de l'Ontario étaient les aspects les plus appréciés de leurs communautés précédentes. De plus, les répondants non francophones du Nord-Ouest de l'Ontario ont indiqué un taux plus faible de satisfaction à l'égard de la sécurité relative de leur famille dans leurs communautés précédentes.

Figure 6 : Répondants selon les aspects appréciés au sujet de la communauté précédente (%)



Note: (n=56)

Les plus grandes difficultés après l'arrivée dans les communautés précédentes

Lorsqu'on leur a demandé quelles étaient leurs plus grandes difficultés à surmonter après leur arrivée, 18 pour cent des 56 répondants ont indiqué le manque d'interaction sociale. De même, 16 pour cent des répondants ont souligné les problèmes associés aux possibilités de se faire de nouveaux amis dans les collectivités. Les autres difficultés courantes comprennent l'adaptation à une nouvelle culture ou à de nouvelles valeurs, l'accès à l'aide professionnelle, comme des services médicaux, dentaires ou juridiques, et la recherche d'un logement de bonne qualité.

Par comparaison, les répondants non francophones rencontraient des difficultés semblables concernant les possibilités d'interaction sociale et l'accès à l'aide et aux services professionnels.

Conclusion et recommandations

Dans l'ensemble, il y a plusieurs constatations clés. Bien que la plupart des répondants aient indiqué qu'ils étaient satisfaits de leur situation d'emploi, les répondants ont indiqué en grande partie que des facteurs liés à l'emploi étaient une raison de l'émigration. En plus du problème des salaires peu élevés, le manque de diversité dans les possibilités d'emploi est également évident.

L'investissement dans l'intégration des immigrants, des Autochtones et de la population canadienne au marché du travail est une occasion pour la région de mieux retenir ses citoyens. De plus, le fait d'encourager la diversité dans les possibilités d'emploi peut contribuer à la rétention. Il faut aussi mettre davantage l'accent sur la diversité sur le marché du travail pour faire connaître et promouvoir les emplois, particulièrement pour les nouveaux arrivants francophones et les Canadiens.

Cette diversité peut être encouragée de multiples façons, comme l'investissement dans les industries et les professions en croissance, l'harmonisation entre ce qui est enseigné dans les écoles et les compétences nécessaires sur le marché du travail, et une aide financière qui aide les entreprises à offrir des possibilités d'emploi, comme la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO) et les programmes de stages de FedNor. De plus, le fait de renseigner les employeurs sur les avantages que les employés francophones apportent à leur main-d'œuvre peut contribuer à accroître les possibilités pour les francophones, le nombre d'embauches et la satisfaction globale au travail. L'élargissement de la gamme de services offerts en français, en partie en embauchant davantage d'employés francophones, sera également utile aux autres francophones de la communauté.

Un autre défi exprimé par les répondants est le manque d'interaction sociale avec les citoyens des communautés précédentes. Il est toutefois important de noter que la pandémie a peut-être joué un grand rôle dans leurs difficultés à socialiser. La distanciation physique a entraîné la fermeture temporaire de nombreux établissements récréatifs et sociaux qui faisaient la promotion de ces activités dans les collectivités. Quoiqu'il en soit, **les collectivités et les organismes peuvent travailler à promouvoir la socialisation au moyen d'ateliers, d'événements et d'activités virtuels (ou en personne). Pour les nouveaux arrivants francophones, des événements qui ciblent spécifiquement leur groupe démographique pourraient être organisés. Les événements culturels et sociaux en français sont une occasion d'accueillir les nouveaux arrivants des pays francophones du monde entier et de les entrer en contact avec des francophones qui sont déjà dans la communauté.**

À l'avenir, les données à l'échelle communautaire peuvent favoriser la prise de décisions éclairées liées à l'émigration dans les collectivités du Nord de l'Ontario. Par conséquent, un effort devrait être fait dans tout le Nord de l'Ontario, et dans ce cas-ci, au-delà de cette région, pour partager, promouvoir et répondre ces sondages. Avec des données plus détaillées, il est possible de comparer les régions, ce qui permet de déterminer les pratiques exemplaires et les points à améliorer.

À propos de l'Institut des politiques du Nord

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des preuves. Nous effectuons des recherches, analysons des données et diffusons des idées. Notre mission est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur nos communautés, notre province, notre pays et notre monde.

Nous croyons au partenariat, à la collaboration, à la communication et à la coopération. Notre équipe s'efforce d'effectuer des recherches inclusives qui impliquent une large participation et fournissent des recommandations pour des actions spécifiques et mesurables. Notre succès dépend de nos partenariats avec d'autres entités basées dans le Nord de l'Ontario ou passionnées par cette région.

Nos bureaux permanents sont situés à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Pendant les mois d'été, nous avons des bureaux satellites dans d'autres régions du Nord de l'Ontario où travaillent des équipes de stagiaires d'Expérience Nord. Ces stages sont des étudiants universitaires et collégiaux qui travaillent dans votre communauté sur des questions importantes pour vous et vos voisins.

Recherche connexe

Trouver les points forts et faibles du Nord ontarien lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants
Christina Zefi

Le Nord Magnétique 2021 : Attraction, rétention et accueil dans les régions du Nord de l'Ontario
Mercedes Labelle

Une raison de rester : Retenir les jeunes dans le Nord de l'Ontario
Andre Ouellet & Martin Lefebvre, Ph. D.

Pour rester en contact ou vous impliquer, veuillez nous contacter à l'adresse suivante:

info@northernpolicy.ca

www.northernpolicy.ca



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjigewin Teg
b ΔC2-4σ-4\ P-7N.σ\ <D^9:ΔbΓ^
Institi dPolitik di Nor
Aen vawnd nor Lee Iway La koonpayeen

northernpolicy.ca