

Aperçu du développement de la main-d'œuvre dans les régions rurales de l'Ontario

*Carol Simpson
Avec dix conseils de planification rurale*

Introduction

Dans ce document, on examine la situation actuelle de l'emploi en Ontario et l'on donne un aperçu de l'offre et de la demande dans les régions rurales. On y souligne un éventail d'initiatives visant à relever les défis de la main-d'œuvre rurale, en mettant l'accent sur les approches nouvelles et émergentes. Les secteurs industriels qui sont importants pour les collectivités rurales sont étudiés plus en détail, soit la santé, la fabrication et l'agriculture. Afin de stimuler la discussion sur les orientations stratégiques et programmatiques prometteuses, on y offre plusieurs considérations aux personnes engagées dans le développement de la main-d'œuvre rurale.

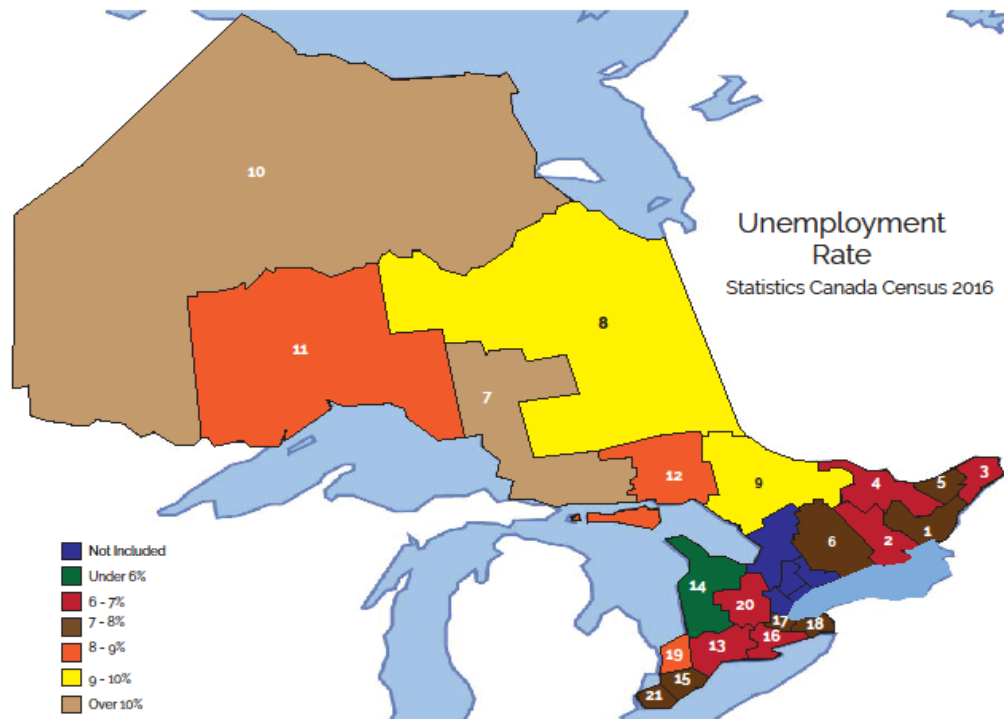
Pour élaborer le présent document, l'auteure s'est servie d'un réseau de renseignements sur le terrain. Au total, quinze conseils de planification rurale ont fourni des données de base et dix d'entre eux ont participé directement à l'élaboration du présent document. Les autres renseignements fournis sont fondés sur la synthèse des données des neuf conseils de planification de la main-d'œuvre composant Workforce Planning West et couvrant le Sud-Ouest de l'Ontario; dans la mesure du possible, des données provinciales ont aussi servi à donner une vue globale des collectivités rurales de la région de l'Ouest de l'Ontario. Des renseignements, extraits des feuillets d'information publiés antérieurement ([Focus on Rural Ontario Fact Sheets](#) du [Rural Ontario Institute](#)), ont également été inclus.

APERÇU DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Taux de chômage et d'activité

Les taux de chômage et d'activité fournissent des paramètres importants sur le fonctionnement des marchés du travail régionaux; cependant, ces taux sont plus difficiles à déterminer dans le cas des petites collectivités. Aux fins du présent rapport, les données du recensement de 2016 pour chaque conseil de planification sont illustrées dans la carte ci-dessous.

Carte 1



Source : Statistique Canada. Recensement de 2016, Totalisation spéciale

Plusieurs marchés du travail régionaux ont connu une certaine évolution depuis 2016, dans la mesure où certaines collectivités rurales affichent maintenant des taux de chômage exceptionnellement bas, alors que leur bassin de travailleurs diminue et que la demande est assez élevée. Il y a des petites localités où le taux de chômage est maintenant inférieur à 2 %, comme dans les comtés de Bruce et de Wellington.

Taux d'activité/population vieillissante

Le taux d'activité au sein d'une région est important, car il nous indique combien de personnes travaillent activement ou cherchent un emploi. Des taux d'activité plus faibles peuvent refléter plusieurs facteurs, y compris le vieillissement de la population, car les taux d'activité sont moins élevés dans les tranches d'âge supérieures.

Le manque de participation à la population active est une préoccupation importante dans de nombreuses régions de l'Ontario, en raison des points suivants, entre autres :

- Les problèmes de transport peuvent constituer un obstacle qui incite les gens à se désengager.

- Il y a un manque de sensibilisation à la variété de possibilités offertes ailleurs dans leur région.
- Les gens qui ont abandonné leur recherche d'emploi peuvent avoir l'impression qu'aucun travail ne correspond à leurs compétences ou à leur disponibilité.
- Les gens peuvent avoir des obligations familiales qui les rendent incapables de se déplacer pour aller travailler, surtout s'ils s'occupent d'autres membres de leur famille.
- Certains peuvent éprouver des problèmes de santé personnels.

Partout en Ontario, dans les régions à l'extérieur des centres métropolitains, la main-d'œuvre est généralement plus âgée et vieillissante. Les taux d'activité sont plus faibles dans ces endroits et les niveaux d'emploi (nombre d'emplois) ont également diminué. Il importe de reconnaître que les faibles taux de chômage ne reflètent pas nécessairement une hausse de l'activité économique ou une forte croissance du nombre d'emplois disponibles.

Les comtés dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 55 % sont les suivants :

Haliburton	49 %
Manitoulin	52,5 %
Prince Edward	54,2 %
Algoma	54,8 %
Parry Sound	55 %

Source : Recensement de 2016

Le vieillissement de la main-d'œuvre rurale a une incidence sur le taux d'activité, malgré certaines tendances compensatoires. Les Canadiennes et Canadiens prennent leur retraite de plus en plus tard et continuent de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Selon un rapport récent de Statistique Canada :

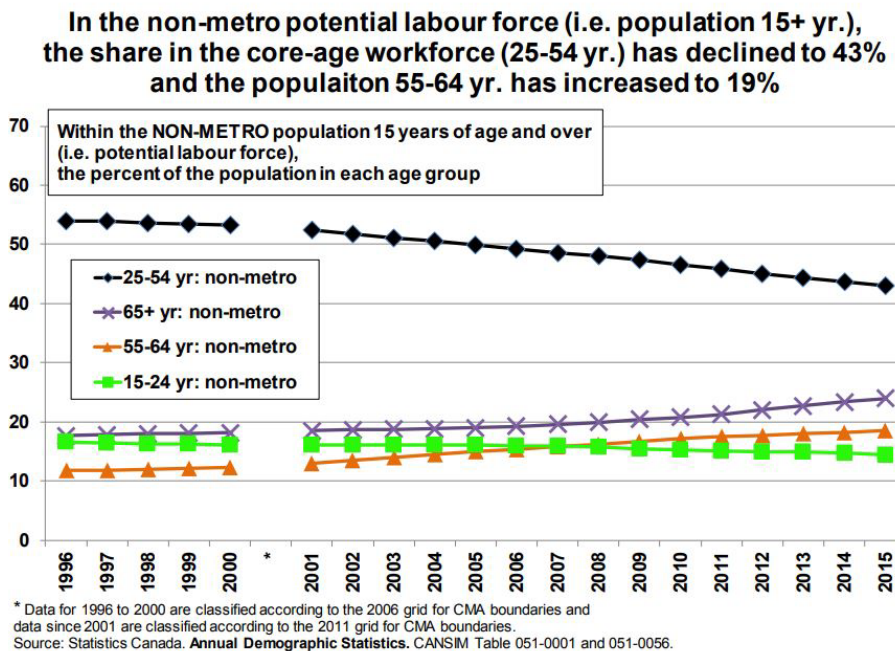
Près d'un tiers des personnes de 60 ans et plus ont travaillé ou souhaitaient travailler durant l'année précédente. Parmi ceux-ci, plus de 80 % avaient le travail comme activité principale, environ 10 % avaient travaillé à un moment ou à un autre au cours de la période et moins de 10 % n'avaient pas travaillé, mais souhaitaient travailler. La moitié des personnes plus âgées qui ont travaillé ou souhaitaient travailler au cours de l'année précédente l'ont fait par nécessité, et la proportion était semblable entre les hommes et les femmes¹.

Les chercheurs reconnaissent le déclin de la part de la population dans ce principal groupe d'âge actif, ainsi que l'augmentation de la part de la population de 55 ans et plus. Selon le Dr Ray Bollman, ce changement aura une incidence sur les taux d'emploi globaux : « Dans les régions non métropolitaines, dans le principal groupe d'âge actif (25-54 ans), 80 % de la population est employée comparativement à 55 % chez les 55-65 ans. C'est ce changement dans la structure par âge de la

¹ Hazel, Myriam. 2018. *Regard sur les statistiques du travail. Raisons de travailler chez les 60 ans et plus*. Statistique Canada. Catalogue no. 71-222-X. Repéré à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018003-fra.htm>

population qui fera baisser le taux d'emploi déclaré de toute la population active potentielle² » [traduction].

Graphique 1



Dans les collectivités rurales où la population vieillit, les travailleuses et travailleurs âgés peuvent être encouragés à réintégrer le marché du travail ou à y rester, soit en travaillant à leur compte, soit en travaillant à temps partiel. En général, toutefois, on prévoit que la tendance à la hausse des taux d'activité chez les groupes plus âgés ne compensera pas le déclin global créé par le passage de la population aux catégories d'âge supérieures. Voir par exemple la récente publication de Statistique Canada, *Regards sur la société canadienne. Population active du Canada et de ses régions : projections jusqu'en 2036*, par Laurent Martel, diffusée le 20 mars 2019. Dans ces projections, l'Ontario rural (à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement) devrait connaître une situation où de moins en moins de personnes travailleront — d'ici 2036, un ratio de seulement 1,9 personne pour les personnes qui travaillent — comparativement à 2,5 en milieu urbain en Ontario. Les employeurs des régions rurales de l'Ontario se feront concurrence pour attirer des talents de plus en plus rares, s'ils ne le font pas déjà.

Ce taux peut aussi être le résultat d'une économie stable et d'une diminution de la population active, alors que les travailleurs âgés prennent leur retraite et que le nombre de jeunes adultes entrant sur

² Non-metro population trends by age. (2017). Focus on Rural Ontario, Vol.4, No.1. Rural Ontario Institute. Repéré à : <http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Non-metro%20population%20trends%20by%20age%20%20Vol%204%20%20No%201.pdf>

le marché du travail est insuffisant pour remplacer ceux qui en sortent³. Dans ce genre de situation, le recrutement de travailleurs devient une exigence et un élément clé des stratégies de développement économique. Toutefois, surtout dans les régions rurales, le manque de moyens de transport et de logements accessibles peut entraver sérieusement la capacité des collectivités d'attirer de nouveaux travailleurs. Plusieurs initiatives visant à relever ces défis sont soulignées plus loin dans le présent rapport.

MIGRATION D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES PERSONNES EN ÂGE DE TRAVAILLER

Dix conseils de planification de la main-d'œuvre ont indiqué leurs trois principaux défis en matière de développement de la main-d'œuvre. C'est la pénurie sur le marché du travail qui représente la principale préoccupation dans sept de ces régions.

La migration de sortie des jeunes fait partie de cette préoccupation. Il est généralement reconnu et compris que dans de nombreuses collectivités rurales, les jeunes de 18 à 24 ans quittent leur communauté pour aller vivre ailleurs. La plus grande raison de cette émigration est l'accès aux établissements d'enseignement postsecondaire, qui se trouvent surtout dans les grands centres. En fait, à l'exception de sept régions/comtés (où se trouvent d'importants collèges communautaires ou universités)⁴, toutes les autres régions ont une migration de sortie nette chez leurs 18 à 24 ans. Les jeunes peuvent aussi être motivés à déménager par le désir d'accéder à de meilleures possibilités d'emploi dans les grandes collectivités urbaines.

La propension des jeunes à retourner dans les régions rurales après leurs études postsecondaires est liée à la solidité de leurs liens familiaux et à leur vécu dans leur communauté avant leur départ. La création d'activités favorisant l'engagement des jeunes dans les diverses collectivités rurales, y compris les conseils de jeunes, permet à ces derniers de se faire entendre et de déterminer les activités et les initiatives qui les garderaient bien ancrés dans leur communauté. L'initiative Prosper in Perth en est un exemple : <https://www.perthcounty.ca/en/doing-business/prosper-in-perth-county.aspx#>.

De même, l'événement Northern Wellington Youth Connections (<https://town.minto.on.ca/events/2019/04/30/northern-wellington-youth-connections>) a été conçu pour réunir des élèves de 9e année afin de leur faire connaître les emplois disponibles, le travail autonome et les autres possibilités de formation dans cette communauté rurale. Par le passé, les participants ont contribué à l'élaboration de plans d'action jeunesse visant à encourager les jeunes à retourner dans leur collectivité après leurs études postsecondaires.

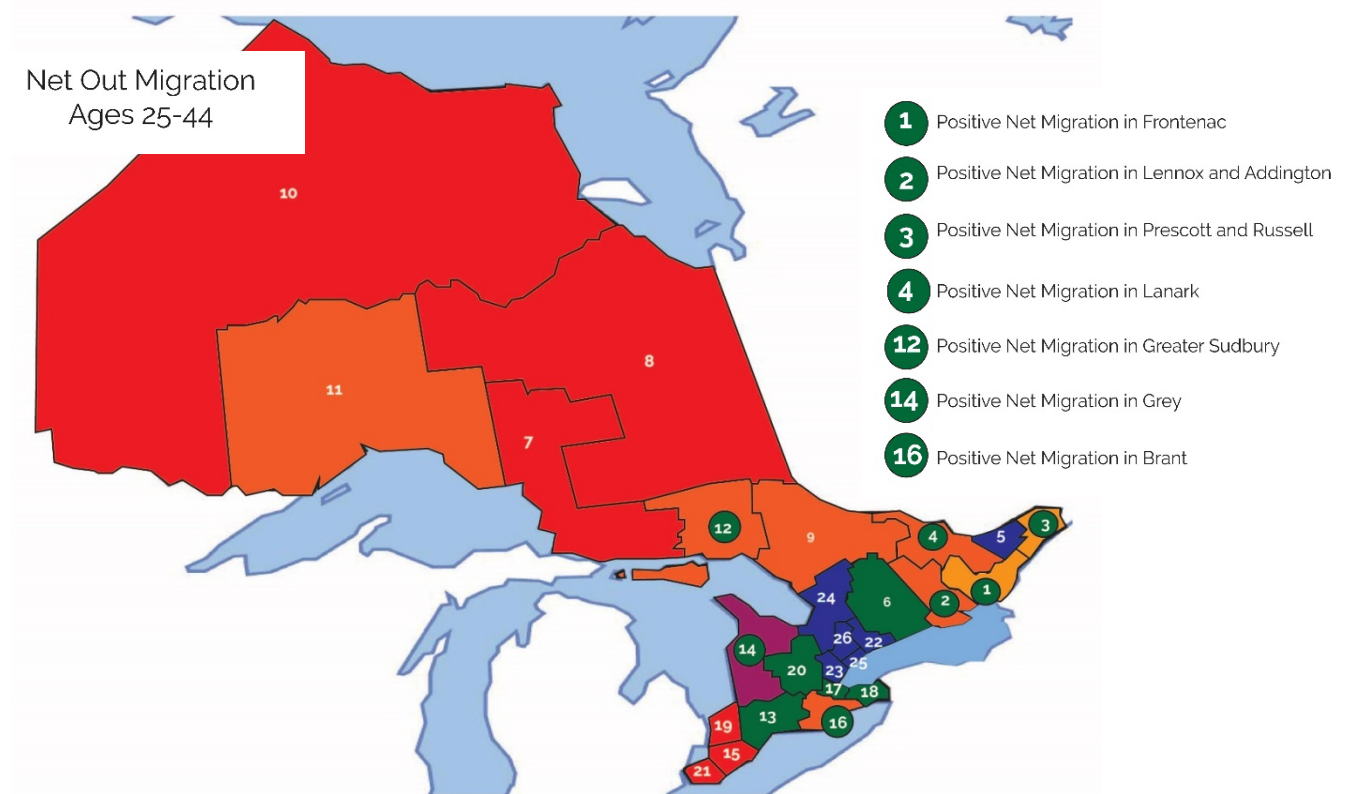
³ Employment trends in economic regions. (2017). Focus on Rural Ontario, Vol. 4, No. 3. Rural Ontario Institute. Repéré à : <http://www.ruralontarioinstitute.ca/knowledge-centre/focus-on-rural-ontario>.

⁴ Les sept régions géographiques ayant des établissements postsecondaires sont Frontenac, Peterborough, Wellington, Hamilton, Waterloo, Middlesex et le Grand Sudbury.

Malgré le fait que de nombreuses collectivités ont lancé ou envisagent de lancer des campagnes de recrutement pour encourager les jeunes à retourner dans leur collectivité après l'obtention de leur diplôme, ou lorsqu'ils songeront à fonder une famille, il reste que la proportion relative des personnes en âge de travailler entre 25 et 44 ans est inférieure dans beaucoup de régions rurales. Cette situation a des répercussions importantes sur la vitalité économique et sur la disponibilité de la main-d'œuvre.

À l'aide des données tirées estimations de la migration par divisions de recensement avec fichiers d'impôt annuel, la carte ci-dessous montre les niveaux variables de migration nette (entrée moins sortie) dans cette tranche démographique clé de la province, selon l'âge actif. La plupart des comtés et districts non métropolitains ont perdu une partie de leur population dans la tranche d'âge des 25-44 ans en raison de la migration de sortie. Cependant, jusqu'à un tiers de la population a augmenté entre 2011 et 2016 dans ce groupe d'âge. (Un tableau de la migration nette par comté par groupe d'âge est disponible ici : http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Migrants%2025-44_Focus%20on%20Rural%20Ontario.pdf)

Carte 2



Source : Statistique Canada : Estimations de la migration par divisions de recensement avec fichiers d'impôt annuel

Le tableau ci-dessous montre les divisions de recensement rurales dont la migration de sortie nette représente 2 % ou plus de la population âgée de 25 à 44 ans. Dans le contexte d'une population généralement forte, les petites pertes nettes seront beaucoup moins importantes que dans les endroits où la population de base est peu nombreuse; les pourcentages sont donc aussi révélateurs que les chiffres absolus.

Divisions de recensement rurales dont la migration de sortie nette représente 2 % ou plus de la population totale âgée de 25 à 44 ans :

HURON	8,5 %
PRINCE EDWARD	8,1 %
SUDBURY	7,3 %
RAINY RIVER	5,3 %
ALGOMA	4 %
COCHRANE	3,5 %
TIMISKAMING	3,3 %
LAMBTON	3,3 %
CHATHAM-KENT	2,8 %
PARRY SOUND	2 %
MANITOULIN	2 %

Les deux comtés ayant le pourcentage le plus élevé de migration de sortie dans ce groupe d'âge sont le Sud-Est et le Sud-Ouest de l'Ontario. Le déclin de la population du comté de Huron est une préoccupation qui perdure depuis un certain nombre d'années. La collectivité cherche activement des moyens de régler ce problème chronique. Le comté de Huron est l'une des nombreuses collectivités rurales à avoir mis sur pied un partenariat local en matière d'immigration (PLI) (http://wiki.settlementatwork.org/index.php/Local_Immigration_Partnerships) pour encourager l'attraction et l'établissement des immigrants et qui a également lancé une stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre (Worker Attraction and Retention Strategy—WARS) (voir Annexe 1).

La disponibilité du transport et le coût du logement sont d'autres facteurs qui influent sur le marché du travail et sur la décision des gens de s'installer ou de déménager. Tout comme les rives sud de la baie Georgienne et du lac Huron, le comté de Prince Edward est une région rurale où se fait ressentir l'augmentation du prix des maisons, qui peut être attribuée à une vague d'acheteurs de propriété de loisirs. Cela a eu une incidence sur le prix moyen des maisons, qui dépasse actuellement 500 000 \$, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2017. Même s'ils continuent peut-être de travailler dans le comté, les gens déménagent dans des régions voisines où les logements sont plus abordables. Comme dans bien d'autres collectivités, le manque d'options de transport en commun dans les comtés de Huron et de Prince Edward menace grandement le marché du travail. La mobilité de la main-d'œuvre devient plus difficile si les gens n'ont pas les moyens de vivre près de leur lieu de travail.

Les comtés de Huron et de Prince Edward ont indiqué qu'à l'heure actuelle, les possibilités d'emploi sont disponibles surtout pour la main-d'œuvre non qualifiée ou semi-spécialisée, dont les salaires sont généralement plus bas. En somme, les prix élevés des logements et les faibles salaires n'attirent aucunement les personnes à la recherche d'un emploi.

Initiatives visant à attirer la main-d'œuvre

Les collectivités rurales de l'Ontario s'efforcent de répondre à la demande des employeurs en adoptant des stratégies pour attirer de la main-d'œuvre. Il existe diverses méthodes pour essayer de résoudre ce problème, notamment des campagnes de recrutement et de marketing ciblées.

Le plan de développement économique du comté de Huron fait ressortir la nécessité de travailler avec les industries locales pour encourager l'expansion de la main-d'œuvre dans les secteurs de la fabrication et des soins de santé. Le comté de Perth a récemment établi un partenariat avec des entreprises locales qui ont besoin de main-d'œuvre pour les représenter à des salons de l'emploi dans la région. Les comtés de Lambton et de Grey ont adopté des stratégies semblables, participant à des salons de l'emploi dans des régions comme Kitchener, Peel et London pour tenter de recruter des travailleurs et travailleuses et les encourager à déménager. C'est un moyen efficace d'utiliser un minimum de ressources pour rejoindre les personnes à la recherche de travail dans les plus grandes régions.

Le comté de Grey s'est également associé au projet Rural Employment Initiative (REI) de Peel pour y inviter les nouveaux immigrants et immigrantes à explorer les possibilités d'emploi. Ce partenariat offre du soutien aux nouveaux arrivants qui se sont d'abord établis dans la RGT, mais qui ont manifesté un intérêt à s'établir dans les collectivités rurales. Deux circuits en autobus ont été organisés en 2018 et 2019, permettant à 73 professionnels immigrants de visiter la région et de se renseigner sur les possibilités d'emploi en participant au salon régional de l'emploi. L'objectif était de promouvoir les possibilités offertes dans cette région auprès des personnes résidant à l'extérieur des collectivités rurales. Parmi les leçons apprises, mentionnons les suivantes :

- établir des liens directs avec les employeurs « champions » avant et après la tournée;
- avoir un processus bien défini pour répondre aux demandes des clients de REI intéressés;
- et tenir à jour une liste 1) des candidats intéressés ayant un ensemble de compétences déterminées et 2) des employeurs « champions » cherchant à recruter à l'extérieur des réseaux traditionnels.

Pour en savoir plus, consultez www.helpingnewcomerswork.ca.

Le comté de Wellington s'est concentré sur la collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour promouvoir les possibilités d'emploi en milieu rural ainsi que sur la collaboration avec la REI pour tenter d'attirer les nouvelles personnes arrivantes qui pourraient s'intéresser à des possibilités entrepreneuriales dans cette région.

EMPLOI SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCES

Certaines régions de la province connaissent des niveaux élevés de migration d'entrée et de sortie, même si elles conservent un solde net relativement stable. Le roulement de la population n'est pas toujours un symptôme de problèmes. Comme l'observe le Dr Bollman, « les flux d'entrée et de sortie des travailleurs permettent vraisemblablement d'améliorer l'inadéquation des compétences, de

sorte que les niveaux de roulement peuvent indiquer une réorientation des compétences sur le marché du travail local » [traduction]⁵.

L'évolution des compétences requises dans diverses industries a une incidence sur la dynamique de la main-d'œuvre. La composition professionnelle des travailleuses et travailleurs d'une industrie donnée peut changer en fonction des changements technologiques et des investissements dans la machinerie ou dans les procédés de production. Les tendances en matière d'emploi dans les divisions de recensement rurales montrent que le nombre d'emplois dans trois des cinq groupes de compétences a augmenté. Comme l'illustre le graphique 3, la plupart des emplois dans les divisions de recensement rurales appartiennent aux groupes de compétences A, B et D. Les emplois du groupe de compétences A exigent une formation universitaire. Ceux du groupe de compétences B doivent suivre une formation collégiale ou un programme d'apprentissage dans un métier spécialisé. Le groupe de compétences C comprend les emplois intermédiaires qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, et ceux du groupe de compétences D ne nécessitent qu'une formation en cours d'emploi. Le groupe de compétences A a connu la plus forte croissance, soit de près de 25 % entre 2001 et 2018. D'autre part, le groupe de compétences C est demeuré relativement stable depuis la forte baisse qui a suivi la récession en 2008-2009.

Malgré l'absence générale de croissance dans le groupe de compétences C, certaines professions au sein de ce groupe peuvent encore faire l'objet d'une forte demande. Par exemple, ce serait le cas pour

- les bouchers industriels
- les conducteurs de grands routiers
- le personnel des services des aliments et de boissons.

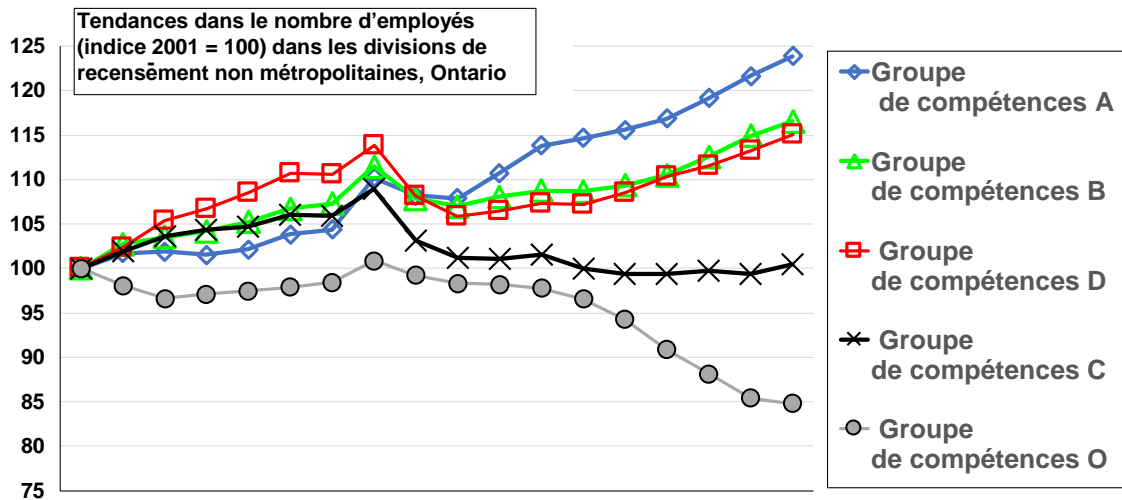
Plusieurs employeurs locaux dans la région du Waterloo Wellington Dufferin Board dépendent du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour satisfaire leur besoin de bouchers industriels.

Le groupe de compétences O (gestion) a fortement diminué. On prévoit que le nombre d'emplois en gestion continuera de diminuer dans les collectivités rurales, tandis qu'on prévoit une légère croissance dans les autres niveaux de compétence.

⁵ Migrants 25-44 years of age. (2018). Fact Sheets on Rural Ontario, Vol. 6, No. 3. Rural Ontario Institute. Récupéré à : [http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Migrants%2025-44 Focus%20on%20Rural%20Ontario.pdf](http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Migrants%2025-44%20Focus%20on%20Rural%20Ontario.pdf).

Graphique 2

Tendances de l'emploi dans chaque groupe de compétences* dans les divisions de recensement non-métropolitaines



* Les professions sont classées dans des groupes de compétences selon : Emploi et Développement des compétences Canada. **Matrice de la classification nationale des professions 2011** (<http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Matrice2011.aspx?ver=11>).

Source: Base de données du MAAARO, ANALYSTE DE L'EMSI

Graphique de Ray D. Bolman@sasktel.net

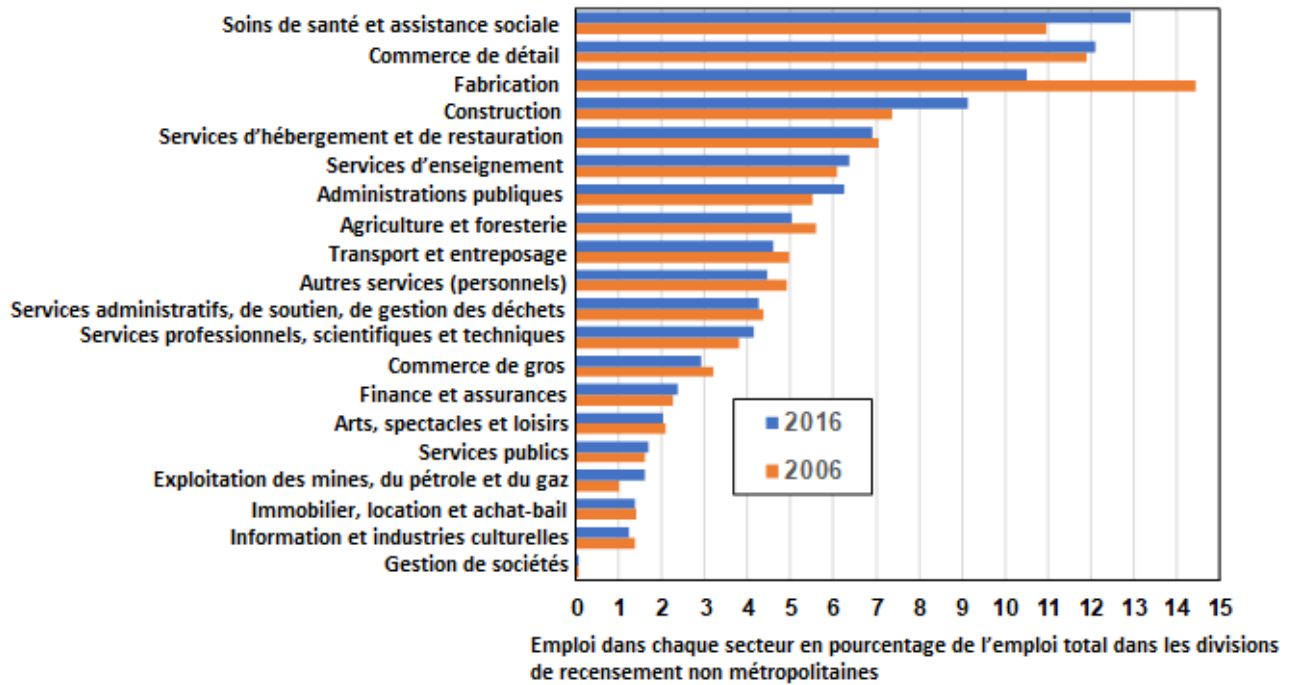
À court terme, on s'attend à ce que les professions du groupe de compétences B connaissent une croissance légèrement plus rapide que les autres.

Tendances de l'emploi dans l'industrie

Comme le montre la figure ci-dessous, dans les divisions de recensement non métropolitaines, le secteur qui comptait le plus d'emplois en 2016 était celui des soins de santé et de l'assistance sociale (13 %), en hausse par rapport à 11 % en 2006. Le secteur de la fabrication était le plus important secteur des divisions de recensement non métropolitaines en 2006 (14,4 %), mais il est passé au troisième secteur en importance avec 10,5 % de l'emploi total en 2016. De 2006 à 2016, le secteur non métropolitain ayant connu la plus forte hausse de l'emploi a été l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz (+55 %), le secteur de la fabrication (-30 %) ayant connu la baisse la plus marquée de l'emploi⁶.

⁶ Employment by Sector, Overview 2006-2016. (2018). Focus on Rural Ontario. Vol. 6, No. 10. Rural Ontario Institute. Repéré à: http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Employment%20by%20sector%20%20Overview%202006-2016_Vol%206%20No%2010.pdf.

En 2016, l'emploi dans le secteur des soins de santé s'est classé au premier rang avec 13 % de l'emploi dans les divisions de recensement non métropolitaines.



Source : Statistique Canada. Recensement de la population de 2006, tableau 97-561-XCB2006013 et Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016292.

Graphique de RayD.Bollman@sasktel.net

De plus, l'information fournie par 10 conseils de planification couvrant les collectivités rurales a indiqué les industries suivantes parmi les trois premières :

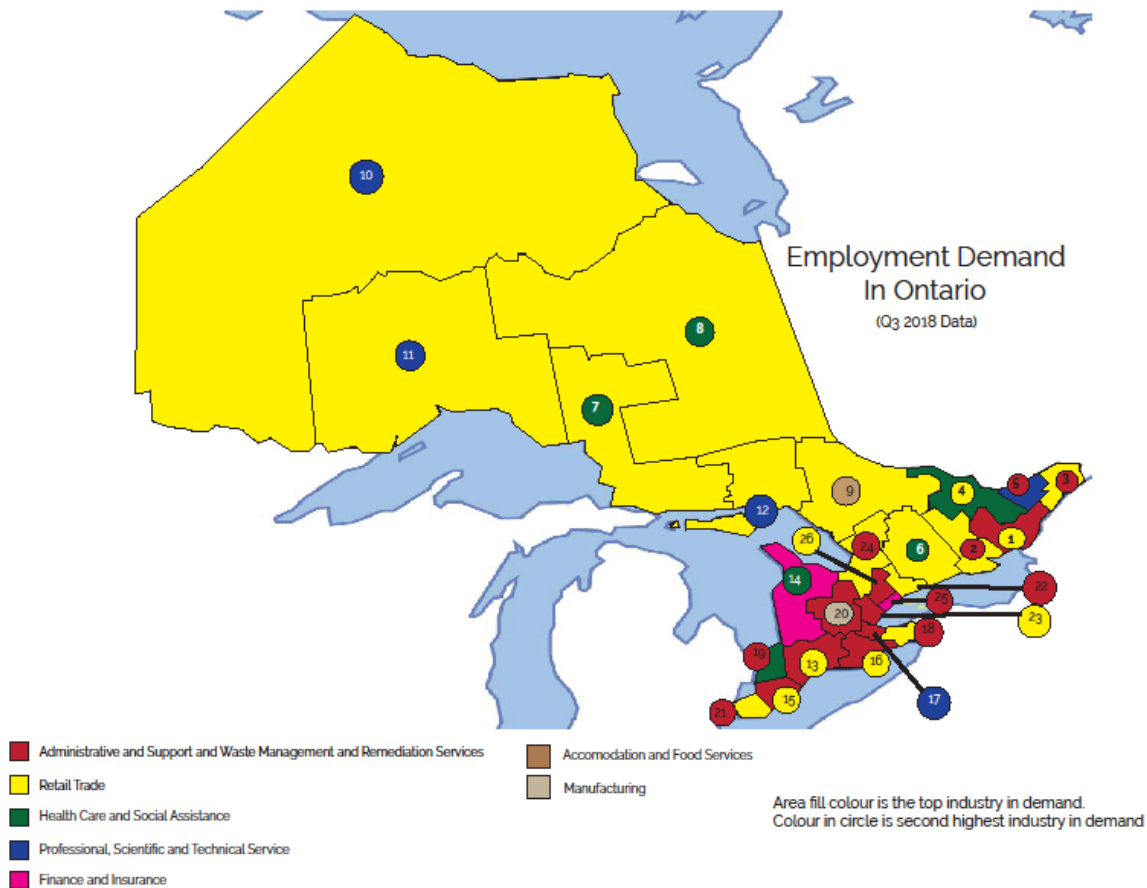
- Santé (9)
- Commerce de détail (9)
- Fonction publique (3)
- Éducation (2)
- Fabrication (4)
- Mines (1)
- Construction (1)

Le secteur de la fabrication figure au troisième rang au Sud-Ouest et celui des mines est au troisième rang dans le Nord.

Demande en main-d'œuvre

Une autre façon de comprendre la demande en main-d'œuvre est d'examiner les offres d'emploi actuelles et de voir combien d'emplois sont offerts dans chaque industrie. Les offres d'emploi actuelles donnent un aperçu du marché du travail.

Carte 3



Source : CEB Talent Neuron

D'après la carte ci-dessus, la demande en main-d'œuvre au cours du troisième trimestre de 2018 était élevée dans des secteurs comme le commerce de détail et les soins de santé dans les régions rurales de l'Ontario, tandis que dans le Sud-Ouest, les secteurs comme les services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement étaient les plus recherchés. Cochrane offrait principalement des emplois dans le secteur « Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle », comparativement à Essex qui offrait des emplois de camionneurs et Prince Edward qui cherchait des ouvriers agricoles.

Toutefois, l'analyse des offres d'emploi pour aider à déterminer les tendances de l'augmentation de la demande ou de la pénurie de compétences présente des faiblesses et souligne les lacunes dans la disponibilité des données locales que les conseils de planification de la main-d'œuvre ont cherché à combler. Le secteur des services administratifs et de soutien, par exemple, comprend les services

d'emploi, de sorte qu'il est probable que bon nombre des offres dans ce secteur qui sont représentées sur la carte pourraient effectivement être des agences de recrutement qui pourraient à leur tour affecter des travailleurs aux autres secteurs. Un récent rapport du Conseil de l'information sur le marché du travail, portant sur les défis de la mesure des compétences et des déficits de compétences, examine en profondeur quelques-unes des difficultés qui se posent au Canada en ce qui concerne ce type de question : « La définition des compétences peut porter à confusion, ce qui limite notre capacité à mesurer les compétences et les déficits en la matière. Il est urgent de mettre en place une taxonomie des compétences commune, crédible et ouverte, qui permettrait aux intervenants (chercheurs d'emploi, employeurs et éducateurs) de parler le même langage⁷ ».

Le rapport souligne également que : « Les offres d'emploi en ligne sont probablement orientées vers des marchés d'emploi urbains et mieux rémunérés (même si cela reste difficile à déterminer concrètement)⁸ ».

Dans son rapport de 2016 intitulé « Labour market information: an essential part of Canada's skills agenda », le Conseil canadien des affaires a demandé que le gouvernement unisse ses efforts pour améliorer la cueillette et l'investissement des données afin de permettre de mieux compiler et partager l'information sur le marché du travail local⁹.

Agriculture

L'Ontario rural est doté d'une vaste base agricole qui alimente une chaîne alimentaire à valeur ajoutée produisant un ensemble diversifié de produits pour les marchés nationaux et internationaux. L'Ontario compte quelque 49 600 fermes de recensement. Selon le plus récent profil sectoriel d'Emploi et Développement social Canada, l'emploi dans l'agriculture primaire a légèrement augmenté pour atteindre 77 700 en Ontario en 2016, après trois années consécutives de déclin. Alors que l'agriculture primaire ne représentait que 0,7 % du produit intérieur brut total de l'Ontario en 2016, ce chiffre est passé à 5,9 % pour l'ensemble du secteur agroalimentaire.

Plusieurs tendances méritent d'être soulignées dans le rapport :

- Si le nombre de fermes a diminué en Ontario, les exploitations agricoles sont plus grandes et plus précieuses.
- Les machines et les nouvelles technologies ont permis aux fermes de maintenir leur production avec moins d'intrants.
- L'industrie a des difficultés à attirer des travailleuses et travailleurs locaux et compte beaucoup sur la main-d'œuvre temporaire.

⁷ Conseil de l'information sur le marché du travail. (2019). Ceci n'est pas une compétence : le défi de la mesure des déficits de compétences. Perspectives de l'iMT, no 14. Repéré à : <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2019/06/Perspectives-de-IIMT-no-14-2-1.pdf>.

⁸ Ibid.

⁹ Drummond, D., Halliwell, C. (2016). Labour Market Information: an essential part of Canada's skills agenda. Business Council of Canada. Repéré à : <http://thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2016/06/Labour-Market-Information-June-13.pdf>.

- Les serres et l'avènement de la marijuana médicinale occuperont une place centrale au cours des années à venir.
- Il est probable que la croissance de l'emploi restera stable dans le secteur agricole entre 2017 et 2019 (Agriculture 2017-19 : Direction de l'information sur le marché du travail et socio-économique, Service Canada, Ontario).

Bien que l'on puisse s'attendre à ce que l'emploi direct à la ferme soit stable, d'autres carrières liées à l'agriculture semblent connaître une croissance importante. Selon AgCareers.com, le nombre d'emplois dans le secteur agroalimentaire canadien qui ont été affichés en 2018 a augmenté de 32 % par rapport à 2017, 21 % d'entre eux étant affichés en Ontario et au Québec. Le même rapport indique que 57 % des entreprises agroalimentaires croient que la taille de la main-d'œuvre va augmenter au cours des deux prochaines années. Les départs à la retraite et les difficultés de recrutement ont été cités comme des facteurs importants. Les employeurs ont indiqué que les difficultés de recrutement s'expliquaient principalement par le fait que les candidats ne possédaient pas les compétences requises, suivi de près par le faible nombre de candidats¹⁰. Les postes de vente et de gestion sont souvent cités comme étant les plus difficiles à pourvoir.

Dans le cadre d'une récente séance de consultation avec Emploi et Développement social Canada, les agriculteurs ont fait part de leurs préoccupations au sujet des travailleurs étrangers temporaires, et les enjeux suivants ont été soulevés :

- La difficulté d'attirer des travailleuses et travailleurs étrangers malgré le manque de réponse aux offres du Guichet-Emplois Canada qui étaient affichées pendant plus de deux ans.
- La hausse des coûts liés à l'augmentation du salaire minimum, plus le coût supplémentaire lié à l'obligation de fournir un logement. Les logements gratuits offerts aux travailleurs étrangers sont en sus des salaires, ce qui crée des conditions inégales pour les travailleurs domestiques qui doivent assumer ces coûts par leurs propres moyens.
- Il est presque impossible de respecter les conditions définies par les réglementations et inspections, car les critères varient selon les ministères (par exemple, le logement et la santé).

¹⁰ 2018 Agribusiness Job Report, Canadian Edition. (2018). Repéré à : <https://www.agcareers.com/reports.cfm>



CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL
CONSEIL CANADIEN POUR
LES RESSOURCES HUMAINES
EN AGRICULTURE

En août 2019, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a publié un rapport d'information sur le marché du travail intitulé « Comment la pénurie de main-d'œuvre déterminera le destin du secteur : L'agriculture en 2029 ».

Le secteur agricole canadien fait face à de nombreux défis uniques en matière de main-d'œuvre qui pourraient compromettre son potentiel de croissance et sa contribution à l'économie nationale. En 2017, 16 500 emplois n'ont pas été pourvus dans le secteur agricole canadien, ce qui lui a coûté 2,9 milliards de dollars en perte de revenus, soit 4,7 % des ventes. Les pénuries de main-d'œuvre n'ont pas seulement un effet sur le secteur à l'heure actuelle : elles limitent aussi sa croissance future en contrecarrant les plans d'expansion ou en les retardant.

Les pénuries chroniques de main-d'œuvre ont conduit les employeurs agricoles à compter de plus en plus sur les travailleurs étrangers, qui représentent désormais 17 % de la main-d'œuvre du secteur. Si ces travailleurs étrangers ont permis de réduire l'effet des pénuries chroniques de main-d'œuvre, cette solution ne résout qu'en partie le problème et pourrait facilement disparaître en cas de modification de la politique ou d'événements mondiaux.

La pénurie croissante de main-d'œuvre

Si les difficultés liées à la main-d'œuvre agricole sont importantes à l'heure actuelle, elles ne feront que s'intensifier à l'avenir. On prévoit une augmentation considérable des besoins de main-d'œuvre dans ce secteur au cours des dix prochaines années. D'ici 2029, le secteur agricole aura besoin d'un nombre de travailleurs nettement supérieur pour atteindre les objectifs de production. Durant cette période, la taille de la main-d'œuvre agricole canadienne diminuera en raison du nombre grandissant des départs à la retraite. En réalité, 112 200 travailleurs de ce secteur devraient partir à la retraite entre 2018 et 2029, soit 37 % de sa main-d'œuvre. Cela exerce une pression supplémentaire sur un secteur déjà mis au défi de trouver suffisamment de travailleurs.

Par conséquent, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur doublera presque dans les dix ans à venir, pour atteindre 123 000 employés en 2029. Ce chiffre équivaudra à 32 % de la demande de main-d'œuvre en 2029, ou environ un emploi sur trois dans le secteur agricole. L'Ontario sera la province qui subira la majeure partie de la pénurie de main-d'œuvre agricole au Canada en 2029, mais le Québec, l'Alberta, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan seront également durement touchés sur ce plan. (<https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/CAHRC%20National%20Report%20-%20French%20-%20Final%20-%20September%205%2C%202019.pdf>)

Fabrication

Selon le rapport 2018 des Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) intitulé *Manufacturing Ontario's Future: Leveraging Ontario's Manufacturing Sector to Drive Ontario's Success*, le secteur de la fabrication de l'Ontario emploie environ 770 000 personnes. Selon l'analyse des données du

recensement de 2016, 339 000 emplois dans la fabrication se trouvaient dans des divisions de recensement à l'extérieur des grands centres urbains, comme indiqué dans une fiche de renseignements du ROI¹¹. Toutefois, le secteur de la fabrication a connu la plus forte baisse sectorielle de l'emploi dans les régions rurales de l'Ontario de 2006 à 2016. Autrefois le secteur d'emploi le plus important, il est passé au troisième rang, avec un recul de 14,4 % à 10 % de la population active rurale sur une période de dix ans, soit une baisse de 30 %.

Proportionnellement, le secteur de la fabrication demeure relativement plus important dans les régions rurales et les petites villes de l'Ontario que dans les centres urbains, si bien que cette restructuration de l'économie est d'une grande importance. Un examen des régions rurales ayant une forte proportion d'emplois dans le secteur de la fabrication révèle que bon nombre d'entre elles se trouvent dans des régions ayant accès à des voies de transport importantes, comme le corridor de l'autoroute 401.

D'après le rapport du MEC, ceux qui dirigent des entreprises manufacturières ont estimé que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre étaient le problème le plus important auquel ils sont confrontés : « Ce message a été exprimé haut et fort lors des consultations tenues dans le cadre du rapport "Industries 2030 Ontario", ainsi qu'à la lumière des résultats de l'enquête "2018 Management Issues Survey". Plus précisément, les cadres ont exprimé leur profonde inquiétude quant à la disponibilité des travailleurs et au niveau des compétences des employés actuels et futurs à tous les niveaux dans leur entreprise. Ces lacunes sapent la performance actuelle et la croissance future de leurs entreprises » [traduction].

Dans le rapport, on définit ensuite les domaines d'action suivants :

- Améliorer les liens entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire
- Appuyer les programmes d'apprentissage et d'apprentissage intégré au travail
- Mobiliser les jeunes, les femmes et les autres groupes sous-représentés
- Renforcer les programmes d'enseignement des STIM
- Formation des compagnies de soutien
- Réforme de l'immigration

Dans ma propre région, j'ai vu plusieurs entreprises de fabrication rurales chercher à augmenter leurs effectifs, mais le manque de terres disponibles, de main-d'œuvre, de logements abordables et de transport a nui à leur capacité de le faire, les forçant parfois à se développer ailleurs dans une autre collectivité. De telles contraintes sur les entreprises existantes peuvent finir par les obliger à déménager ou à fermer, ce qui aurait un effet dévastateur sur ces petites collectivités, sur leur main-d'œuvre et sur l'assiette fiscale. Nous devons impérativement travailler avec ces entreprises pour continuer à soutenir l'attraction et le maintien en poste de la main-d'œuvre afin qu'elles restent viables dans un avenir prévisible. L'industrie manufacturière n'est pas en voie de disparition à

¹¹ Employment by sector: Overview 2006-2016. (2018). Focus on Rural Ontario, Vol. 6, No. 10. Rural Ontario Institute. Repéré à : http://www.ruralontarioinstitute.ca/uploads/userfiles/files/Employment%20by%20sector%20%20Overview%202006-2016_Vol%206%20No%2010.pdf.

présent, mais elle le sera si nous ne tenons pas compte des défis auxquels elle se heurte dans les collectivités rurales. Les récentes annonces de financement provincial pour la formation spécifique à l'industrie, dont les fabricants ont grandement besoin, sont au mieux inégales et portent généralement sur les grandes régions urbaines. Il faut accorder plus d'attention à la fabrication dans les collectivités rurales.

Soins de santé

Le recrutement et le maintien en poste de professionnels de la santé pour servir les régions rurales est un défi pour de nombreux pays comme l'Australie, les États-Unis et le Royaume-Uni. Partout au Canada et en Ontario, on déploie des efforts soutenus pour régler ce problème.

ProfessionsSantéOntario (<http://www.healthforceontario.ca/fr/Home>) offre de nombreux programmes incitatifs aux régions admissibles en fonction de leur « indice de ruralité ». Des initiatives comme le Rural Ontario Medical Program (<https://romponline.com/>) visent les programmes de formation et d'éducation universitaires pour faciliter l'accès des étudiants en médecine et en sciences infirmières aux stages en milieu rural. Gateway Centre for Excellence in Rural Health (<https://www.gatewayruralhealth.ca/>) entretient depuis longtemps des liens avec l'école de pharmacie de l'Université de Waterloo et avec l'Université de Western Ontario. Le programme HealthKick Huron (<http://www.gopalmer.ca/>) a été conçu pour former des professionnels de la santé au niveau local en incitant les élèves du secondaire à envisager une carrière professionnelle en santé et en favorisant les stages dans leur région pour ceux qui le font. L'École de médecine du Nord de l'Ontario (<https://www.nosm.ca/fr/>), qui est décrite dans un document d'accompagnement du « 2019 Foresight Paper », a connu un succès considérable avec cette approche.

Certaines tendances suggèrent que ce défi va s'accroître. Le vieillissement de notre société entraînera une augmentation de la demande de travailleurs de la santé, surtout dans le secteur des soins personnels, si les approches préconisant le « vieillissement chez soi » sont efficaces. Dans le passé, avec l'âge, les gens quittaient souvent leur domicile et leur communauté pour recevoir des soins dans des établissements de soins plus importants dans les grandes collectivités. Aujourd'hui, cependant, les personnes âgées souhaitent plutôt rester dans leur propre communauté rurale. Un chercheur du Nouveau-Brunswick qui a mené des entrevues avec des personnes âgées en 2017 a constaté que celles-ci avaient un dénominateur commun, à savoir qu'elles souhaitaient rester chez elles¹². Cela a eu un impact sur l'emploi dans les soins de santé en milieu rural — en 2016, ce secteur était le plus important, avec 13 % des emplois dans les divisions de recensement non métropolitaines¹³. Cela est en grande partie attribuable à l'augmentation du nombre d'entreprises de soins à domicile et à la création de nouveaux établissements de soins de longue durée dans les petites collectivités.

Avec la baisse continue du taux de chômage dans de nombreuses collectivités rurales, il devient de plus en plus difficile d'attirer de nouveaux travailleurs et travailleuses. Récemment, la ville de Minto, dans le comté de Wellington, a eu besoin d'attirer des préposés aux services de soutien à la personne (PSSP). Plusieurs PSSP philippins avaient déjà été embauchés dans la région et il était clair

¹² <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/senior-home-rural-nb-1.4069723>.

¹³ Ibid.

qu'ils s'étaient installés facilement et étaient bien acceptés par la communauté. Cela a amené la municipalité à concentrer ses efforts de recrutement sur les amis et la famille de ceux qui avaient déjà déménagé à Minto et de ceux qui s'étaient installés dans les grands centres comme Toronto.

POINTS À CONSIDÉRER

Les points suivants sont présentés comme des domaines importants dans lesquels il faudra agir :

- 1) Passer en revue le Programme des travailleurs formés à l'étranger afin qu'il soit plus facile et plus rapide pour les participants à ce programme d'obtenir plus rapidement et plus facilement le statut d'immigrant reçu lorsqu'ils occupent des emplois qui sont recherchés.
- 2) Étudier les programmes d'immigration comme Entrée Express et le Programme ontarien des candidats à l'immigration pour offrir davantage de possibilités aux travailleurs non qualifiés ou peu spécialisés dont la demande est forte, en accordant la priorité aux collectivités rurales.
- 3) Il faut réaliser des analyses approfondies et des études de cas sur la façon dont nous pouvons aider les immigrants à s'installer dans les petites collectivités urbaines et rurales.
- 4) Continuer à miser sur l'infrastructure technologique pour soutenir la croissance des entreprises dans les collectivités rurales. p. ex. SWIFT
- 5) Investir dans la formation des grandes industries clés et des entreprises individuelles afin de les appuyer dans leur engagement envers l'emploi dans les collectivités rurales.
- 6) Plusieurs organismes et initiatives appuyant le développement de la main-d'œuvre sont financés sur une base annuelle. Cela ne permet pas d'investir ou de concevoir des moyens créatifs et constructifs sur une plus longue période pour répondre aux priorités à long terme du développement de la main-d'œuvre rurale. Il faut envisager des cycles de financement plus longs pour des programmes comme les PLI et des organismes comme les conseils de planification de la main-d'œuvre.

ANNEXE 1 : INITIATIVES DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Voici des exemples d'initiatives reflétant la diversité des projets qui répondent aux défis de la main-d'œuvre rurale. Sans prétendre être exhaustifs ou complets, ils reflètent les connaissances et l'expérience que j'ai acquises dans le cadre de mon travail à titre de directrice générale d'un conseil de planification de la main-d'œuvre. Ce qui est encourageant, c'est la diversité et l'innovation des organismes collaborateurs qui s'attaquent à ces problèmes complexes et de longue haleine pour lesquels il n'y a pas de solution unique.

Ce qui suit n'est qu'un échantillon de quelques-unes des initiatives novatrices actuellement mises en œuvre dans l'ensemble de la province pour appuyer le développement des effectifs dans les collectivités rurales. Ces initiatives sont dirigées par un grand nombre d'organismes différents, mais la région du conseil de planification dans laquelle ces initiatives se déroulent est indiquée entre parenthèses comme contact à titre d'information.

Promouvoir l'immigration

L'immigration jouera un rôle clé dans la réussite et la croissance de l'emploi dans les collectivités rurales. Étant donné que la majorité des immigrants s'établissent d'abord dans les grands centres urbains, il sera de plus en plus important de mettre en valeur les possibilités et les modes de vie disponibles dans les collectivités rurales. Les collectivités qui accueillent actuellement des travailleurs étrangers temporaires (TET) se trouvent peut-être au bon endroit et au bon moment pour profiter des nouvelles politiques et des nouveaux programmes qui modifieraient les conditions dans lesquelles on leur permet de demeurer au Canada. Par exemple, permettre aux TET de devenir admissibles à la résidence permanente après une période déterminée, peut-être de deux à trois ans, leur offrirait d'autres possibilités dans la collectivité qu'ils connaissent et les inciterait à prendre leur place dans le circuit des TET. Cela serait avantageux pour de nombreuses industries.

Comme les collectivités connaissent des taux de chômage plus faibles en raison d'un manque de main-d'œuvre, elles risquent de devenir moins accueillantes envers les nouveaux arrivants, estimant qu'elles n'ont aucunement besoin d'eux puisque tous leurs résidents qui désirent travailler occupent un emploi. La perception que l'immigration n'est pas nécessaire peut poser des problèmes pour certaines communautés rurales, car il y a peu ou pas de services d'aide aux nouveaux arrivants dans les régions semi-rurales et rurales.

Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI)

Il existe 70 partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) au Canada, dont 30 en Ontario et 5 à Toronto. Ils sont financés par Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC). Douze PLI servent les collectivités et les comtés non métropolitains de l'Ontario, dont :

- Chatham-Kent
- Cinq comtés de l'Est
- Comté de Huron
- North Bay

- Oxford
- Quinte
- Renfrew & Lanark
- Sarnia Lambton
- Sault Ste. Marie
- Smiths Falls
- St. Thomas-Elgin
- Timmins

« Les PLI sont des coalitions municipales ou régionales conçues pour renforcer la capacité locale en vue d'attirer de nouveaux arrivants et d'améliorer leur intégration, ce qui se traduit par une participation économique, sociale, politique et civile accrue. Ils fonctionnent au moyen d'ententes officielles, mettant sur pied des conseils de partenariat élargis chargés d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies visant à rendre les collectivités plus accueillantes. Les coalitions des PLI comprennent des fournisseurs de services aux immigrants et à la population générale; des municipalités; des organismes fédéraux et provinciaux; des associations d'employeurs; des organismes de santé; des groupes ethnoculturels et religieux; des conseils scolaires; des établissements universitaires; ainsi que d'autres partenaires. À ce titre, ils sont d'importants points de convergence pour accroître l'engagement et promouvoir les alignements stratégiques et la coordination entre les fournisseurs de services et les autres institutions. Cette initiative a commencé ses activités en Ontario et s'est maintenant répandue dans un certain nombre d'autres provinces. Ce site est mis à jour au fur et à mesure que de nouveaux PLI sont formés et que de nouveaux renseignements sont disponibles. Ce programme est financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada » [traduction].

Source : Voies vers la prospérité : Canada site web p2pcanada.ca : Définition des PLI.

Ces PLI ont élaboré des stratégies d'établissement et/ou des plans d'action pour encourager l'établissement des immigrants dans les régions rurales non métropolitaines. Ils font face au même genre de problèmes partout en Ontario. L'emploi et l'intégration des nouveaux arrivants sont des thèmes clés, touchant des sujets comme le transport, le logement, l'accès aux soins de santé et les services de traduction et de formation linguistique. Parmi les exemples d'objectifs pour appuyer leur établissement, on peut citer « créer une campagne de sensibilisation pour promouvoir les aspects positifs de l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté¹⁴ », « accroître les possibilités de réseautage entre employeurs et nouveaux arrivants et immigrants¹⁵ » et « mieux aider les immigrants à obtenir un emploi convenable¹⁶ » [traduction].

WESTERN ONTARIO WARDEN'S CAUCUS

¹⁴ Quinte LIP — Local Settlement Strategy & Action Plan PLI.

¹⁵ Stratégie d'établissement PLI de Sarnia-Lambton.

¹⁶ SEO LIP — Work Plan.

Le Western Ontario Warden's Caucus (WOWC) est composé de représentants municipaux de petites collectivités du Sud-Ouest de l'Ontario. En 2018, le WOWC a élaboré une stratégie de développement de la main-d'œuvre qui comportait les objectifs de planification régionale de la main-d'œuvre suivants :

- **Objectif 1 :** Renforcer l'accès et la qualité des renseignements sur le marché du travail pour répondre aux besoins du monde des affaires et créer des occasions de réunir les entreprises, les développeurs économiques et les éducateurs afin de renforcer l'harmonisation entre ces besoins et les programmes éducatifs.
- **Objectif 2 :** Recueillir des renseignements qui serviront à orienter les activités de planification de la relève et de maintien en poste des entreprises municipales. Cet objectif comprend la nécessité de plaider en faveur d'un meilleur soutien à la programmation.
- **Objectif 3 :** Améliorer l'accès de la région à un bassin de main-d'œuvre qualifiée et talentueuse qui est en mesure de répondre aux conditions économiques changeantes.

Le comité de développement économique du WOWC, en partenariat avec Workforce Planning West, a tenu une conférence en décembre 2018 pour discuter des questions de développement de la main-d'œuvre. Une conférence de suivi, Growing Your Workforce, aura lieu à Stratford en octobre 2019 pour faire le point sur les initiatives réussies visant à relever les défis liés à la main-d'œuvre, dont certaines sont présentées dans ce document.

Une formation ciblée à court terme et des programmes de stages subventionnés pour les groupes suivants :

- jeunes à risque (Commission de formation de l'Est ontarien (CFDE))
- personnes handicapées (CFDE)
- secteur de la fabrication (CFDE, Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie (CPMOGE), Commission de planification du marché du travail des Quatre comtés (CPMOQC))

Assurer le transport en commun dans les zones rurales

- projet du Huron Shores Transit (Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL))
- projet Wellington transit (Conseil de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin (CPMOWWD))
- partenariat Innisfil Uber (Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka (CPMOSM))

Recrutement et maintien en poste des talents

- Working in Grand Erie (WPBGE)
- Live and Work Wellington
- Talent Attraction Initiative (WPBWWD)
- Utilisation des médias sociaux pour promouvoir les emplois de premier échelon auprès des fabricants ciblés (CFDE)
- Manufacturing Workforce Strategy (Centre For Workforce Development (CFWD), WPBWWD)

Maintien de l'emploi chez les jeunes

- North Wellington Youth Connections (WPBWWD)
- Foire de l'apprentissage par l'expérience et participation des employeurs (Conseil de planification de la main-d'œuvre (CPM))
- *(Initiative des Six Nations - détails requis)*

Peuples autochtones

Les communautés autochtones sont une composante importante des collectivités rurales. Des initiatives sont en cours pour éliminer les obstacles systémiques à l'emploi et à l'éducation. La nouvelle installation polytechnique des Six Nations à Brantford (SNP) offre des programmes STIAM dans les écoles secondaires, des formations techniques pour les femmes et des formations dans les métiers spécialisés pour l'industrie et pour les résidents et résidentes des Six Nations, de Brantford et de la région environnante.

L'entrepreneuriat

- Launchit Minto (WPBWWD)

Bruce, Grey Huron et Perth (2019)

Proposition de recherche : Pour comprendre la mobilité de la main-d'œuvre

Commission de planification du marché du travail des Quatre comtés

La difficulté à recruter des travailleurs signifie que la région des Quatre comtés doit porter une attention particulière à sa viabilité en tant que lieu de vie et de travail. Pour ce faire, on peut examiner les caractéristiques et les tendances relatives à la mobilité de la main-d'œuvre dans cette région, car elles témoignent de la capacité d'attirer des travailleuses et travailleurs et aussi de la tendance à les perdre.

On peut examiner la mobilité de la main-d'œuvre selon deux perspectives : les personnes qui font la navette et celles qui ont déménagé.

La recherche proposée permettra d'analyser les données des travailleurs qui déménagent et des navetteurs pour chaque comté.

Stratégie d'attraction et de maintien en poste de la main-d'œuvre du comté de Huron (WARS: Huron County Workforce Attraction and Retention Strategy)

- Le défi numéro 1 est de s'assurer qu'il y a suffisamment de main-d'œuvre.
- L'objectif global est d'ajouter 500 personnes à la main-d'œuvre.

Le plan du comté de Huron est fondé sur une approche à cinq volets. Pour chaque pilier, quelques exemples d'activités sont proposés, comme suit :

1. Préparer la Communauté
 - a. Favoriser la diversité et la sensibilité aux réalités culturelles
 - b. Sensibilisation du public
2. Attirer les gens
 - a. Outils pour attirer les nouveaux arrivants
 - b. Campagne « We want you back »
3. Recrutement de personnel
 - a. Participation aux salons de l'emploi dans la région
 - b. Table ronde des employeurs
4. Établissement des personnes
 - a. Recherche de logement
 - b. Table ronde des agents immobiliers
5. Maintien en poste du personnel
 - a. Activités sociales pour les nouveaux arrivants et arrivantes
 - b. Sondage de première impression

Beaucoup d'autres idées d'activités utiles ont été suggérées pour chacun des cinq piliers. Pour plus d'information, consultez <https://www.ontarioswestcoast.ca/wp-content/uploads/2018/04/Huron-County-Workforce-Attraction-and-Retention-Strategy-2018-2020-V2-1.pdf>

L'objectif du **Minto Alumni Attraction Program** est de rapatrier les personnes qui, ayant grandi à Minto et ensuite déménagé, ont toujours des affinités avec la communauté. Pour plus de renseignements, consultez www.comehometominto.ca.

Le programme cherche à rejoindre ces expatriés en leur rappelant les avantages de la vie à Minto, comme la proximité de la famille et des amis, la sécurité, et le faible coût de la vie, pour les inspirer à rentrer chez eux. Le modèle est illustré ci-dessous :

Profil du public cible	Message
<p style="text-align: center;">Niveau 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anciens élèves du secondaire qui ont quitté Minto • Personnes qui ont « grandi » à Minto • Personnes âgées de 30 ans et plus • Membres de la communauté : parents, enseignants et amis — comme intermédiaires 	<p style="text-align: center;">Niveau 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accent sur le retour à la famille et aux amis • Nostalgie — souvenirs évoquant le « chez-soi » • Lieu idéal pour élever une famille tout en pouvant faire des affaires au niveau mondial • Un refuge loin des villes
<p style="text-align: center;">Niveau 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de Minto au collège ou à l'université • Élèves actuellement au secondaire • Personnes âgées de moins de 30 ans • Parents au secondaire • Conseillers et conseillères en orientation • Personnel enseignant (programmes en arts/affaires) 	<p style="text-align: center;">Niveau 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Songez à Minto comme un endroit où vous pourrez revenir quand vous serez prêt à fonder une famille • Allez faire l'expérience de nouvelles choses, nous serons toujours là pour vous quand vous serez prêt à revenir. • Si vous cherchez à ouvrir votre propre entreprise, il pourrait être moins coûteux de le faire depuis votre domicile ou dans une région rurale. • Il est beaucoup plus facile de trouver des clients là où vous connaissez des gens.

Recherche — Beyond the GTA: Making Immigration Work for All of Ontario, Toronto Workforce Innovation Group (TWIG) 2019

Les faits saillants de la recherche

Il existe encore de nombreux obstacles réels et perçus qui empêchent les immigrants de s'établir dans un environnement non urbain, et l'information figure parmi les moyens d'y remédier en partie.

Certains éléments indiquent que dans les collectivités rurales et éloignées et dans les petites villes, les nouveaux arrivants sont plus aptes à s'intégrer, à occuper un emploi durable, et à gagner un meilleur salaire que s'ils vivaient en milieu urbain. Le TWIG favorise la recherche continue sur les défis et les possibilités de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'optique du niveau de scolarité des nouveaux arrivants.

Les immigrants réagissent aux signaux économiques lorsqu'ils en prennent conscience. La volonté de déménager augmente considérablement avec la possibilité de toucher un salaire plus élevé, une plus grande sécurité d'emploi ou un emploi se rattachant davantage à leur formation ou à leur éducation.

Parmi ceux qui étaient disposés à déménager, la majorité préférerait les grandes collectivités. Autrement dit, plus le degré de ruralité est élevé, moins les immigrants récents sont susceptibles de déménager dans cette région, ce qui indique que le niveau d'urbanisation de la région de déménagement est un déterminant important du déplacement pour le travail. Toutefois, cela nécessite un examen plus approfondi.

Compte tenu de l'impératif économique à lutter contre le vieillissement de la population, de la baisse des taux de natalité et de l'augmentation de l'exode des petites villes et des collectivités rurales, il y a lieu de procéder à une analyse approfondie et à des études de cas afin de trouver des moyens d'aider les immigrants à s'établir dans ces collectivités [traduction].

Pour plus d'information, consultez

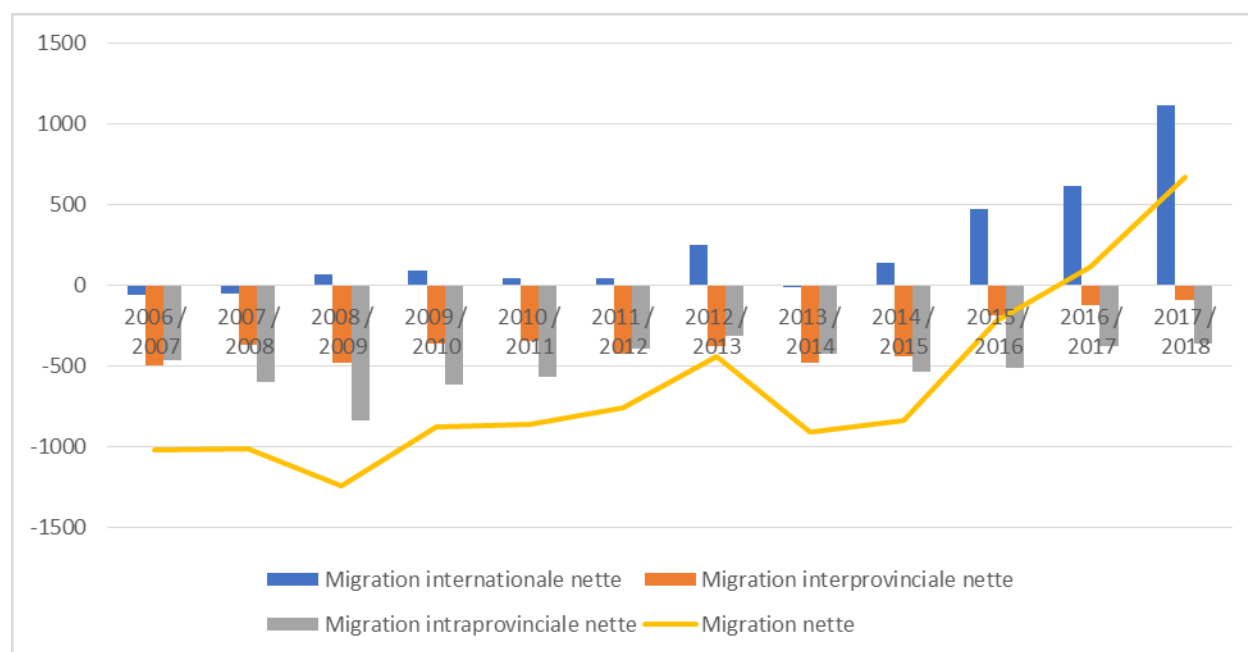
<https://drive.google.com/file/d/1aTJrjfSxQFpB1lveh5lXPsrmtPAs7aMC/view>

Perspectives du Nord – Perfectionnement des travailleurs dans l’Ontario rural

Amanjit Garcha

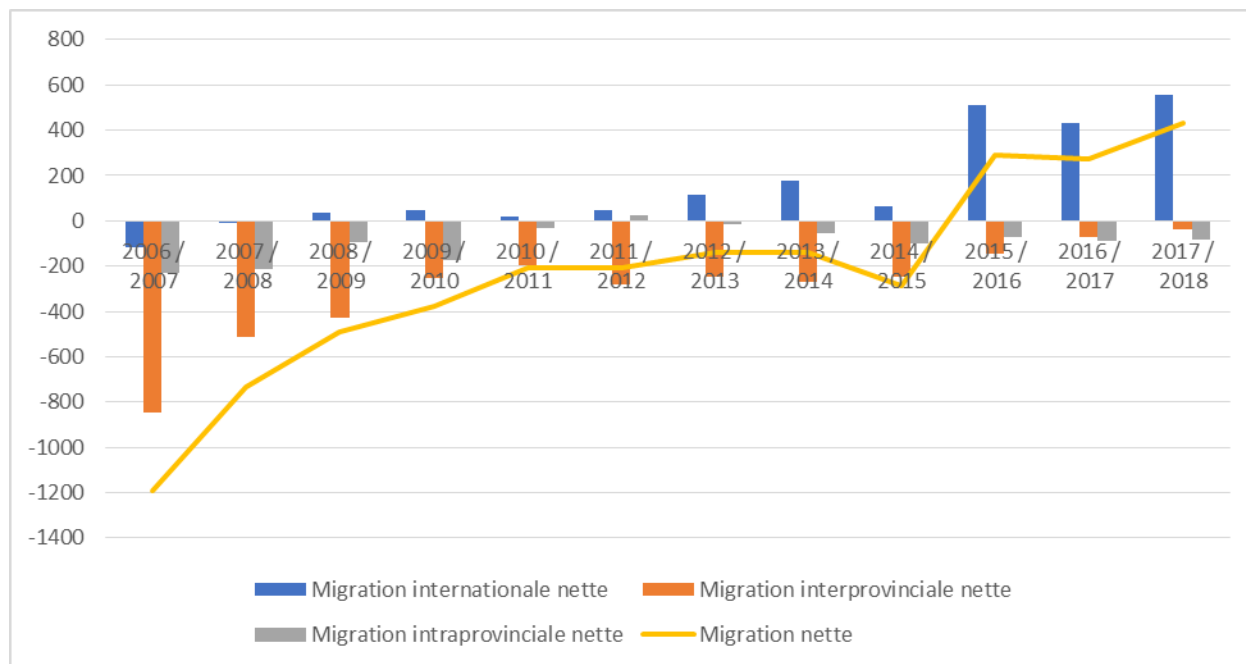
La participation à la population active est cruciale pour la viabilité économique des collectivités. Dans son article, Simpson a observé que la grande préoccupation relative au perfectionnement de la main-d’œuvre était les pénuries sur le marché du travail. Elle fait remarquer « l’incapacité de retenir les travailleurs existants et en âge de travailler, de 25 à 44 ans », dans les collectivités rurales. Une tendance similaire s’observe dans les districts du Nord ontarien. Si nous nous penchons spécifiquement sur les personnes de 20 à 29 ans, nous constatons qu’il y a une émigration importante dans le Nord-Est et le Nord-Ouest de l’Ontario (fig. 1 et 2). Au cours des dernières années, nous pouvons observer une migration nette positive dans le nord de l’Ontario, principalement en raison qu’il y a un plus grand nombre de migrants internationaux qui s’installent dans la région que de ceux qui partent.

Figure 1 : Migration nette par groupe d’âges de 20 à 29 ans, Nord-Est ontarien, de 2006 à 2018



Source : Statistique Canada, tableau n° 17-10-0138-01, calculs de l’auteur (2019)

Figure 2 : Migration nette par groupe d'âges de 20 à 29 ans, Nord-Ouest ontarien, de 2006 à 2018



Source : Statistique Canada, tableau n° 17-10-0138-01, calculs de l'auteur (2019)

Comme dans les collectivités rurales ailleurs, une population qui diminue est une préoccupation importante au sein des collectivités nordiques. Le Nord-Est et le Nord-Ouest ontariens ont affiché une augmentation de la population au cours des années 1980 et 1990, puis un déclin au cours du XXI^e siècle. Deux causes majeures de cette baisse ont été remarquées : l'émigration des jeunes et le taux de fécondité plus bas que le taux de remplacement des générations (Moazzami, 2019). Le résultat est une population qui comprend moins de jeunes en mesure de remplacer les travailleurs existants qui vieillissent.

Comme dans les collectivités rurales, une population vieillissante est une inquiétude majeure dans le Nord. « La population du Nord ontarien devrait aussi opérer un virage marqué dans sa structure des âges, le segment des aînés dans la population devenant le plus grand au Canada d'ici 2041 » (Zefi, 2018). Cela est préoccupant parce qu'il y aura un nombre supérieur de personnes à charge cependant que diminuera le nombre des travailleurs supportant l'économie (Zefi, 2018).

Comme le souligne Simpson, les immigrants peuvent aider à combler les écarts attribuables au vieillissement de la population, à la baisse de taux de natalité ainsi qu'à l'émigration dans les collectivités rurales. Cela est également vrai pour les collectivités du Nord. En 2016, la participation d'immigrants à la population active dans le Nord ontarien dépassait celle de la population des non-immigrants, sauf à Manitoulin (Zefi, 2019b). Cela reflète la hausse potentielle du nombre des participants à la population active puisque davantage d'immigrants participent à celle-ci. Les immigrants des collectivités nordiques sont un atout, car ils ont généralement un revenu médian

plus élevé que celui des immigrants installés dans des centres dont la densité est élevée, p. ex. Toronto (Zefi, 2019b).

Il faut des investissements dans des programmes d'attraction et de recrutement d'immigrants dans le Nord, afin que le Nord ontarien ait la possibilité de bénéficier de l'immigration comme le Sud ontarien. Dans sa série des attractions du Nord, Christina Zefi a montré comment le Nord accuse un retard par rapport au Sud lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux venus. « De 2011 à 2016, l'Ontario a accueilli 472 175 immigrants; de ce nombre, seulement 3 305 personnes, ou seulement 0,7 % du total, sont venues dans le Nord ontarien » (Zefi 2019b). Des projets tels que le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) sont des pas dans la bonne direction. Ce projet pilote sera pour les collectivités participantes un moyen d'attirer de nouveaux venus et de combler les pénuries de compétences dans les économies locales (Gouvernement du Canada 2019).

L'attraction d'immigrants ne devrait pas viser que les seuls nouveaux venus internationaux; il faudrait songer à attirer des nouveaux venus provenant de collectivités de l'Ontario et d'autres provinces. Le plan de marketing pour attirer les immigrants internationaux devrait également servir à attirer des jeunes du Sud ontarien et d'autres zones métropolitaines qui sont hors de prix pour ces jeunes. Comme le mentionne Simpson, il est nécessaire de faire revenir les jeunes, en promouvant les collectivités rurales et nordiques. En ce qui concerne le Nord, il sera déterminant, entre autres facteurs, de promouvoir les prix attractifs des maisons et les frais de logement pour les jeunes familles (Zefi, 2019b).

Un autre moyen d'aborder les travailleurs du futur est celui de miser sur ce que les collectivités ont déjà à offrir. Les collectivités du Nord ontarien ont un avantage naturel, car elles ont des collectivités autochtones importantes et une population en croissance. En général, la population autochtone est plus jeune que celle qui n'est pas autochtone. Par conséquent, la jeune population d'Autochtones deviendra un facteur permettant de résoudre le problème du vieillissement des travailleurs. Un élargissement du segment des travailleurs autochtones est prévu, car leurs homologues non autochtones partent à la retraite (Moazzami, 2019). Pourvu que les travailleurs autochtones représentent une partie considérable des futurs travailleurs de l'Ontario, il sera nécessaire d'investir dans des politiques de l'éducation et permettant à ce groupe démographique de répondre aux besoins du futur marché du travail (Moazzami, 2019).

En outre, pour parer à la pénurie de main-d'œuvre, il est nécessaire de connaître les secteurs en demande et ceux qui le seront. Dans son étude, Simpson a signalé que les emplois du groupe de compétences C étaient en demande dans la province, ce qui comprend des emplois tels que les bouchers industriels, les conducteurs de grand routier, les serveurs de restaurants et de bars. Dans le Nord ontarien, beaucoup d'emplois en demande se trouvent dans les groupes de compétences C ou D (Zefi, 2019a). Le groupe de compétences C englobe des emplois intermédiaires qui exigent des études secondaires et/ou une formation spécifique; par contre dans le groupe D se trouvent des emplois manuels requérant une formation en cours d'emploi (Gouvernement du Canada 2018). Les flux existants d'entrée rapide à l'immigration ne comprennent pas les catégories de professions C et D (Zefi, 2019a). Par conséquent, des programmes doivent être conçus pour attirer des personnes qui combleront les lacunes dans des secteurs industriels spécifiques.

Globalement, comme le suggère Simpson, un examen des programmes d'immigration est nécessaire pour que les immigrants qui arrivent conviennent aux emplois en demande dans les collectivités rurales et nordiques. Il faut porter une attention spéciale aux collectivités du Nord et qui font face à des pénuries de compétences et de travailleurs pendant les transitions démographiques.

Ouvrages cités

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2018) Trouver la CNP. *Immigration et citoyenneté*. Accessible à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2019) Le programme pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord prend son envol. *Ministère de l'Immigration, de Réfugiés et de Citoyenneté Canada*. Accessible à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/06/le-programme-pilote-dimmigration-dans-les-regions-rurales-et-du-nord-prend-son-envol.html>

MOAZZAMi, B. (2019). Série du capital humain – Projections du Nord : District de Manitoulin. Thunder Bay (Ontario). *Institut des politiques du Nord*. Accessible à l'adresse suivante : https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/hcs_manitoulin_2019.pdf

STATISTIQUE CANADA. (2019) Composantes de l'accroissement démographique, selon la région économique, limites de 2016. Tableau 17-10-0138-01. Ottawa. Accessible à l'adresse suivante : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1710013801&request_locale=fr

ZEFI, C. (2018). Série des attractions du Nord : Exploring the Need for a Northern Newcomer Strategy (exploration du besoin d'une stratégie du Nord pour les nouveaux arrivants). Thunder Bay (Ontario) : *Institut des politiques du Nord*. Accessible à l'adresse suivante : https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/zefi_northern-attraction-1-fr-18.10.09.pdf

ZEFI, C. (2019a). Série des attractions du Nord : Évaluer la pertinence des programmes d'immigration provinciaux et fédéraux pour le Nord ontarien. Thunder Bay (Ontario) : *Institut des politiques du Nord*. Accessible à l'adresse suivante : https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-3-fr-19.02.13.pdf

ZEFI, C. (2019b). Série des attractions du Nord : Trouver les points forts et faibles du Nord ontarien lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants Thunder Bay (Ontario) : *Institut des politiques du Nord*. Accessible à l'adresse suivante : https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-2-fr.pdf