



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL

CCRHA-CAHRC

RAPPORT :
OPTIONS ET POSSIBILITÉS POUR ATTIRER DES TRAVAILLEURS NON
TRADITIONNELS DANS L'INDUSTRIE AGRICOLE

Présenté par :
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture





Table des matières

Section	Titre de la section	Page
	Sommaire	1
1.0	Introduction	1
2.0	Méthodologie	1
3.0	Validation par l'industrie des solutions visant à éliminer les obstacles à l'emploi : résumé des résultats des groupes de discussion	4
4.0	Résumé des options et des possibilités	12
5.0	Recommandation concernant un groupe sous-représenté devant faire l'objet d'une analyse approfondie	13
6.0	Liste des participants aux groupes de discussion de l'industrie	15
7.0	Annexes	17
A	Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés	17
B	Rapport sommaire des entrevues et des groupes de discussion	61
C	Guides pour les groupes de discussion	78



Sommaire

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a mandaté The Competency Group afin d'enquêter sur les possibilités d'emploi pour trois populations généralement sous-représentées au sein de la population active agricole, soit les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées, et sur les obstacles à leur participation au marché du travail.

Plusieurs séries d'activités de recherche principales et secondaires permettront de cerner les obstacles à l'emploi et d'établir des stratégies pour les surmonter, et de valider ces obstacles et ces stratégies auprès d'agences de services de placement, de l'industrie, du groupe de travail chargé de la détermination des obstacles et du comité consultatif du projet. Grâce à cette recherche et à cette analyse ciblées, un groupe sera choisi pour participer à un projet pilote du CCRHA dans l'espoir d'accroître sa représentation au sein de la main-d'œuvre agricole.

Le rapport final *Options et possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels au sein de l'industrie agricole* atteindra les objectifs suivants :

- résumer les constatations du groupe de discussion de validation, notamment les options et les possibilités pour surmonter les obstacles cernés;
- déterminer les critères qui permettront de sélectionner l'un des groupes sous-représentés afin de le soumettre à une analyse approfondie;
- présenter la recommandation que le groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a formulée.

Des rapports fournis antérieurement dans le cadre de ce projet feront également partie des annexes du rapport final.

1.0 Introduction

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme sans but lucratif national qui se préoccupe de problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. La pénurie de ressources humaines est l'un des problèmes majeurs touchant les entreprises agricoles canadiennes.

Dans le but de répondre à ces défis posés aux producteurs agricoles canadiens, le CCRHA a lancé un projet visant à enquêter sur les obstacles à l'emploi et sur les possibilités d'augmenter la participation à l'emploi au sein des groupes de la population canadienne qui sont généralement sous-représentés sur le marché du travail agricole. Le projet comporte plusieurs phases, y compris la détermination des groupes sous-représentés en agriculture, une analyse contextuelle des renseignements existants à propos du développement de la main-d'œuvre, la sélection de trois groupes sous-représentés devant faire l'objet d'une analyse approfondie, une analyse des obstacles à l'emploi au sein de ces trois groupes par l'intermédiaire d'entrevues et de groupes de discussion, et enfin, une recommandation quant à la réalisation d'une analyse approfondie avec des représentants de l'un de ces groupes. Au terme de ce projet, le CCRHA poursuivra la démarche avec un projet pilote ayant pour objectif de fournir un soutien relativement au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole.



2.0 Méthodologie

Afin de déterminer les options et les possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels au sein de l'industrie agricole, l'équipe de consultation a dirigé plusieurs phases d'activités. En voici quelques exemples :

- effectuer des recherches s'appuyant sur les données accessibles au public afin de déterminer les caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole;
- réaliser une analyse contextuelle des programmes et services existants, y compris les programmes de formation et de soutien, qui aident les personnes à réintégrer le marché du travail;
- réaliser des entrevues auprès des organisations directement concernées par le développement de la main-d'œuvre au sein des groupes sous-représentés afin de cerner les obstacles à l'emploi;
- choisir trois groupes sous-représentés afin de les soumettre à une analyse approfondie;
- déterminer les obstacles à l'emploi et les solutions connexes pour les trois groupes sous-représentés;
- valider, auprès de représentants de l'industrie, les solutions visant à éliminer les obstacles;
- choisir un groupe qui fera l'objet d'une enquête approfondie et participera à un projet pilote.

Déterminer les caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole

Pour déterminer les caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole, l'équipe de consultation a d'abord mené des recherches en ligne afin de déterminer les caractéristiques de la population active agricole du Canada. L'examen des constatations de ces recherches a permis de cerner cinq groupes sous-représentés : les Autochtones, les immigrants, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les jeunes. L'équipe a ensuite mené des recherches supplémentaires sur les caractéristiques de ces cinq groupes. Un résumé des constatations de ces recherches est présenté à l'annexe A – Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés (novembre 2014).

Analyse contextuelle des programmes et services existants

Une analyse contextuelle des programmes et services existants a été réalisée afin de cerner les organisations qui aident les personnes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail. Cette analyse a permis de déterminer que de nombreux programmes et services d'aide à l'emploi sont accessibles, dans l'ensemble du Canada. Divers programmes et services ciblent des groupes de population précis (p. ex., les immigrants, les jeunes, les Autochtones), et de nombreux programmes et services fournissent des conseils en matière d'emploi à la vaste population. Un résumé des programmes et services est présenté à l'annexe A – Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés (novembre 2014).

Déterminer les obstacles à l'emploi pour les groupes sous-représentés

L'équipe de consultation a mené 15 entrevues auprès d'agences de services de placement, dans l'ensemble du Canada, afin de cerner les obstacles à l'emploi au sein de l'industrie agricole et de formuler des suggestions qui permettront à cette industrie d'accroître la sensibilisation aux possibilités d'emploi et de carrière dans ce secteur. Un résumé des constatations de ces recherches est présenté à l'annexe A – Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés (novembre 2014).



Choisir trois groupes sous-représentés afin de les soumettre à une analyse approfondie

Les résultats des recherches sur les trois phases d'activités précédentes ont été résumés dans un rapport de recommandations (voir l'annexe A). Ce rapport a été soumis au groupe de travail chargé de la détermination des obstacles dans le cadre d'une réunion en personne, qui s'est déroulée en octobre 2014, à Calgary, en Alberta. Lors de cette réunion, les critères de sélection suivants ont été appliqués aux constatations du rapport afin de désigner trois groupes à soumettre à une analyse approfondie :

1. la population présentant un taux de chômage élevé ou une faible participation au sein de la population active canadienne;
2. la population ayant acquis les compétences d'emploi requises pour l'emploi avec les aménagements adéquats ou la population en mesure de le faire, le cas échéant;
3. les prestataires de programmes et de services qui sont prêts à appuyer le CCRHA avec des initiatives de mise en valeur de l'emploi agricole et d'accès pour la population.

L'équipe de consultation a facilité un processus qui a permis au groupe de travail chargé de la détermination des obstacles d'utiliser les critères de sélection préalablement convenus pour désigner trois groupes sous-représentés devant faire l'objet d'une analyse approfondie. Les trois groupes suivants ont été choisis (sans ordre particulier) :

1. les Autochtones;
2. les immigrants;
3. les personnes handicapées.

Les résultats des recherches et les groupes sous-représentés recommandés aux fins d'enquête approfondie ont été présentés, aux fins d'approbation, au comité consultatif du projet lors d'une réunion en personne en novembre 2014, à Winnipeg, au Manitoba. Le comité consultatif du projet a accepté la recommandation que le groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a formulée.

Déterminer les obstacles à l'emploi et les solutions connexes pour trois groupes sous-représentés

Afin de déterminer les obstacles à l'emploi pour trois groupes sous-représentés, l'équipe de consultation a dirigé 16 entrevues individuelles et trois groupes de discussion en ligne auprès d'agences de services de placement de l'ensemble du Canada. Au moins cinq entrevues ont été menées auprès de représentants de chacun des trois groupes sous-représentés.

Au terme des entrevues individuelles, trois groupes de discussion en ligne, composés de représentants des agences de services de placement qui fournissent des services à chacun des groupes sous-représentés, ont tenu une séance. Chacun des groupes sous-représentés disposait d'un groupe de discussion en ligne. Les objectifs des groupes de discussion en ligne consistaient à valider les résultats des entrevues et à déterminer les stratégies d'élimination des obstacles décrits. Un résumé des obstacles à l'emploi et des solutions potentielles sont présentés à l'annexe B – Rapport sommaire des entrevues et des groupes de discussion (janvier 2015). Ce rapport fait état de ce qui a été entendu lors des entrevues et au sein des groupes de discussion; cependant, de nombreux autres intervenants devront être consultés afin de faciliter la compréhension du contexte élargi des trois groupes sous-représentés.



Validation par l'industrie des solutions visant à éliminer les obstacles à l'emploi

Les phases précédentes de la recherche étaient axées sur l'acquisition de connaissances sur les agences de services de placement en ce qui concerne les obstacles à l'emploi et les recommandations visant à éliminer ces obstacles. Les représentants des agences ont décrit leur vaste expérience d'aide aux clients pour les aider à trouver un emploi. Dans la plupart des cas, les personnes interrogées et les participants au groupe de discussion ont obtenu un taux de réussite limité en matière de placement de leurs clients dans le secteur agricole. Par conséquent, ils ont formulé des suggestions en fonction de leur expérience dans d'autres secteurs afin d'éliminer les obstacles à l'emploi pour leurs clients. L'équipe de consultation a déterminé qu'il était nécessaire de fournir à l'industrie l'occasion de valider les suggestions des agences de services de placement. Six groupes de discussion en personne ont tenu des séances, dans l'ensemble du Canada, afin de sonder l'industrie sur l'élimination des obstacles pour les trois groupes sous-représentés.

Un résumé des constatations des groupes de discussion sur la validation par l'industrie est présenté ci-dessous, à la section 3.

Choisir un groupe sous-représenté afin de le soumettre à une analyse approfondie

Les résultats des recherches des groupes de discussion sur la validation ont été présentés au groupe de travail chargé de la détermination des obstacles et au comité consultatif du projet, aux fins d'examen et de formulation de commentaires, lors de réunions en personne, les 24 et 25 mars 2015, à Ottawa, en Ontario.

Des critères de sélection ont été établis afin de désigner un groupe qui fera l'objet d'une analyse approfondie et participera à un projet pilote en collaboration avec le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Ces critères de sélection sont les suivants :

1. Le groupe sous-représenté compte suffisamment de personnes.
2. Le groupe sous-représenté compte suffisamment de personnes en mesure de travailler dans le secteur de l'agriculture.
3. Les producteurs agricoles soutiennent la collaboration avec le groupe sous-représenté dans le cadre d'un projet pilote.
4. Il est possible de tirer parti de certains programmes qui sont déjà en place et offrent de l'aide à l'emploi au groupe sous-représenté.

Le groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a approuvé les critères présentés; cependant, les membres du groupe ont déterminé qu'ils ne possédaient pas suffisamment de renseignements sur le projet pilote pour prendre une décision éclairée. Par conséquent, le CCRHA a demandé aux consultants d'élaborer des plans exhaustifs concernant trois projets pilotes, c'est-à-dire un projet pour chacun des groupes. À la suite de l'élaboration de ces plans de projet pilote, un groupe sera choisi comme participant à un projet pilote en collaboration avec le CCRHA. Les deux autres groupes disposeront de plans qui pourront être mis en œuvre selon les possibilités de financement supplémentaire.

3.0 Validation par l'industrie des solutions visant à éliminer les obstacles à l'emploi : résumé des résultats de groupes de discussion



Six groupes de discussion en personne ont tenu des séances avec des représentants de l'industrie de l'ensemble du Canada afin de confirmer les obstacles à l'emploi et les solutions potentielles qui ont été déterminées pour les trois groupes sous-représentés. Le Comité consultatif et des associations agricoles provinciales ont aidé l'équipe du projet à déterminer les agriculteurs potentiels et les représentants d'associations et d'organisations défendant les intérêts des agriculteurs qui participeront aux groupes de discussion. Au total, 43 personnes ont participé aux activités des groupes de discussion sur la validation.

Les six groupes de discussion en personne ont tenu leurs réunions aux endroits suivants :

- Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), le 18 février 2015;
- Edmonton (Alberta), le 18 février 2015;
- Guelph (Ontario), le 3 mars 2015;
- Kentville (Nouvelle-Écosse), le 4 mars 2015;
- Regina (Saskatchewan), le 13 mars 2015;
- Ottawa (Ontario), le 24 mars 2015.

Afin d'élaborer un guide pour les groupes de discussion, l'équipe de consultation a utilisé les résultats des consultations menées auprès d'agences de services de placement concernant les obstacles à l'emploi et les recommandations visant à éliminer ces obstacles. Le guide des groupes de discussion se trouve à l'annexe C.

Pour ouvrir la réunion de chacun des groupes de discussion, l'animateur a présenté un examen des objectifs du projet et un aperçu des activités du projet. Il a ensuite demandé aux participants de partager leur expérience en ce qui concerne l'embauche ou la fidélisation de travailleurs. Puis, l'animateur a demandé aux participants d'exprimer leurs commentaires sur les obstacles à l'emploi et les stratégies visant à éliminer ces obstacles que les agences de services de placement ont fournies. On a demandé à des représentants de l'industrie d'exprimer leur point de vue sur les obstacles et la faisabilité des solutions proposées pour surmonter chaque obstacle.

Dans la section qui suit, des résumés de réunions de groupes de discussion en personne sont présentés sous les cinq titres suivants : Trouver et fidéliser des employés; Obstacles à l'emploi pour les immigrants et suggestions visant à éliminer ces obstacles; Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées et suggestions visant à éliminer ces obstacles; Obstacles à l'emploi pour les Autochtones et suggestions visant à éliminer ces obstacles; Commentaires généraux et suggestions.

Trouver et fidéliser des employés

Pour amorcer la réunion de chacun des groupes de discussion, le consultant a interrogé les participants sur leur expérience en matière de recrutement et de fidélisation de travailleurs au sein de leur entreprise. La plupart des participants ont exprimé leurs préoccupations quant à leur capacité de trouver des travailleurs canadiens. La plupart des participants aux groupes de discussion utilisent le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ou le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) pour assurer la dotation de leur entreprise. Certains participants ont déclaré que le recrutement n'était pas aussi difficile que la fidélisation des travailleurs ni que le défi de les réintégrer pour un deuxième mandat à la suite d'un emploi saisonnier.

TROUVER DES EMPLOYÉS



Tous les participants se sont dits préoccupés par la nécessité de trouver des employés pour leur exploitation agricole. Dans les six groupes de discussion en personne, les consultants n'ont cessé d'entendre l'expression « graves pénuries de main-d'œuvre ». Les participants ont affirmé qu'ils étaient prêts à embaucher des travailleurs canadiens, mais qu'ils ne parvenaient pas à en trouver suffisamment pour assurer la dotation complète de leur entreprise. Les participants embauchent une personne à plusieurs centaines d'employés chaque année. De nombreux participants ont mentionné que le recrutement est un défi constant, surtout en ce qui concerne les postes saisonniers.

Les participants ont affirmé que les postes d'ouvriers agricoles n'étaient pas les seuls postes difficiles à pourvoir. Plusieurs participants ont également souligné qu'il était difficile de trouver des travailleurs compétents, talentueux et intéressés par un poste de gestionnaire intermédiaire. Les camionneurs (classe 3) et les opérateurs de machine pour la mécanique générale ont également été désignés comme étant difficiles à trouver.

La plupart des participants ont mentionné qu'ils avaient besoin de personnes prêtes, intéressées et aptes à travailler. L'un des participants a tenu les propos suivants : « Leur origine n'a pas d'importance. Ils doivent être motivés à travailler et se présenter à l'heure chaque jour. » De nombreux participants ont rapporté que, d'après leur expérience, la population active du Canada ne souhaite pas travailler pendant plus de 12 heures par jour, ni effectuer les activités prolongées et exigeantes en main-d'œuvre qui sont nécessaires à la réussite de leur exploitation agricole. Pour ajouter à ce point, un participant a déclaré ce qui suit : « Bien que je n'éprouve habituellement aucune difficulté à trouver des travailleurs locaux, il est difficile de trouver des travailleurs motivés et capables d'accomplir le travail efficacement. »

Main-d'œuvre étrangère

Bien que l'industrie agricole et agroalimentaire du Canada préfère embaucher des travailleurs canadiens, elle doit, dans certains cas, faire appel aux services de divers programmes de ressources humaines afin d'embaucher des travailleurs étrangers qui répondront à leurs besoins en matière d'effectifs. Elle utilise, entre autres, les divers programmes et volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), dont Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) assurent l'administration, ainsi que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le Volet agricole, le Volet des professions spécialisées et le Volet des professions peu spécialisées pour les emplois dans les secteurs de l'agriculture primaire et de l'agriculture non primaire.¹

La grande majorité des participants aux groupes de discussion utilise le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le Programme des travailleurs agricoles saisonniers pour assurer la dotation de leur entreprise. Les participants ont affirmé qu'ils avaient épuisé le marché du travail local, dans leur région, et qu'ils avaient dû recruter de la main-d'œuvre étrangère afin de pourvoir les postes de leur exploitation. Les participants aux groupes de discussion ont désigné les Philippines, l'Ukraine, le Mexique, l'Indonésie, la Colombie, le Honduras, les Caraïbes et la Jamaïque comme étant des sources de travailleurs. En règle générale, les participants ont été ravis de l'éthique de travail de ces étrangers, et ils ont souvent employé des travailleurs pour la durée maximale autorisée dans le cadre de programmes.

¹ Groupe de travail sur la main-d'œuvre (2013). *Addressing Labour Shortages In The Agriculture & Agri-Food Industry Through A National Labour Action Plan*. (version imprimée).



Les participants ont mentionné que les modifications apportées au Programme des travailleurs agricoles saisonniers et au Programme des travailleurs étrangers temporaires constituaient une source de préoccupation constante. Compte tenu de leur dépendance à ces programmes pour trouver des employés, les employeurs ont indiqué que la possibilité de modification ou d'élimination de ces programmes était inquiétante. L'un des participants a bien décrit l'importance du Programme des travailleurs étrangers temporaires; en cas d'élimination du PTET, il abandonnerait ses cultures. Selon un autre participant, l'annulation du PTET entraînerait sans aucun doute la fermeture de la majorité des exploitations agricoles du Canada. Un autre participant a déclaré ce qui suit : « Nous ne pouvons tout simplement pas trouver les travailleurs dont nous avons besoin. Lorsque nous en trouvons, ces travailleurs ne sont pas suffisamment productifs ou fiables. » Un autre membre du groupe de discussion a présenté une comparaison concrète de ses travailleurs canadiens et de ses travailleurs mexicains (issus du PTAS).

« Au cours d'une période de la récolte des baies, les 22 travailleurs canadiens ont obtenu une rémunération de 7 900 \$, tandis que les 22 travailleurs mexicains ont touché 17 000 \$. Ces travailleurs ont œuvré côte à côte, pendant le même nombre d'heures, et ont obtenu les mêmes occasions de gagner de l'argent. Les travailleurs mexicains affichaient une certaine détermination au travail (en partie parce qu'ils envoyaient de l'argent à leurs proches, selon moi). Les travailleurs canadiens ne semblaient pas aussi dévoués. Sans la contribution de nos travailleurs étrangers, nous serions forcés de cesser nos activités. »

FIDÉLISER SES EMPLOYÉS

Les membres du groupe de discussion ont affirmé qu'il était souvent plus difficile de maintenir ses employés en poste que d'en recruter, et que les nouveaux employés étaient particulièrement difficiles à conserver. Un participant au groupe de discussion de l'Île-du-Prince-Édouard a fourni un exemple extrême de cette situation : « L'année dernière, la récolte de l'une de nos cultures a duré 45 jours. Chaque jour, pendant cette récolte, j'embauchais trois nouveaux employés. Au terme de cette période d'un mois et demi, j'estime que deux nouveaux employés étaient demeurés en poste, et je serais étonné de les revoir l'an prochain. »

Les participants ont fourni des exemples semblables dans chacun des six groupes de discussion. Tous les participants ont trouvé difficile de retenir leurs employés, et ce, même s'ils leur offraient une multitude de possibilités (le paiement en espèce, des primes, l'utilisation des immobilisations agricoles à des fins personnelles [véhicules, soudeuses, garages], la cosignature de prêts personnels, et la mise en banque des heures supplémentaires afin de prolonger la période d'emploi).

Les participants ont exprimé de grandes préoccupations au sujet du maintien en poste des employés à temps partiel, plus particulièrement des employés saisonniers. Selon eux, les employés saisonniers qui dépendaient des prestations d'assurance-emploi se sentaient souvent harcelés en raison de leur situation d'emploi. Ils sont parfois encouragés à participer à une formation sur le retour au travail ou à des ateliers d'amélioration des compétences, et ce, même s'ils ont un emploi saisonnier. Dans le but de fidéliser les employés saisonniers, certains employeurs établissent des partenariats avec des employeurs d'autres industries afin de se partager les travailleurs. Par exemple, selon la culture, un travailleur peut être employé par une exploitation agricole pendant la période de récolte, puis se joindre à un autre employeur, dans un autre secteur (la pêche, la foresterie), ou à une autre exploitation agricole dont la saison d'activité est différente en raison de sa culture ou de son produit. Certains producteurs ont



même tenté de prolonger leurs saisons en amorçant la récolte plus tôt ou en créant des occasions pour l'industrie (fabriquer les boîtes dans lesquelles les fraises sont vendues) afin d'éviter la fermeture ou la mise à pied. Plusieurs participants ont mentionné qu'ils rémunéraient leurs principaux employés non permanents tout au long de l'année par crainte de les perdre pour un autre secteur ou une autre industrie. Les producteurs estimaient que la valeur des industries saisonnières n'était pas reconnue dans certaines régions du Canada. Selon eux, jusqu'à ce que cette situation change, les agriculteurs continueront de se heurter à des obstacles, notamment en matière de recrutement.

De nombreux participants ont indiqué qu'ils disposaient d'une équipe de base, formée de travailleurs pratiquement irremplaçables; certains œuvraient au sein de la même exploitation agricole depuis plus de 50 ans. La planification de la relève constitue une source de préoccupation importante pour les employeurs, surtout compte tenu de la difficulté de remplacement des gestionnaires intermédiaires. Les participants ont souligné que les nouveaux travailleurs ne semblaient pas partager la passion, la fierté et la motivation de la génération de travailleurs précédente. Selon la plupart des participants, bien que les jeunes constituent une population cible naturelle en agriculture, de nombreux jeunes travailleurs font preuve de suffisance, croient que tout leur est permis, ne semblent pas intéressés par la réussite de l'entreprise et ne démontrent aucun respect envers la propriété. L'un des participants a affirmé ce qui suit : « Il convient de souligner que certaines de nos exploitations agricoles appartiennent à la même famille depuis une centaine d'années. Par conséquent, il est démoralisant de voir quelqu'un détruire cette propriété et lui manquer de respect. »

Obstacles à l'emploi pour les immigrants et suggestions visant à éliminer ces obstacles

Presque tous les participants ont acquis une expérience directe auprès de populations d'immigrants, principalement dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Certains participants ont embauché ou emploient actuellement des immigrants qui ne font partie d'aucun de ces deux programmes.

OBSTACLES À L'EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Plusieurs obstacles à l'emploi ont été déterminés lors d'entrevues de recherche antérieures. Les obstacles suivants étaient les plus courants : un état d'esprit défavorable des employeurs envers les employés immigrants, des agences de services de placement ne comprenant pas bien les postes et carrières disponibles en agriculture, le manque de transports vers les lieux de travail agricole et les barrières linguistiques. Ces obstacles et des exemples ont été classés par groupe et fournis, dans un document, aux membres des groupes de discussion. Les animateurs ont examiné ces obstacles avec les groupes, qui devaient ensuite exprimer leur opinion sur ce qu'ils avaient entendu.

Réaction de l'industrie aux obstacles déterminés pour les travailleurs immigrants

Les membres des groupes de discussion ont rejeté catégoriquement l'obstacle de l'état d'esprit défavorable des employeurs envers les employés immigrants. Les participants étaient très ouverts à l'idée de travailler avec des immigrants et apprécieraient toute occasion de le faire. Le fait que la plupart des producteurs travaillent actuellement avec des immigrants ou des travailleurs issus du Programme des travailleurs agricoles saisonniers et du Programme des travailleurs étrangers temporaires atteste leur volonté à employer cette population.



Les employés agricoles ont convenu de la possibilité d'écart entre les agences de services de placement et les exploitations agricoles individuelles. Cependant, les participants estimaient qu'en règle générale, ils déployaient tous les efforts nécessaires pour annoncer les postes vacants et fournir le plus de détails possible sur les exigences du poste. Les employeurs qui ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires ont affirmé qu'ils devaient annoncer un poste à au moins deux endroits, pendant une certaine période, et préciser les exigences détaillées du poste. Lorsqu'on leur a demandé de citer des exemples d'emplacements d'annonces, les participants ont mentionné les banques d'emplois, Kijiji, les journaux locaux, les stations de radio locales, les babillards communautaires, les sites Web et les bulletins d'associations agricoles, les sites Web et les communiqués de presse destinés aux nouveaux arrivants, Twitter, Facebook, les salons de l'emploi, les journées d'orientation et le bouche-à-oreille.

Les participants se sont entendus pour dire que le manque de transport pouvait constituer un obstacle à l'emploi. Certains participants ont insisté sur le fait que leurs employés devaient avoir leur propre moyen de transport et leur propre véhicule, surtout durant la récolte. Par exemple, lors de la cueillette de baies ou la récolte de pommes de terre, les employés doivent prolonger leurs journées de travail; par conséquent, il serait fâcheux de devoir quitter le travail tôt afin de prendre l'autobus ou aux fins de covoiturage. D'autres participants ont indiqué qu'ils avaient abordé ou seraient prêts à aborder l'obstacle du transport. Par exemple, certains employeurs ont fait l'acquisition d'une fourgonnette ou d'un petit autobus afin d'assurer le transport des travailleurs entre l'exploitation agricole et un emplacement central à proximité de la ville. D'autres employeurs se sont dits prêts à emboîter le pas si un nombre suffisant de travailleurs avaient besoin de transport.

Tous les membres des groupes de discussion ont convenu que la langue ne constituait pas un obstacle à l'emploi. De nombreux employeurs comptent parmi leurs rangs des immigrants qui s'expriment un peu en anglais. Lorsque les compétences en anglais de certains immigrants sont limitées, les employeurs peuvent faire appel aux services de traducteurs ou utiliser l'outil Google Translate, des dessins et des gestes de la main. Les membres des groupes de discussion ont estimé qu'il était facile d'éliminer l'obstacle linguistique si les deux parties étaient prêtes à apprendre.

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI POUR LES IMMIGRANTS

L'animateur a examiné les suggestions d'agences de services de placement sur la mesure dans laquelle l'industrie agricole pouvait favoriser l'emploi d'immigrants dans le secteur agricole. Par exemple, les participants ont formulé les propositions suivantes :

- fournir du mentorat et des liens vers les possibilités en agriculture;
- proposer des ateliers éducatifs aux organismes et associations d'établissement au sujet des possibilités d'emploi en agriculture, du développement de carrière dans ce domaine et des avantages pour les immigrants de prendre en considération l'emploi agricole;
- prendre part aux salons de l'emploi et salons d'information sur l'emploi afin de promouvoir les avantages et les possibilités de l'emploi agricole;
- seconder la mise au point de programmes permettant de satisfaire les qualifications requises précises des employeurs agricoles;
- fournir des renseignements concernant le secteur (carrières, postes et possibilités actuelles d'emploi) et s'assurer qu'ils demeurent actuels;
- fournir une liste de postes destinés aux clients possédant de faibles capacités linguistiques;
- fournir aux agences une liste locale des programmes d'éducation et de formation liés au secteur;



- fournir des possibilités d'apprentissage sur le terrain (p. ex., accompagner les immigrants aux exploitations agricoles ou aux installations);
- participer à des cours de formation linguistique ou de formation sur la diversité;
- accorder des subventions salariales;
- assurer la coordination des transports vers et depuis les lieux de travail.

Réaction de l'industrie aux stratégies proposées par les travailleurs immigrants

Les participants aux groupes de discussion ont appuyé les stratégies que les agences de services de placement ont proposées; en fait, la mise en œuvre de bon nombre de ces stratégies est déjà en cours. Plusieurs participants ont traité des expériences qu'ils ont vécues lors de salons de l'emploi et d'ateliers éducatifs. Les employeurs de petites exploitations (d'une à cinq personnes) ont de la difficulté à quitter la ferme afin de participer à des salons de l'emploi; de leur côté, les employeurs de grandes exploitations y participent volontiers lorsque l'occasion se présente.

Les participants ont suggéré que l'agriculture reposait sur les possibilités d'apprentissage « sur le terrain ». Selon eux, les conseillers en emploi devraient communiquer avec des agriculteurs locaux afin d'organiser une journée d'apprentissage sur leur exploitation agricole. La visite d'une exploitation agricole devrait également fournir l'occasion de poser des questions et de communiquer.

En réponse à l'examen des stratégies visant à éliminer les obstacles en matière de transport, certains participants ont indiqué que leurs employés devaient se charger de leur propre transport et détenir un permis de conduire valide. D'autres ont mentionné qu'ils avaient créé des systèmes de covoiturage et versaient des indemnités de voyage. Certains participants se sont dits prêts à offrir des services de transport si un nombre suffisant d'employés voyageaient à partir du même endroit.

Les participants étaient d'avis que la suggestion d'offrir une formation linguistique et une formation sur la diversité était pertinente. Ils ont également précisé que l'expression orale ne constituait que l'un des éléments d'une bonne communication, et que d'autres moyens de communication pouvaient être employés. Selon eux, la réussite repose sur la présence de superviseurs compétents, d'une équipe de RH solide et d'employés désireux de travailler. Plusieurs producteurs ont inscrit des employés à des programmes d'alphabétisation et d'apprentissage de l'anglais comme langue seconde (ALS) au cours de l'hiver, et ont qualifié d'incroyable l'évolution de l'état d'esprit de ces employés. Ces derniers se sentaient désormais appréciés, et les producteurs pouvaient communiquer avec eux plus facilement. En ce qui concerne la formation linguistique propre à l'agriculture, les membres des groupes de discussion ont estimé que la terminologie relative à l'agriculture pouvait être acquise sur le terrain, dans les conversations et les activités quotidiennes.

Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées et suggestions visant à éliminer ces obstacles

Plusieurs participants ont mentionné qu'ils avaient acquis une expérience directe de l'embauche de personnes handicapées; cependant, la majorité des participants n'en avait aucune. Les troubles d'apprentissage, la mobilité réduite et les troubles visuels et auditifs faisaient partie des exemples les plus courants. Lorsque la définition a été élargie pour englober les troubles mentaux et psychologiques, de nombreux participants ont dit avoir embauché un membre de ce groupe sous-représenté.

OBSTACLES À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



Plusieurs obstacles à l'emploi des personnes handicapées qui avaient été déterminés à l'étape de la recherche ont fait l'objet d'un examen en collaboration avec les participants. Les obstacles les plus fréquents mentionnés ont été l'état d'esprit défavorable des employeurs envers des employés handicapés, les agences de services de placement ne comprenant pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture, le manque de transports et les perceptions des employeurs selon lesquelles les postes doivent être adaptés pour correspondre aux capacités des personnes handicapées – une pratique couramment dénommée « adaptation de postes ».²

Réaction de l'industrie aux obstacles déterminés pour les personnes handicapées

Les participants se sont entendus pour dire que les obstacles associés aux personnes handicapées pouvaient effectivement constituer des obstacles à l'emploi. Les participants se sont entendus pour dire que les obstacles associés aux personnes handicapées pourraient effectivement nuire aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi en agriculture. Les participants ont souligné qu'ils n'entretenaient aucune attitude défavorable à l'égard des personnes handicapées; cependant, ils doutaient de la capacité des personnes handicapées à exercer diverses fonctions. Par exemple, il ne serait pas sécuritaire pour les personnes handicapées de travailler à proximité de gros animaux, notamment de vaches, puisque les travailleurs doivent être en mesure de se déplacer rapidement pour libérer la voie aux animaux. L'apiculture a également été citée à titre d'emploi non accessible aux personnes handicapées en raison d'une déficience physique. Plusieurs apiculteurs ont affirmé que leur travail était très exigeant physiquement, et que la nature du travail ne convenait pas aux mesures d'adaptation (p. ex., pour soulever le cadre des ruches).

Les producteurs agricoles ont convenu de la possibilité d'écart entre les agences de services de placement et les exploitations agricoles individuelles sur le plan des possibilités offertes aux personnes handicapées. Pour reprendre les commentaires formulés dans la section des travailleurs immigrants, les participants estimaient qu'ils déployaient tous les efforts nécessaires pour annoncer les postes vacants et fournir le plus de détails possible sur les exigences du poste.

Les participants se sont entendus pour dire que le manque de transport pouvait constituer un obstacle à l'emploi. Encore une fois, certains participants ont insisté sur le fait que leurs employés devaient avoir leur propre moyen de transport et leur propre véhicule, et d'autres participants étaient prêts à aborder l'obstacle lié au transport. La seule mise en garde que ce groupe a formulée était que les employés devaient être en mesure de se déplacer à bord d'un véhicule non adapté (p. ex., l'employeur n'offrirait probablement aucun service de transport adapté).

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Des propositions concernant la manière selon laquelle l'industrie agricole pourrait apporter son soutien aux personnes handicapées ont fait l'objet d'un examen. Parmi ces propositions figuraient : fournir des renseignements aux agences de services de placement au sujet de l'industrie et des postes et carrières qui y sont disponibles; offrir dans les annonces de poste des descriptions détaillées des compétences exigées et choisir les employés sur la base de leurs compétences plutôt que sur la base de leur réussite scolaire; participer à des salons de l'emploi ou à des séances d'information se déroulant dans les agences de sorte que les clients puissent obtenir des renseignements de première main au sujet de l'industrie; permettre des visites de lieux de travail afin que les clients puissent voir à quoi ressemble le

² Les personnes interrogées ont défini l'adaptation de postes comme étant la création d'un poste là où il n'en existe actuellement pas ou la personnalisation d'un poste existant en fonction des capacités de leurs clients.



travail dans une ferme; échanger des exemples de réussite avec d'autres employeurs afin de contribuer à modifier les images négatives; offrir des possibilités de dialogue direct avec les agences et les clients; offrir des possibilités d'observation au poste de travail.

Réaction de l'industrie aux stratégies de soutien à l'emploi des personnes handicapées

Les participants étaient d'avis que les agences de services de placement devraient obtenir des renseignements à jour sur les emplois et les carrières accessibles dans l'industrie agricole. Lorsqu'ils annoncent des offres d'emploi, les employeurs fournissent autant de renseignements que possible afin de s'assurer que les employés potentiels comprennent clairement les attentes liées à ce rôle. Les participants ont également souligné que de nombreuses associations provinciales et nationales disposent de sites Web qui contiennent la plupart des renseignements dont les agences de services de placement ont besoin. Par exemple, le CCRHA élabore des normes professionnelles nationales pour 40 professions. Ces normes fourniront aux conseillers en emploi des renseignements très précis sur diverses professions de niveau débutant, intermédiaire et supérieur.

Les participants ont mentionné qu'ils songeraient à participer à des salons de l'emploi ou à des séances d'information se déroulant dans les agences, et qu'ils accueilleraient des conseillers en emploi au sein de leur exploitation agricole afin de leur permettre de bien comprendre l'ensemble des emplois accessibles ainsi que les exigences liées à chacun de ces emplois.

Tous les participants ont affirmé qu'ils seraient prêts à embaucher des travailleurs handicapés, selon le degré de l'incapacité et de l'emploi. La sécurité constitue leur préoccupation principale; cependant, bon nombre d'entre eux se sont dits prêts à adopter des mesures d'adaptation raisonnables, à condition de trouver un client et un emploi compatibles.

Obstacles à l'emploi pour les Autochtones et suggestions visant à éliminer ces obstacles

Plusieurs membres des groupes de discussion ont mentionné qu'ils avaient acquis une expérience de l'embauche de travailleurs autochtones; cependant, la majorité des participants n'en possédait aucune.

OBSTACLES À L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

On a examiné les obstacles à l'emploi qui avaient été déterminés lors d'entrevues et de discussions de groupe en ligne avec les représentants d'agences de services de placement affectés expressément aux Autochtones. Les obstacles les plus courants de leurs clients ont été l'absence de moyens de transport, la communication et les défis liés à l'abus d'alcool ou d'autres drogues.

Réaction de l'industrie aux obstacles déterminés pour les travailleurs autochtones

Les participants se sont entendus pour dire que les obstacles associés aux travailleurs autochtones pouvaient constituer des obstacles à l'emploi. Certains membres des groupes de discussion ont mentionné qu'ils avaient acquis une expérience directe de l'embauche de travailleurs autochtones; cependant, la majorité des participants n'en possédait aucune. Les membres des groupes de discussion ont confirmé que certains travailleurs autochtones qu'ils avaient embauchés, éprouvaient des problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie; cependant, ces problèmes affectaient également les membres d'autres populations.

Les participants se sont entendus pour dire que le manque de transport pouvait constituer un obstacle à l'emploi des Autochtones; cependant, plusieurs participants ont affirmé que, malgré la proximité de



leurs exploitations et des réserves, ils n'avaient obtenu aucune demande d'emploi de la part de résidents des réserves.

Les participants n'ont pu formuler aucun commentaire sur les défis en matière de communication que les réserves doivent relever.

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Les animateurs ont examiné plusieurs propositions concernant la manière suivant laquelle le secteur agricole pourrait accroître la participation des Autochtones au secteur. Parmi ces stratégies figuraient : fournir des renseignements aux agences de services de placement au sujet de l'industrie et des postes et carrières qui y sont disponibles; offrir des descriptions de poste détaillées; communiquer directement avec chacune des collectivités; établir un point de liaison autochtone régional; offrir des possibilités d'observation au poste de travail ou de mentorat.

Réaction de l'industrie aux stratégies de soutien à l'emploi des Autochtones

Les membres des groupes de discussion étaient d'avis que la présentation de renseignements sur les possibilités d'emploi et de carrière constituerait une première étape utile pour informer les Autochtones des possibilités agricoles dans leur région. Les participants ont également convenu que l'établissement de voies de communication entre les associations industrielles, les agriculteurs locaux et les réserves faciliterait la communication des possibilités d'emploi et permettrait aux deux parties de se tenir au courant des possibilités de jumelage des travailleurs aux emplois.

Les participants ont estimé que l'information et la communication améliorées et directes constituaient les mesures de soutien nécessaires à l'emploi de travailleurs autochtones dans le secteur. Comme dans le cas des groupes sous-représentés, les participants ont affirmé qu'ils embaucheraient volontiers les Autochtones intéressés et motivés à travailler.

Commentaires et suggestions

Les participants étaient extrêmement inquiets du bassin de travailleurs locaux disponibles et de la fin potentielle du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les participants estimaient qu'en cas d'annulation du PTET, ils ne seraient pas en mesure de poursuivre les activités de leur exploitation agricole.

Plusieurs groupes se sont interrogés sur la raison pour laquelle le groupe des jeunes ne faisait pas partie des publics cibles. Les participants estimaient que les jeunes étaient souvent négligés comme employés potentiels et qu'en réalité, de nombreux emplois disponibles convenaient naturellement aux jeunes. Cela dit, certains participants ont ajouté qu'ils étaient eux-mêmes coupables de cette exclusion, puisqu'ils incitaient leurs enfants à poursuivre leurs études collégiales ou universitaires et à obtenir un diplôme dans un autre domaine que celui de l'agriculture. Plusieurs participants ont mentionné que de plus en plus de femmes poursuivaient leurs études collégiales ou universitaires, après l'école secondaire, afin d'obtenir un diplôme en agriculture, et qu'elles s'approprièrent ensuite des exploitations agricoles. Ils ont également souligné que de nombreux jeunes hommes déménageaient dans l'Ouest du Canada (p. ex., en Alberta) afin de travailler dans les champs de pétrole; par conséquent, certaines exploitations agricoles étaient transférées à des propriétaires féminins.



Le message général des participants de l'ensemble des groupes de discussion consistait à souligner la grave pénurie de main-d'œuvre de l'industrie agricole. Les participants ont tenté et continueront d'employer tous les moyens possibles pour trouver des employés qui sont prêts, motivés et capables de travailler. Les producteurs ont affirmé plusieurs fois qu'ils préféreraient embaucher des travailleurs locaux ou canadiens, mais qu'ils ne parvenaient pas à en trouver suffisamment ou à trouver des travailleurs assez motivés pour accepter des quarts parfois longs et exigeants en main-d'œuvre.

4.0 Résumé des options et des possibilités

Dans l'ensemble des groupes de discussion, la communication et l'éducation ont été désignés comme étant le point de départ logique de l'amélioration de la participation à l'emploi dans le secteur agricole. Les participants ont également présenté des suggestions afin d'aborder les problèmes liés au transport et à la fidélisation des employés.

Communication et éducation

Il est évident que de nombreux employeurs agricoles n'étaient pas conscients de la capacité potentielle des travailleurs des trois groupes sous-représentés. Du même coup, la plupart des agences de services de placement ne comprenaient ni les besoins des employeurs agricoles ni les emplois nécessaires ou disponibles; par conséquent, ces agences étaient incapables de jumeler leurs clients aux emplois du secteur agricole. Cependant, au cours des recherches, on a cerné plusieurs situations dans lesquelles des employeurs s'efforçaient de recourir aux services d'agences de services de placement, ainsi que plusieurs cas où des agences de services de placement communiquaient avec des employeurs agricoles afin de déterminer leurs besoins. Des jumelages de postes et de travailleurs ont été réussis grâce à cette initiative, à la communication continue et aux relations favorables établies entre les agences et les agriculteurs.

Sur le plan pratique, les stratégies suivantes se sont avérées fructueuses :

- des agences de placement ont mis en place des salons de l'emploi ou des séances d'information auxquels les employeurs agricoles étaient invités;
- des conseillers en emploi se sont rendus sur place afin d'observer ou d'exécuter les tâches afin de prendre pleinement conscience des exigences et, ainsi, de mieux jumeler leurs clients aux employeurs;
- des agences de services de placement effectueront une sélection préalable et offriront des entrevues d'emploi en collaboration avec les employeurs;
- des agences de services de placement effectuent un suivi régulier afin d'assurer la réussite du placement et d'intervenir en cas de problème;
- les agences de services de placement et les employeurs agricoles entretiennent un dialogue très ouvert afin de cerner les problèmes potentiels et de les résoudre;
- les employeurs créent des réseaux positifs en participant à des rencontres sociales au sein de la collectivité (p. ex., prendre part à des célébrations dans un centre communautaire local, notamment une fête jamaïcaine) afin de rencontrer de nouveaux employés potentiels;
- les employeurs établissent la communication avec des organisations et des associations qui fournissent des services aux groupes sous-représentés (p. ex., une association pour les nouveaux arrivants);
- les employeurs et les agences de services de placement travaillent de concert afin de satisfaire l'employeur et l'employé.



Transport

Certains participants ont estimé que l'industrie agricole pourrait suivre l'industrie de la construction ou l'industrie pétrolière et songer à offrir des lieux d'hébergement temporaires, sur les lieux de travail, étant donné que les employés n'arrivent pas à régler l'obstacle lié au transport, dans certaines situations. De nombreux participants offrent actuellement des logements, plus particulièrement à leurs employés du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les participants ont mentionné que ces logements étaient offerts aux travailleurs locaux.

Certains employeurs facilitent le covoiturage parmi leurs employés. Par exemple, si un employeur apprend qu'un employé a besoin de transport, il lui propose d'autres employés qui habitent dans le même secteur. D'autres participants ont souligné qu'ils offraient des indemnités de transport à leurs employés. L'une des participantes a mentionné que la prise en charge du transport était beaucoup plus économique que d'embaucher un employé dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Solides pratiques en matière de RH et de gestion

Plusieurs participants ont présenté des exemples de mesures efficaces, pratiques et novatrices en matière de ressources humaines. Par exemple, ces mesures permettent aux employés de se sentir bien accueillis dès le départ; on les jumelle à un compagnon afin de les mettre à l'aise et d'assurer la sécurité au travail.

D'autres participants offrent des mesures incitatives peu coûteuses afin de favoriser les comportements souhaités (p. ex., des récompenses à l'assiduité, au respect des valeurs de l'entreprise, au soutien d'événements communautaires). Ces récompenses peuvent être pécuniaires, mais elles prennent souvent la forme d'objets tels que des chapeaux, des gants et de chèques-cadeaux.

Les participants ont également souligné l'importance de la compétence des superviseurs de première ligne, qui doivent fournir une orientation à des travailleurs qui ne sont pas issus de la main-d'œuvre « principale ». L'un des participants a affirmé ce qui suit « Les bons travailleurs ne quittent pas leur emploi; ils quittent leur superviseur. »

Autres options et possibilités

Quelques participants ont mentionné qu'ils utilisaient ou avaient eu recours aux services de bénévoles WWOOF dans leur exploitation biologique. Ces bénévoles travaillent essentiellement en échange de nourriture, d'hébergement, d'éducation et d'un aperçu de la culture canadienne³. Ces travailleurs offrent certains avantages, car ils souhaitent acquérir des connaissances en agriculture, ne touchent aucun salaire et offrent à l'agriculteur l'occasion d'apprendre d'autres cultures. En revanche, ils ont l'inconvénient de ne travailler que pour une courte durée, sans contrat. Ces travailleurs n'ont aucune obligation contractuelle; par conséquent, ils sont libres de quitter leur poste après trois mois et un jour, et ce, sans préavis. Bien que certains d'entre eux accomplissent de l'excellent travail pendant une courte durée, vous formez essentiellement des travailleurs qui ne resteront pas à titre d'employés à temps plein.

³ Tiré du site Web suivant, le 14 mars 2015 : <http://wwooftinternational.org/>



5.0 Recommandation concernant un groupe sous-représenté à soumettre à une analyse approfondie

Afin de désigner un groupe sous-représenté qui fera l'objet d'une analyse approfondie et participera à un projet pilote en collaboration avec le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, les conseillers ont établi les quatre critères de sélection présentés ci-dessous.

1. Le groupe sous-représenté compte suffisamment de personnes.
2. Le groupe sous-représenté compte suffisamment de personnes en mesure de travailler dans le secteur de l'agriculture.
3. Les producteurs agricoles soutiennent la collaboration avec le groupe sous-représenté dans le cadre d'un projet pilote.
4. Il est possible de tirer parti de certains programmes qui sont déjà en place et offrent de l'aide à l'emploi au groupe sous-représenté.

Ces critères ont été soumis au groupe de travail chargé de la détermination des obstacles dans le cadre d'une présentation en personne, qui s'est déroulée le 24 mars 2015, à Ottawa. Les membres du groupe de travail ont accepté les critères de sélection qui leur ont été présentés. Ces membres ont estimé qu'en l'absence de détails plus précis sur le plan du projet pilote, ils n'étaient pas en mesure de choisir un groupe plutôt qu'un autre.

RECOMMANDATIONS POUR ALLER DE L'AVANT

Le groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a recommandé l'élaboration de trois plans de projet pilote distincts, c'est-à-dire un pour chacun des groupes sous-représentés. Une fois achevés, ces plans feront l'objet d'un examen, et l'un d'entre eux sera choisi aux fins de réalisation d'un projet pilote en collaboration avec le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. On s'attend à ce que ces trois plans de projet pilote soient prêts à faire l'objet d'un examen au plus tard à la mi-septembre 2015.

La recommandation du groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a été présentée au Comité consultatif lors d'une réunion en personne, le 25 mars 2015, à Ottawa. Le Comité consultatif a accepté cette recommandation et a proposé la tenue d'une téléconférence, en juin 2015, pour faire le point sur les progrès accomplis.



6.0 Liste des participants aux groupes de discussion de l'industrie

Allen, Jeff, propriétaire, G.W. Allen Farms Ltd.

Ash, Brent, propriétaire, Ash Apiaries Ltd.

Attwood, Basil, secrétaire, PEI Agriculture Sector Council

Banack, Humphrey, président, Fédération canadienne de l'agriculture

Bishop, Patricia, propriétaire, Taproot Farms

Brownridge, Stacy, conseillère en ressources humaines, Hire Yield

Byers, Kevin, gestionnaire principal de ferme, Wyman's of PEI

Campbell, Al, propriétaire, Durston Honey Farms Ltd.

Corey, Karen, propriétaire, Vermeulen Farms Ltd.

Delaney, Mike, directeur, Atlantic Grains Council

Dyck, Lloyd, propriétaire, Apples and Spice Orchards

Geen, David, président, BC Cherry Association

Gimpelj, Gail, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario

Harris, Nicole, gestionnaire des ressources humaines, Cargill Value Added Meats

Hilling, Dennis, propriétaire, D&J Seed Services

Huntley, Marlene, directrice administrative, Horticulture Nova Scotia

Jamieson, John, directeur administratif, PEI Farm Association

Kelly, John, vice-président administratif, Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario

Kowal, Jordan, président, Saskatchewan Cattle Feeders Association

Kuhlmann, Julie, propriétaire, D&J Seed Services

Lalonde, Simon, directeur, Saskatchewan Beekeepers Association

Linnington, Ken, membre du groupe consultatif, Flowers Canada Ontario Inc.

Loane, Lori, directrice administrative, PEI Agriculture Sector Council



Mackenzie, Sandra, coordonnatrice administrative, PEI Agriculture Sector Council

Melvin, Richard, propriétaire, Melvin Farms

Monaghan, Pat, propriétaire, Paragon Pork Management

Moser, Lori, directrice générale, OPIC/OSHAB/OPC

Mussel, Al, associé de recherche principal, Agri-Food Economic Systems

Ohlmann, Jackie, exploitante de cheptel laitier, Ohlmann Dairy Ltd.

Ormand, Denise, propriétaire, Partners in Pork

Penner, Jason, analyste des politiques, ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan

Pfenning, Jennifer, directrice des RH, Pfenning's Organic Vegetables

Possberg, Kenton, président, Western Canadian Wheat Growers Association

Robinson, Mary, présidente, Fédération de l'agriculture de l'Île-du-Prince-Édouard

Rodriguez, Lindsay, coordonnatrice de projet, ministère de l'Agriculture et du Développement rural de l'Alberta

Schnee, Erin, propriétaire, His Green Acres

Silinski, Shany, exploitante de ranch, Highway 21 Group

Sykanda, Peter, conseiller en politiques, Fédération de l'agriculture de l'Ontario

Thompson, Leanne, directrice administrative, Saskatchewan Forage Council

Townshend, Lee, propriétaire, TPLR Honey Farms Ltd.

Warriner, Christopher, propriétaire, Cowan Apiaries

Warriner, Lori, propriétaire, Cowan Apiaries

Webster, Greg, propriétaire, Webster Farms

Wiens, Bob, analyste principal des politiques d'élevage, ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan



7.0 Appendices

Appendix A - Recommendations Report for Under-Represented Groups



Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Rapport des recommandations concernant les groupes
sous-représentés

Le 13 novembre 2014



Table des matières

Section	Titre de la section	Page
	Sommaire	1
1.0	Introduction	2
2.0	Méthodologie	2
3.0	Caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la main-d'œuvre agricole canadienne	3
3.1	Résultats des recherches s'appuyant sur les données accessibles au public et portant sur le secteur de l'agriculture en particulier	6
4.0	Programmes et services existants	7
5.0	Résultats des entrevues	8
6.0	Groupe sous-représenté pour lequel une analyse plus approfondie est recommandée	14
7.0	Liste de références	15
8.0	Annexes	19
A	Programmes et services	19
B	Tableaux à l'appui des statistiques présentées dans le document	38



Tableaux

N° du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau 1	Nombre et répartition de la population indiquant une appartenance à un groupe autochtone et pourcentage de la population d'origine autochtone au Canada et dans les provinces et territoires canadiens en 2011	38
Tableau 2	Répartition par âge et âge médian de certaines catégories sélectionnées indiquant une appartenance à un groupe autochtone au Canada en 2011	38
Tableau 3	Population indiquant une appartenance à un groupe autochtone au Canada en 2011	39
Tableau 4	Statut d'immigrant, caractéristiques de la main-d'œuvre et groupes d'âge entre 2009 et 2013	39
Tableau 5	Prévalence de l'incapacité chez les adultes en fonction du sexe et du groupe d'âge au Canada en 2012	40
Tableau 6	Tableau récapitulatif des conditions d'emploi des jeunes entre 1981 et 2012	41



Sommaire

Dans le cadre d'une enquête plus large portant sur le marché du travail, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a demandé à l'entreprise The Competency Group de gérer le projet « Cerner les obstacles à l'emploi en agriculture » qui vise à étudier les possibilités d'emploi pour des populations généralement sous-représentées dans le secteur agricole et les obstacles à leur participation dans ce secteur.

Au terme des recherches menées et d'une analyse contextuelle des renseignements existants à propos du développement de la main-d'œuvre, on recommandera l'analyse plus approfondie de trois groupes sous-représentés. En s'appuyant sur ces trois groupes déterminés, les obstacles à l'emploi seront analysés au moyen d'entrevues individuelles et de groupes de discussion. Grâce à cette recherche et à cette analyse ciblées, le CCRHA ira de l'avant avec un projet pilote destiné à apporter un soutien lié au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés dans l'espoir d'accroître sa représentation au sein de la main-d'œuvre agricole.

Le rapport initial, intitulé *Recommandations relatives aux groupes sous-représentés*, permettra de résumer les points suivants :

- les caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole selon les données accessibles au public;
- les programmes et services existants qui aident les personnes à intégrer le marché du travail;
- les résultats des entrevues menées avec les organisations directement concernées par le développement de la main-d'œuvre au sein des groupes sous-représentés;
- les critères utilisés pour sélectionner trois groupes sous-représentés afin de les soumettre à une analyse plus approfondie;
- les recommandations concernant les trois groupes sous-représentés à soumettre à une analyse plus approfondie.

Le présent rapport offre des indications à propos des résultats des étapes de développement indiquées plus haut. Il constitue également un point de référence complet qui sert de base pour analyser trois groupes sous-représentés au sein de la main-d'œuvre agricole avant la rédaction du rapport final qui comprendra des options et des possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels au sein de l'industrie, ainsi que la recommandation d'un groupe sous-représenté aux fins d'analyse supplémentaire.

Les critères utilisés pour sélectionner trois groupes sous-représentés afin de les soumettre à une analyse plus approfondie sont les suivants :

4. la population présentant un taux de chômage élevé ou une faible participation au sein de la population active canadienne;
5. la population ayant acquis les compétences d'emploi requises pour l'emploi avec les aménagements adéquats ou la population en mesure de le faire, le cas échéant;
6. les prestataires de programmes et de services qui sont prêts à appuyer le CCRHA avec des initiatives de mise en valeur de l'emploi agricole et d'accès pour la population.

En fonction des critères de sélection approuvés au préalable, les trois groupes sous-représentés sont les suivants (sans ordre particulier) :



4. Autochtones
5. Immigrants
6. Personnes handicapées



1.0 Introduction

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme sans but lucratif national qui se préoccupe de problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. Reconnu comme étant le centre d'information sur le marché du travail, sur la gestion des ressources humaines et sur la formation, le CCRHA sert de point d'accès en ce qui concerne les renseignements sur le marché du travail, les solutions aux défis posés en matière d'emploi et le développement des compétences.

Le rapport Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole primaire du CCRHA (2009) a estimé que le taux de vacance était de 9 %, ce qui signifie que le secteur de l'agriculture aurait pu attirer près de 90 000 nouveaux travailleurs d'ici 2013. De plus, le rapport indiquait clairement que les producteurs agricoles canadiens avaient à faire face à des défis importants en matière de ressources humaines. Malgré ce point, seuls 25 % des employeurs disposaient d'un plan de ressources humaines en place pour répondre à ces défis, et moins de 33 % d'entre eux menaient des activités visant à recruter ou à maintenir en poste des ressources humaines qualifiées.

Dans le but de répondre à ces défis posés aux producteurs agricoles canadiens, le CCRHA a lancé un projet visant à enquêter sur les obstacles à l'emploi et sur les possibilités d'accéder à l'emploi au sein des groupes de la population canadienne qui sont généralement sous-représentés sur le marché du travail agricole. Le projet comporte plusieurs phases, y compris une analyse contextuelle des renseignements existants à propos du développement de la main-d'œuvre, la sélection de trois groupes sous-représentés devant faire l'objet d'une analyse plus approfondie, une analyse des obstacles à l'emploi au sein de ces trois groupes par l'intermédiaire d'entrevues et de groupes de discussion, et enfin, une recommandation quant à la réalisation d'une analyse approfondie avec des représentants de l'un de ces groupes. Au terme de ce projet, le CCRHA poursuivra la démarche avec un projet pilote ayant pour objectif de fournir un soutien relativement au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole.

2.0 Méthodologie

Une méthodologie en plusieurs étapes a été utilisée pour permettre de formuler les recommandations concernant les trois groupes sous-représentés à soumettre à une analyse plus approfondie. En voici les phases constitutives :

- effectuer des recherches s'appuyant sur les données accessibles au public afin de déterminer les caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la population active agricole;
- réaliser une analyse contextuelle des programmes et services existants, y compris les programmes de formation et de soutien, qui aident les personnes à intégrer le marché du travail;
- réaliser des entrevues auprès des organisations directement concernées par le développement de la main-d'œuvre au sein des groupes sous-représentés;
- élaborer des critères de sélection pour choisir les trois groupes sous-représentés devant être soumis à une analyse plus approfondie.



Les résultats de chacune des étapes ont été analysés afin de formuler les recommandations concernant les trois groupes sous-représentés à soumettre à une analyse plus approfondie. Le groupe de travail chargé de la détermination des obstacles a approuvé les critères de sélection ainsi que les trois groupes choisis pour faire l'objet d'une analyse plus approfondie. L'analyse à venir visera à déterminer les obstacles à l'emploi ainsi que les possibilités d'augmenter la participation de ces groupes sous-représentés au sein de la population active agricole.

3.0 Caractéristiques des groupes sous-représentés au sein de la main-d'œuvre agricole canadienne

En 2013, le Canada comptait plus de 19 millions de membres de la population active (âgés de 15 ans et plus), et 93 % de ces personnes avaient un emploi (Statistique Canada, 2013). Cependant, en juin 2014, le taux de participation indiqué a diminué à 67 %, le plus faible taux de participation au Canada depuis août 2001.

Les hommes représentaient 53 % de la population active totale, avec un taux d'emploi de 65,8 %, tandis que le taux d'emploi des femmes s'établissait à un peu moins de 58 %. Il est encore plus intéressant de noter le taux de chômage de ces deux groupes. Le taux de chômage des hommes était de 7,5 % en 2013, avec le taux le plus élevé pour la catégorie des hommes âgés de 15 à 24 (15,1 %). Le taux de chômage des femmes s'établissait à 6,6 %, avec le taux le plus élevé pour la catégorie des femmes âgées de 15 à 24 (12,2 %) (Statistique Canada, 2013).

La section suivante présente les caractéristiques de groupes sous-représentés au sein de la population active agricole, soit les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs âgés.

Autochtones

Environ 1,4 million de personnes se déclaraient une appartenance autochtone en 2011. Cela représente 4,3 % de la population canadienne totale. Il est intéressant de noter que la population déclarant une appartenance autochtone a augmenté de 20 % entre 2006 et 2011, en comparaison à la population non autochtone qui a augmenté de seulement 5 % (Enquête nationale auprès des ménages [ENM], 2011). Pour obtenir de l'information relativement à la répartition de la population autochtone, prière de consulter le tableau 1 de l'annexe B (page 36).

La population autochtone est jeune comparée à la population non autochtone. Les enfants autochtones âgés de 14 ans et moins représentaient 28 % de la population autochtone (7 % de l'ensemble des enfants canadiens). Les jeunes autochtones âgés de 15 ans à 24 ans représentaient 18 % de la population autochtone totale et 6 % de l'ensemble des jeunes Canadiens. Les personnes âgées (65 ans et plus) autochtones représentaient seulement 6 % de la population autochtone totale en 2011. Ce chiffre correspond à moins de la moitié de la proportion de personnes âgées au sein de la population non autochtone (14,2 %) (ENM, 2011). Pour obtenir de l'information relativement à la répartition par âge de la population autochtone, prière de consulter le tableau 2 de l'annexe B (page 36).



Les données les plus récentes d'Emploi et Développement social Canada indiquent que les résultats des Autochtones sur le marché du travail se sont améliorés. En 2013, le taux de chômage s'établissait à 11,6 %, contre 12,8 % l'année précédente (EDSC, 2014).

Pour en apprendre davantage sur les chiffres liés à la population autochtone, en fonction des déclarations personnelles recueillies dans l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, prière de consulter le tableau 3 de l'annexe B (page 37).

Immigrants

Le Canada comptait en 2011 environ 6,8 millions de personnes nées à l'étranger. Ce nombre représenterait la plus importante proportion d'immigrants parmi l'ensemble des pays du G8. Les immigrants représentaient 21 % de la population canadienne totale. Parmi ces 6,8 millions de personnes nées à l'étranger, 17 % sont arrivées entre 2006 et 2011. Ces immigrants récents représentent 3,5 % de l'ensemble de la population canadienne (ENM, 2011).

Le taux de chômage des résidents permanents âgés de 15 à 24 ans étaient de 16,3 %, tandis que le taux d'emploi de la même catégorie était de 44,5 %. En ce qui concerne les résidents permanents âgés de 25 à 54 ans, le taux de chômage était de 7,7 % et le taux d'emploi de 77 % (Statistique Canada, 2013). Pour obtenir une répartition complète, prière de consulter le tableau 4 de l'annexe B (page 37).

Personnes handicapées

Environ 3,8 millions de personnes, soit 13,7 % des Canadiens âgés de 15 ans et plus, ont indiqué être limitées dans leurs activités quotidiennes en raison d'une incapacité (Enquête canadienne sur l'incapacité [ECI], 2012).

Types d'incapacité

Les dix types d'incapacité utilisés dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 sont les suivants : vue, ouïe, mobilité, flexibilité, dextérité, douleur, apprentissage, développement, trouble mental ou psychologique et mémoire. Bon nombre d'incapacités ne sont pas visibles. Ces incapacités invisibles affectent cependant un grand nombre de Canadiens. On estime par exemple qu'un Canadien sur dix présente un trouble d'apprentissage (Troubles d'Apprentissage – Association canadienne [TAAC], 2014).

« Bien que près de la moitié des personnes handicapées en âge de travailler ne fassent pas partie de la population active, il a été démontré qu'un nombre important de ces personnes pourrait travailler si elles n'avaient pas à faire face à tant d'obstacles à l'emploi. »

- Collin, 2013

On détermine que les personnes souffrent d'une incapacité lorsqu'elles éprouvent de la difficulté à effectuer une tâche en raison d'une condition de longue durée ou d'un problème de santé, et que leurs activités quotidiennes sont limitées. Les incapacités les plus souvent signalées pour les personnes âgées de 15 à 24 ans étaient les troubles mentaux et psychologiques (2,2 %), les difficultés d'apprentissage (2 %) et la douleur (1,9 %). Pour les personnes âgées de 45 à 64 ans, les types d'incapacité les plus fréquents étaient la douleur (13 %), la flexibilité (10 %) et la mobilité (9 %) (ECI, 2012).

Taux de chômage des personnes handicapées



Le taux de chômage des personnes handicapées était de 8,6 %, par rapport à la moyenne canadienne de 6,3 %, selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 menée par Statistique Canada.

Les travaux de Collin *et coll.* (2013) indiquent que « bien que près de la moitié des personnes handicapées en âge de travailler ne fassent pas partie de la population active, il a été démontré qu'un nombre important de ces personnes pourrait travailler si elles n'avaient pas à faire face à tant d'obstacles à l'emploi ». En appui à cette déclaration, les résultats d'une étude menée par BMO Groupe Financier (2013) ont révélé que seuls trois propriétaires de petites entreprises sur dix ont embauché des personnes handicapées en 2013. Cette étude a également permis de découvrir que la majorité des petites entreprises (69 %) n'ont jamais embauché une personne souffrant d'une incapacité visible ou invisible.

Les travaux de Collin *et coll.* (2013) ont également révélé que les petites et moyennes entreprises du secteur privé faisaient face aux défis les plus importants pour prendre en compte les besoins des personnes handicapées. Cependant, les auteurs ont également soulevé les idées fausses liées à la possibilité de lever les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Le Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, nommé par le gouvernement fédéral, a indiqué dans son rapport de 2013 que « les preuves recueillies à cet égard dans le cadre de nos consultations auprès d'entreprises du secteur privé canadien et les conclusions d'études existantes nous ont convaincus qu'il existe un argumentaire pour l'embauche des personnes handicapées » (EDSC, 2013, p. 4). Le rapport a permis de mettre en évidence les pratiques exemplaires pour l'emploi des personnes handicapées ainsi que les obstacles que rencontrent les employeurs. De plus, les résultats d'une étude menée en 2012 par BMO Groupe Financier ont indiqué qu'en dépit du manque de possibilités offertes aux candidats handicapés, plus des trois quarts des employeurs ont précisé qu'après l'embauche de travailleurs handicapés, ces derniers ont répondu aux attentes (62 %) ou les ont même dépassées (15 %).

Se reporter au tableau 5 de l'annexe B (page 38) pour obtenir davantage d'information sur la prévalence des incapacités par sexe et âge, à l'échelle nationale.

Jeunes

Le taux de chômage des jeunes a toujours été plus élevé que celui des adultes. En 2012, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans s'élevait à 14,3 %, comparé à un taux de 6 % pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et les travailleurs âgés de 55 ans et plus (Bernard, 2013).

Les travaux de Bernard (2013) ont également permis de souligner d'autres points intéressants à propos du chômage des jeunes. En 2012, 28,1 % des jeunes sans emploi n'avaient jamais travaillé. Le chômage de ces jeunes est lié au fait de chercher un premier emploi. De plus, les jeunes sont deux fois plus susceptibles d'être licenciés par leurs employeurs que les travailleurs plus âgés.

En examinant l'emploi des jeunes entre 1981 et 2012, on s'aperçoit que les résultats en matière d'emploi et les rémunérations des hommes et des femmes de moins de 25 ans se sont détériorés pendant cette période (Statistique Canada, 2013). Un autre rapport rédigé par Galarneau, Morissette et Usalcas (2013) indiquait que les conditions d'emploi des jeunes différaient entre les provinces



productrices de pétrole et les autres provinces. Le tableau 6 de l'annexe B (page 39) présente les taux d'emploi et de chômage des hommes et des femmes dans les provinces productrices de pétrole et dans les autres provinces.

Travailleurs plus âgés

Les travailleurs plus âgés sont définis comme les personnes de 55 ans et plus qui font partie de la population active (personnes qui travaillent ou qui sont au chômage, mais qui recherchent activement un emploi) (EDSC, 2014).

Participation des travailleurs plus âgés

Les analystes de Statistique Canada ont examiné des données concernant plus de 265 000 travailleurs au cours d'une période de 28 ans. Bien qu'il existe des différences au sein du parcours d'emploi des Canadiens plus âgés, certaines tendances sont apparues comme évidentes. Un nombre important de travailleurs plus âgés ayant quitté des emplois de longue durée réintègrent de plus en plus la population active. Cette étude s'intéresse à la prévalence et à la nature du réemploi pour les travailleurs qui ont quitté des emplois de longue durée rémunérés alors qu'ils étaient âgés de 50 ans et plus.

Le taux de réemploi a été calculé pour les travailleurs âgés de 50 à 64 ans qui ont quitté leur emploi de longue durée entre 1994 et 2000, et un suivi a été effectué au cours des dix années suivantes. Au cours de cette période, une grande majorité de ces personnes ont été de nouveau employées. En fait, seulement 32 % des hommes et 36 % des femmes *n'ont pas* été employés à nouveau au cours de cette période (Bonikowska et Schellenberg, 2014).

3.1 Résultats des recherches s'appuyant sur les données accessibles au public et portant sur le secteur de l'agriculture en particulier

Pendant près de quarante ans (1976-2013), la main-d'œuvre agricole est demeurée relativement stable. En réalité, le marché du travail agricole a subi peu de changements et a connu des taux de chômage plus faibles comparativement aux autres secteurs.

Ouvriers agricoles salariés

En 2013, on comptait 314 600 ouvriers agricoles au Canada. Parmi eux, 39 % étaient des ouvriers agricoles salariés. En comparaison aux chiffres de 1987, le rapport du nombre total d'ouvriers agricoles sur le nombre total d'ouvriers agricoles indépendants (y compris les membres de la famille non rémunérés) a augmenté de 7 % au cours de la période. De nombreux facteurs peuvent expliquer cette augmentation, y compris la diminution du nombre d'exploitations agricoles, la taille plus importante des exploitations qui demeurent et les gains de productivité (Xue, 2014)

Sexe

Au cours de la période s'étalant de 1987 à 2013, plus de six ouvriers agricoles rémunérés sur dix étaient des hommes (Enquête sur la population active [EPA], 2011).

Âge

Parmi les 122 000 ouvriers agricoles salariés, 17 % étaient âgés de 55 ans ou plus. À titre de comparaison, seulement 9 % des ouvriers agricoles salariés correspondaient à cette catégorie d'âge en



1997. De plus, la proportion de jeunes travailleurs a diminué. En 2013, 29 % de l'ensemble des ouvriers agricoles salariés étaient âgés de 15 à 24 ans, comparativement à 37 % en 1997.

En 2013, l'âge moyen des ouvriers agricoles salariés était de 37,2 ans, soit près de trois ans de moins que l'âge moyen des salariés qui est de 40 ans. Le plus jeune âge des ouvriers agricoles est principalement lié à la proportion importante (29 %) d'ouvriers agricoles salariés âgés de 15 à 24 ans. La proportion d'ouvriers agricoles salariés est près de deux fois plus importante que la proportion de jeunes travailleurs au sein de l'ensemble de la population active (16 %) en 2013 (EPA, 2011).

Études

En 2013, 42 % des ouvriers agricoles salariés avaient au moins suivi des études postsecondaires (par rapport à 36 % en 2006). Les ouvriers des fermes d'élevage semblaient avoir suivi des études plus poussées que les ouvriers des exploitations agricoles. Entre 2006 et 2013, 40 à 45 % des ouvriers des fermes d'élevage avaient suivi des études postsecondaires. Cela peut s'expliquer par les exigences plus élevées en matière de qualifications liées aux ouvriers agricoles spécialisés de l'élevage, poste le plus fréquent au sein des fermes d'élevage (EPA, 2011).

Résidents permanents

En 2013, les résidents permanents représentaient environ 21 % des ouvriers agricoles salariés. En comparaison avec le profil général de l'emploi au Canada, le secteur de l'agriculture présente une plus faible proportion de résidents permanents (8 % par rapport à 21 %). Les résidents permanents provenaient en majorité de l'Asie, suivie de l'Europe (EPA, 2011).

Autochtones

Parmi les Canadiens indiquant un emploi dans le secteur de l'agriculture en 2011, seuls 2 % se déclaraient autochtones. Parmi ces personnes, 38 % étaient des gestionnaires dans le domaine de l'agriculture et de l'horticulture, et 58 % étaient des ouvriers agricoles polyvalents ou des ouvriers chargés de la récolte. De plus, 86 % des Canadiens d'origine autochtone occupant un emploi agricole vivaient en dehors d'une réserve au cours de la période couverte par le rapport (ENM, 2011).

En discutant avec Agriculture et Agroalimentaire Canada (communication personnelle, septembre 2014) à propos des différences existantes au niveau des chiffres disponibles en ligne, nous avons été mis en garde quant au fait que de nombreux facteurs devaient être pris en compte lors de la comparaison des données liées aux Autochtones au fil du temps. Ces facteurs comprennent de légères différences au niveau de la terminologie et du format des questions concernant les Autochtones dans les études, des différences de méthodologie au sein de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, des changements législatifs qui ont une incidence sur les concepts tels que l'identité autochtone et le statut de personne inscrite comme Indien et des modifications relatives à la définition des réserves. En résumé, et pour des raisons diverses, certaines personnes ont indiqué leur identité ou ascendance autochtone différemment d'une période de collecte de données à une autre.

4.0 Programmes et services existants

Il existe de nombreux programmes et services existants qui ont été créés pour aider les Canadiens à participer à la population active. Il peut s'agir de programmes nationaux, provinciaux ou municipaux. Les programmes et services peuvent également s'adresser à tous ou être destinés à une clientèle bien précise. Les programmes et services destinés à une clientèle précise comprennent ceux qui visent par



exemple les Autochtones, les jeunes, les immigrants, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées.

Les services offerts varient en fonction de l'emplacement. Dans la plupart des cas, les services comprennent l'aide à la rédaction de curriculum vitae et de lettres de présentation ainsi que l'accès à des ordinateurs, des imprimantes et des télécopieurs. En plus de ces services, d'autres programmes offrent des conseils, des subventions salariales, des mesures incitatives destinées aux employeurs, des conseils individuels en matière d'emploi, la mise en relation des employeurs avec les employés, une formation relative aux compétences essentielles et un soutien en cours d'emploi.

L'annexe A (page 18) comporte un tableau présentant une liste des programmes et des services relevés au cours de la recherche.

5.0 Résultats des entrevues

Des entrevues ont été menées auprès de 15 organisations à l'échelle du Canada. Ces organisations étaient représentatives de l'ensemble des populations d'intérêt. Au cours de chaque entrevue, nous avons posé des questions aux personnes interrogées à propos des obstacles à l'emploi, de leur expérience pour aider les personnes à trouver un emploi dans le secteur de l'agriculture, des types de ressources disponibles dans le cadre de leurs programmes ou services ainsi que de leur opinion à propos de la manière selon laquelle l'industrie agricole peut éduquer ou sensibiliser le public afin qu'il considère une carrière dans ce secteur. Les personnes interrogées ont indiqué des préoccupations communes en ce qui concerne les obstacles à l'emploi, ainsi que la manière selon laquelle l'industrie peut sensibiliser leurs clients, mais également le grand public. Voici le résumé des résultats des entrevues :

Obstacles à l'emploi

Les obstacles à l'emploi relevés par les personnes interrogées comprennent les salaires, les moyens de transport, les études inadéquates ainsi que la nature des travaux agricoles. Ces obstacles correspondent au rapport du Groupe de travail sur la main-d'œuvre de 2013 intitulé *Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main d'œuvre agricole*, y compris les facteurs tels que le caractère saisonnier des emplois et le manque de scolarité et de formation.

Salaires

Toutes les personnes interrogées ont indiqué que les bas salaires constituent le principal obstacle pour trouver des employés prêts à travailler dans le secteur de l'agriculture. Par exemple, les personnes interrogées ont précisé qu'une personne touchant le salaire minimum en travaillant dans une exploitation agricole ne peut pas payer les frais de garde d'enfant et disposer d'un revenu restant suffisant pour payer ses autres factures. L'agriculture est en concurrence avec d'autres secteurs, particulièrement dans l'ouest du Canada. Les travailleurs savent pertinemment qu'ils gagneront un revenu supérieur dans les autres provinces (p. ex. en Alberta). Les travailleurs potentiels sont également bien conscients qu'ils devront travailler de longues heures pour une rémunération relativement peu élevée. Voici quelques exemples de commentaires relevés à propos des salaires :



« Les salaires dans le secteur agricole ne sont pas aussi élevés que dans le secteur industriel. Ce point, associé aux longues heures et aux travaux manuels éreintants, n'attire pas les travailleurs potentiels. »

« Les ouvriers agricoles sont payés douze dollars de l'heure pour conduire un tracteur. Ils savent bien qu'ils peuvent gagner quarante dollars dans l'Ouest, donc ils ne sont pas intéressés par un travail qui paye quatre fois moins. »

« Le transport pose problème, en particulier dans les zones éloignées. Il n'existe pas de système de transport en commun. Vous êtes limités à la population locale, et donc à une main-d'œuvre plus restreinte, et

« Il existe un intérêt grandissant pour l'agriculture biologique, mais ce n'est pas viable ou suffisant pour en vivre. Les personnes intéressées aiment l'idée d'une agriculture saine, mais elles ne peuvent pas se permettre de nourrir correctement les animaux et de les vendre aux prix que les consommateurs sont prêts à déboursier, tout en payant les salariés et en nourrissant leur propre famille. »

Transport

Presque toutes les personnes interrogées ont indiqué que les moyens de transport étaient considérés comme un obstacle, particulièrement en milieu rural. Par exemple, les personnes interrogées de Community Connections, à l'Île-du-Prince-Édouard,

ont indiqué que le transport pose problème à leurs clients qui ne possèdent ou ne conduisent pas un véhicule personnel. Les clients du programme utilisent un service de navette. Bien que ce service soit très utile pour le centre, il ne fonctionne pas le soir ou les fins de semaine, ce qui limite les heures de travail des clients.

Les entrevues menées avec différents employés œuvrant auprès des travailleurs temporaires étrangers pour Service Canada ont également permis de révéler que les moyens de transport constituent un obstacle à l'emploi. Ce point a également été souligné par les autres personnes interrogées. À noter par exemple les commentaires suivants :

« Le manque de moyens de transport abordables et fiables constitue le principal obstacle, particulièrement dans les zones rurales. »

« Le transport pose problème, en particulier dans les zones éloignées. Il n'existe pas de système de transport en commun. Cela signifie que vous êtes limités à la population locale, et donc à une main-d'œuvre plus restreinte, et les travailleurs ne sont pas intéressés. »

« Je ne pense pas que les régions rurales disposent des programmes de soutien qui sont en place en milieu urbain pour aider les personnes souffrant d'incapacités, particulièrement en ce qui concerne le transport. Cela constitue un obstacle. »

Études

Lors des conversations avec les personnes interrogées, le niveau d'études a également été souligné comme un autre obstacle à l'emploi. Les personnes interrogées ont mis en avant l'importance pour les employeurs de définir les exigences en matière de compétences et la nécessité pour les candidats potentiels de disposer d'une formation propre à l'emploi. Les personnes interrogées ont également indiqué que les faibles niveaux d'études constituent un obstacle, particulièrement pour les personnes



qui n'ont pas obtenu un diplôme de fin d'études secondaires. Voici quelques exemples de commentaires relevés à propos des études :

« Les employeurs ne définissent pas clairement les exigences en matière de compétences pour les emplois. Les employeurs indiquent souvent que les employés doivent avoir terminé leurs études secondaires, mais cela n'est pas assez précis. Dans le cadre de notre programme, nous avons besoin de connaître précisément les exigences en matière de compétences afin de proposer les candidats appropriés. »

« Les personnes qui ont indiqué (dans l'enquête sur le marché du travail de 2013) être sans emploi, mais avoir précédemment travaillé dans le secteur de l'agriculture, avaient un faible niveau d'études; 75 % de ces personnes avaient au mieux terminé leurs études secondaires. En ce qui concerne les personnes déclarant toujours travailler dans le secteur agricole, 40 % avaient suivi des études secondaires de quelque nature que ce soit, et 50 % avaient suivi des études en matière de gestion. »

« La différence entre les personnes employées et sans emploi semble être liée au niveau d'études. »

« L'accès à l'éducation semble être le facteur clé qui permet de faire la différence entre les candidats. Si le secteur de l'agriculture souhaite attirer plus de travailleurs, il doit offrir des possibilités d'éducation dans ce domaine. »

Nature du travail

Les personnes interrogées ont indiqué que plusieurs facteurs liés à la nature des tâches à accomplir constituaient un obstacle à l'emploi dans le domaine agricole. Ces facteurs comprennent les longues heures et les travaux éreintants, la mécanisation accrue de l'agriculture, la mauvaise perception des travaux agricoles, la culture unique des travaux agricoles et le caractère saisonnier des travaux.

Les travaux agricoles sont souvent éreintants. Les personnes interrogées ont formulé les commentaires suivants à cet égard :

« Le travail est très ardu. Il s'agit d'un emploi de courte durée avec de longues journées de travail. »

« Il faut être en bonne santé. Vous ne pouvez pas souffrir d'incapacité, enfin si, mais cela complique la tâche. Vous ne pouvez pas souffrir d'une maladie chronique ou de problèmes pulmonaires. Vous devez être en bonne forme physique. »

« Il s'agit d'un travail manuel, vous devez donc être prêt à effectuer un travail physique. Pour ceux qui n'aiment pas le travail manuel, considérez la vente, mais pas l'agriculture. »

Plusieurs personnes interrogées ont également mentionné la mécanisation accrue de l'agriculture. Par exemple, les personnes interrogées ont précisé que l'agriculture devenait plus technique, et qu'il était donc indispensable de disposer d'instructions explicites et de confirmer la bonne compréhension des directives, particulièrement lorsqu'il s'agit d'une personne dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. Il a été souligné que la mécanisation avait remplacé les ouvriers agricoles en ce qui concerne les récoltes.



Il est encore plus intéressant de relever que beaucoup de personnes interrogées ont remarqué que les travailleurs potentiels n'étaient souvent pas au courant des options et des possibilités en matière d'emploi et de carrière au sein du secteur de l'agriculture. Les travailleurs potentiels ne considèrent pas les travaux agricoles comme un travail valorisant, alors qu'ils ne comprennent pas en fait les options qui leur sont offertes. Par exemple, une personne interrogée a décrit sa rencontre avec des jeunes lors de salons de l'emploi :

« En m'entretenant avec des jeunes lors de salons de l'emploi ou de présentations dans les écoles, j'ai découvert que ceux qui souhaitaient travailler dans le secteur agricole le savaient déjà, et qu'il était impossible d'intéresser ceux qui avaient décidé que ce n'était pas pour eux. L'agriculture n'est pas considérée comme un domaine valorisant, et cette image doit changer. »

Une autre personne interrogée a posé la question suivante : « Qu'est-ce que l'agriculture? » « ...En ce qui a trait aux personnes extérieures au secteur, elles pensent que vous devez être à la fois infirmier, homme d'affaires, comptable, conseiller, chauffeur de camion, mécanicien, et plus encore, pour être agriculteur. »

Les personnes interrogées ont également expliqué que la culture unique de l'agriculture pouvait constituer un obstacle. Elles ont précisé que la culture de l'agriculture traditionnelle se meurt. Les étudiants qui ont exprimé un intérêt envers l'agriculture tendent à provenir de familles possédant des exploitations agricoles. Ils choisissent de fréquenter un établissement d'études agricoles puisqu'ils ont grandi dans une exploitation agricole et souhaitent y retourner au terme de leurs études afin de reprendre l'exploitation. Les exploitations familiales peuvent également être perçues comme peu accueillantes. Une personne interrogée a indiqué « qu'en tant que personnes extérieures à la famille, les employés potentiels peuvent se sentir comme des étrangers. »

Le caractère saisonnier des travaux agricoles a été relevé par de nombreuses personnes interrogées comme un obstacle à l'emploi, particulièrement dans les zones rurales où il peut être difficile (voire impossible) de trouver un autre emploi une fois la saison terminée. Ces travailleurs doivent alors dépendre des prestations de l'assurance-emploi, qui semblent être de plus en plus difficiles à obtenir dans certains endroits. Ces travailleurs potentiels visent plutôt l'obtention d'un emploi à temps plein toute l'année plutôt qu'un emploi temporaire de courte durée sur une exploitation agricole.

Expérience de placement de travailleurs dans le secteur de l'agriculture

La majorité des personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus ne possédaient pas d'expérience directe de placement de travailleurs dans le secteur agricole. Cependant, un programme en particulier nous a fait part de deux exemples de placements réussis. Community Connections, une organisation de l'Île-du-Prince-Édouard qui aide les personnes handicapées, nous a parlé de deux placements en milieu agricole en particulier. L'organisation a réussi à placer des travailleurs dans une exploitation avicole (Burns Poultry) dans l'ouest de l'Île-du-Prince-Édouard, et elle continue à le faire. Elle a également réalisé un projet avec Omega Holdings il y a plusieurs années. Dans le cadre de ce projet, les travailleurs ont construit toutes les cages utilisées par Omega Holdings pour accueillir la volaille.



Soutien pour aider les travailleurs à intégrer la population active

La gamme des services de soutien offerts aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs souhaitant changer d'emploi est vaste. Comme indiqué dans la section 4.0, Programmes et services existants, elle comprend par exemple :

- la conception du curriculum vitæ;
- la rédaction de lettres de présentation;
- l'entraînement aux entretiens d'embauche;
- l'aide à la recherche d'emploi;
- des renseignements sur le marché du travail et sur les offres d'emploi;
- l'accès à des ordinateurs, imprimantes et télécopieurs.

Certains programmes offrent également des conseils individuels en matière d'emploi, une formation portant sur les compétences d'employabilité, des stages, une évaluation des besoins et des objectifs en matière d'emploi, le repérage des offres de stage, une aide à la recherche d'emploi, des services de développement de l'emploi personnalisés et un soutien financier pour aider les clients dans leurs recherches d'emploi, lorsqu'ils commencent à travailler et en ce qui a trait aux coûts de programme.

Certains services peuvent être destinés à certains clients en particulier. Par exemple :

- des services d'interprétation;
- un encadrement en matière d'emploi pour aider les clients à obtenir un emploi ou à le conserver;
- de l'équipement ou des technologies adaptatifs ou d'autres services de soutien pour les personnes handicapées dans le cadre de l'emploi;
- un accès au lieu de travail et des modifications adaptés aux personnes handicapées.

Les autres services de soutien comprennent la formation aux compétences essentielles, l'aide en cours d'emploi et les mesures incitatives et aides financières. Par exemple, les quatre programmes suivants offrent des services avancés.

Stó:lō Aboriginal Skills & Employment Training (SASET) offre des formations professionnelles relevant de trois catégories.

- 1) Transition vers l'emploi – si une personne trouve un emploi, SASET peut lui fournir une aide à concurrence de 250 \$ pour acheter des vêtements de travail ou de l'équipement ou pour payer des frais de transport. L'objectif consiste à fournir un soutien financier entre le moment où une personne commence à travailler et le moment où elle reçoit sa première paye.
- 2) Formation de courte durée – la plupart du temps, il s'agit de formation à des certificats reconnus par l'industrie (premiers soins, SIMDUT, FoodSafe) qui sont requis afin que les participants puissent accéder à des offres d'emploi sur le marché du travail. Toute formation d'une durée comprise entre un jour et un mois relève de cette catégorie.
- 3) Formation de longue durée – toute formation d'une durée supérieure à un mois et pouvant aller jusqu'à un an. Le financement alloué dans le cadre de cette catégorie est limité à 10 000 dollars par candidat. Ce financement peut servir à payer les frais de scolarité, les livres, les fournitures, l'équipement requis ou le matériel de sécurité, ou il peut servir d'allocation de subsistance. Cette catégorie vise à permettre aux clients d'obtenir des emplois dans des domaines spécialisés.



Le programme **Access Employment Assistance Program (AESP)** à Vancouver vise à améliorer les compétences essentielles des Autochtones et à leur trouver des offres d'emploi. Le programme compte une formation aux neuf compétences essentielles, mais il se concentre principalement sur l'amélioration des compétences en mathématiques. Le programme a collaboré avec succès par le passé avec des employeurs tels que CN, CT Rail, Safeway et plusieurs compagnies maritimes.

Les conseillers de **WorkBC** collaborent avec les employeurs afin de les aider à trouver les candidats idéaux pour pourvoir les postes vacants au moyen de publications d'offres, de mises en relation des employeurs avec les chercheurs d'emploi, de publicité d'événements tels que des salons de l'emploi et d'établissement de liens avec les représentants de l'industrie afin de repérer la demande pour des travailleurs possédant des compétences ou une formation bien précises.

Community Connections, situé à Summerside, Île-du-Prince-Édouard, offre également des services qui vont au-delà de l'aide à la rédaction de curriculum vitæ et de lettres de présentation. En plus des services de base (rédaction de curriculum vitæ et de lettres de présentation et accès à des ordinateurs, imprimantes et télécopieurs), Community Connections s'attache à améliorer les compétences de ses clients en matière de communication et de maintien en poste. Le programme est spécialisé dans le placement des personnes handicapées. Les conseillers en matière d'emploi recherchent activement un emploi pour leurs clients au sein des entreprises qui les intéressent. Les conseillers accompagnent les personnes sur place pour les aider à apprendre les tâches requises par l'employeur. Une fois les candidats en poste, les conseillers continuent à effectuer un suivi jusqu'à ce que leur aide ne soit plus requise. Par la suite, les conseillers restent en contact avec les employeurs afin de s'assurer que le placement leur donne satisfaction. En plus de ces services, Community Connections offre également des subventions.

Moyens de sensibilisation de l'industrie agricole

L'éducation du public, et en particulier des jeunes, ainsi que le développement de partenariats ont été déterminés comme étant d'excellents moyens pour le secteur de l'agriculture de sensibiliser le public et de rendre le secteur plus attrayant pour les travailleurs potentiels.

L'éducation du public, et en particulier des jeunes, constituait la principale suggestion la plus citée par les personnes interrogées. Les personnes interrogées ont indiqué que la population générale semblait mal informée à propos de l'industrie agricole moderne. Le public semble mal connaître l'ensemble des options en matière d'emploi et de carrière dans les différents secteurs. Par conséquent, les personnes qui ont des enfants informent peut-être mal ces derniers des options qui leur sont offertes. Ce manque de sensibilisation, associé aux connaissances limitées enseignées à l'école, tend à créer une génération de personnes mal informées à propos de l'industrie. Les suggestions pour améliorer les connaissances du grand public à propos de l'industrie comprennent la création de programmes pilotes dans les écoles (p. ex. développement d'un jardin urbain), l'organisation d'événements publics (p. ex. Farm Day in the City) et la mise à disposition d'intervenants pour éduquer le personnel des établissements scolaires et les élèves à propos de l'industrie.

« L'industrie pourrait améliorer la sensibilisation à propos des différentes possibilités d'emploi. Lorsque les personnes pensent aux emplois agricoles, elles envisagent uniquement le métier d'ouvrier agricole. Quelles sont les autres possibilités? »



De nombreuses personnes interrogées ont également souligné le manque de connaissances des femmes qui peuvent réintégrer la vie active pour la première fois après avoir élevé leurs enfants. Par exemple, ce qu'une femme qui a principalement élevé ses enfants au cours des dix dernières années connaît ou ce dont elle se souvient à propos de l'agriculture ne correspond pas forcément à la réalité actuelle de l'industrie. Bien que les travaux agricoles soient en général très intenses, ils peuvent également être très techniques et très mécaniques. Il n'est pas nécessaire de disposer d'une très grande force physique, comme le croit souvent le public, qui doit d'ailleurs être sensibilisé à cet égard. L'éducation en ce qui concerne la réalité actuelle de l'industrie agricole pourrait également être profitable pour les personnes handicapées ou les travailleurs plus âgés qui ont pris leur retraite, mais qui souhaitent réintégrer la population active.

En ce qui concerne les partenariats, de nombreuses personnes interrogées nous ont fourni des exemples directs de partenariats jugés très efficaces pour sensibiliser le public à l'industrie agricole dans leur secteur, et en particulier les nouveaux Canadiens.

« Nous avons collaboré avec l'association Newcomers Association afin d'organiser un atelier intitulé Introduction à l'agriculture destiné à la communauté chinoise. Nous avons réalisé une présentation sur l'agriculture, discuté des possibilités d'emploi, demandé à un intervenant de présenter la réglementation provinciale en matière d'emploi et fourni de l'information sur l'agriculture locale, à savoir les récoltes qui sont adaptées et celles qui ne le sont pas. Près de 80 personnes ont participé à l'atelier, plus de double du nombre prévu. »

« Nous avons collaboré avec une entreprise du milieu touristique dans le cadre de notre journée portes ouvertes cette année. Nous avons loué deux autocars et nous avons emmené les nouveaux arrivants visiter huit exploitations agricoles de la province. Le succès a été total. Les autocars se sont remplis en un rien de temps. »

6.0 Groupes sous-représentés pour lesquels une analyse plus approfondie est recommandée

Dans le but de ramener à trois le nombre de groupes sous-représentés potentiels devant faire l'objet d'une analyse plus approfondie, les consultants ont élaboré cinq critères de sélection :

1. La population présente un taux de chômage élevé ou une faible participation au sein de la population active agricole.
2. La population compte suffisamment de personnes en mesure de travailler dans le secteur de l'agriculture.
3. La population est en mesure d'apprendre ou d'effectuer physiquement le travail (travaux manuels, tâche informatique ou tâches diverses en cours d'emploi).
4. Il est possible de communiquer avec la population aux fins d'enquête.
5. Des programmes et des services sont en place pour aider le CCRHA dans le cadre de son rôle de soutien en matière de mise en valeur.

Ces critères ont été soumis au groupe de travail chargé de la détermination des obstacles dans le cadre d'une présentation qui s'est déroulée le 29 octobre 2014 à Calgary. Au cours des tables rondes animées, on a demandé aux membres du groupe de travail d'examiner les critères afin de juger leur clarté et leur



exhaustivité. On a également demandé aux membres de suggérer d'autres critères si selon eux des éléments avaient été laissés de côté. En collaboration, le groupe de travail s'est entendu sur trois critères à utiliser pour sélectionner les trois groupes sous-représentés pour lesquels une analyse plus approfondie est recommandée. Ces critères de sélection sont les suivants :

1. la population présentant un taux de chômage élevé ou une faible participation au sein de la population active canadienne;
2. la population ayant acquis les compétences d'emploi requises pour l'emploi avec les aménagements adéquats ou la population en mesure de le faire, le cas échéant;
3. les prestataires de programmes et de services qui sont prêts à appuyer le CCRHA avec des initiatives de mise en valeur de l'emploi agricole et d'accès pour la population.

En fonction des critères de sélection approuvés au préalable, le groupe de travail a choisi les trois groupes sous-représentés suivants pour la réalisation d'une analyse plus approfondie :

1. Immigrants
2. Personnes handicapées
3. Autochtones



7.0 Liste de références

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada. 2014. Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones – Rapport d'étape – Juin 2014. Accès : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1404919955464/1404921311609>

Agriculture et Agroalimentaire Canada. 2013. Vue d'ensemble du système agricole et agroalimentaire canadien.

Alia, M., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Association canadienne de troubles d'apprentissage. 2014. Aspect canadien des troubles d'apprentissage (ACTA) et La Fréquence des TAs. Accès : <http://www.ldac-acta.ca/putting-a-canadian-face-on-learning-disabilities-pacfold-and-the-prevalence-of-learning-disabilities>

Battams, N. 2013. *L'incapacité et l'emploi au Canada*. Accès : www.vanierinstitute.ca/include/get.php?nodeid=3030

Baumann, J., communication personnelle, 9 octobre 2014.

Bellerose, B., communication personnelle, 17 septembre 2014.

Bernard, A. 2013. La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens. N° 24. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2013024-fra.pdf>

BMO Groupe financier. 2012. Selon un sondage de BMO, plus de la moitié des PME n'ont jamais embauché de personnes handicapées. Accès : <http://nouvelles.bmo.com/press-releases/selon-un-sondage-de-bmo-plus-de-la-moitie-des-pme-tsx-bmo-201210020823074002>

BMO Groupe financier. 2013. Les entreprises canadiennes tardent à embaucher des personnes handicapées, selon BMO. Accès : <http://nouvelles.bmo.com/press-releases/les-entreprises-canadiennes-tardent-a-embaucher-de-tsx-bmo-201310240906438002>

Bonikowska, A., Schellenberg, G. 2014. Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives. Division de l'analyse sociale, Statistique Canada, 2014. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2014355-fra.pdf>

Brown, E., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Burt, M., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Celesta, A., communication personnelle, 19 septembre 2014.

Clayton, S., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Collin, C., Lafontaine-Émond, I., Pang, M. 2013. Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus. Division des affaires sociales, Service d'information et de



recherche parlementaires, mars 2013. Accès :

<http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2013-17-f.pdf>

Conseil Canadien pour les ressources humaines en agriculture. 2009. Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main d'œuvre dans le secteur agricole primaire. Accès :

<http://www.cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/files/Publications-FR/Recrutement-Retention/LMI%2520Final%2520ReportFRE.pdf>

Douglas, M., communication personnelle, 8 octobre 2014.

Emploi et Développement social Canada. 2014. Bulletin du marché du travail autochtone : Printemps 2014. Accès :

<http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/autochtones/bulletins/printemps2014.shtml>

Emploi et Développement social Canada. 2014. Profil de segment de clientèle – Travailleurs âgés – Région de l'Atlantique, Mars 2014. Accès :

<http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/imt/publications/psc/ages/atlantique/mar2014.shtml>

Équipe spéciale sur la main-d'oeuvre. 2013. Comment remédier aux pénuries de main-d'oeuvre dans le secteur agricole et agroalimentaire par l'entremise d'un plan d'action national sur la main-d'oeuvre.

Accès : <http://www.cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/AgAgrifoodLabourActionPlan-FINAL-FR.pdf>

Galarneau, D., Morissette, R., Usalcas, J. 2013. La situation des jeunes a-t-elle changé au Canada?

Regards sur la société canadienne, Juillet. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11847-fra.pdf>

Gouvernement du Canada. 2014. Plan d'action économique du Canada. Accès :

<http://plandaction.gc.ca/fr/section-initiative/travailleurs-ages>

Hall, J., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Henderson, R., communication personnelle, 15 octobre 2014.

Jeffrey, J., communication personnelle, 29 septembre 2014.

Kelly, J., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Kempthorne, T., communication personnelle, 29 octobre 2014.

LeClair, D., communication personnelle, 10 octobre 2014.

Marshall, K. 2013. Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés. L'emploi et le revenu en perspective,

Été 2012. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11675-fra.pdf>

Miller, B., communication personnelle, 22 octobre 2014.

Ministère des Finances Canada. 2014. Rapport sur l'emploi : Le point sur le marché du travail canadien.

Accès : <http://www.budget.gc.ca/2014/docs/jobs-emplois/pdf/jobs-emplois-fra.pdf>



Neufeld, H., communication personnelle, 29 septembre 2014.

Parisi, A., communication personnelle, 17 septembre 2014.

Polchies, P., communication personnelle, 7 octobre 2014.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2013. Repenser l'incapacité dans le secteur privé : Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Accès : <http://publications.gc.ca/site/fra/436448/publication.html>

Robins, C., communication personnelle, 17 octobre 2014.

Ross, J., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes. 2014. Attirer de nouveaux arrivants qualifiés au Canada : Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent afin de satisfaire aux besoins de main-d'œuvre du Canada grâce au recrutement actif d'immigrants. Accès : <http://www.scics.gc.ca/francais/conferences.asp?%20a=viewdocument&id=2146>

Statistique Canada. 2011. Enquête nationale auprès des ménages. Accès : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/rt-td/index-fra.cfm>; <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/130508/dq130508b-fra.htm>

Statistique Canada. 2011. Enquête sur la population active. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11639-fra.pdf>

Statistique Canada. 2011. Étude : Les Autochtones et le marché du travail. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/111123/dq111123b-fra.htm>

Statistique Canada. 2011. Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits. Accès : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm>

Statistique Canada. 2012. Tableau 1.1 : Prévalence de l'incapacité chez les adultes, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, 2012. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-654-x/2013001/tbl/tbl1.1-fra.htm>

Statistique Canada. 2013. Cinquante ans de familles au Canada : 1961 à 2011. Accès : http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/98-312-x2011003_1-fra.cfm

Statistique Canada. 2013. Étude : Changements des conditions du marché du travail des jeunes Canadiens. Accès : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/130704/dq130704a-fra.htm>

Statistique Canada. 2014. Stratégie emploi jeunesse. Accès : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/nouvprog/sejprogrammes.shtml>



Statistique Canada. 2014. Tableau 282-0002 : Caractéristiques de la population active selon l'âge et le sexe (Estimations). Accès : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor20a-fra.htm>

Tucker, D., communication personnelle, 12 septembre 2014.

Tyrchniewicz, A., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Volk, R., communication personnelle, 29 octobre 2014.

Vuland, B., communication personnelle, 24 septembre 2014.

Work, B.C., communication personnelle, 24 septembre 2014.

Xue, L., communication personnelle, 10 septembre 2014.



8.0 Annexe A – Programmes et services

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de certains des programmes et services existants au Canada. Cette liste n'est exhaustive pour aucun des groupes.

Programme/service	Remarques
Personnes handicapées	
Community Connections (Î-P-É) http://www.communityconnection.sinc.com/aboutus.html	Community Connections Inc. est un organisme à but non lucratif qui offre une gamme de services en matière d'emploi, de logement et de soutien aux adultes souffrant de déficiences intellectuelles dans la région de l'est de l'Île-du-Prince-Édouard, au Canada. Community Connections a été créé le 1 ^{er} septembre 1996, en partenariat avec East Prince Health, dans le but de coordonner la prestation de services de soutien auparavant offerts par les anciens organismes SAW Industries Inc., Summerside Group, Home and Prince Residential Services et Summerside Adult Development Centre.
PEI Council of People with Disabilities http://www.peicod.pe.ca/programs_workabilities.php	Programme Work Abilities : Il s'agit d'un programme de formation aux compétences essentielles conçu pour aider les personnes souffrant de déficiences à améliorer leur employabilité et à prendre des décisions relatives à leur avenir professionnel afin de préparer leur entrée ou leur retour sur le marché du travail. Work Abilities propose en continu une série d'ateliers de préparation à l'emploi afin de permettre l'accès à l'information primordiale relative aux compétences essentielles, aux possibilités d'apprentissage formelles et informelles, à l'utilisation d'ordinateurs et à une aide personnalisée en matière d'apprentissage.
Harbourview Training Center Inc. http://www.harbourviewtrainingcenter.ca	Le centre Harbourview Training Center est un organisme à but non lucratif situé à Souris, à l'Île-du-Prince-Édouard. Il offre des services de formation professionnelle, d'emploi et de formation à des métiers, ainsi qu'une large gamme de services de soutien aux personnes souffrant de déficiences intellectuelles qui résident dans les districts de Morell à East Point.
Tremploy http://www.tremploy.com/	Tremploy offre un programme d'aide à l'emploi qui accompagne les personnes qui souhaitent chercher un emploi. Les services comprennent des évaluations des compétences, des formations, un placement personnalisé, des conseils en matière d'emploi, une formation en cours d'emploi et un soutien apporté à la fois à l'employé et à l'employeur sur le lieu de travail. Des évaluations sont réalisées afin de déterminer l'état d'employabilité avant le placement.
Queens County Residential Services http://www.qcrs.ca/	En partenariat avec les personnes souffrant de déficiences intellectuelles, leurs familles et la collectivité, les services de Queens County Residential Services visent à encourager l'autonomie, l'apprentissage et le développement personnel.
Community Living, Ajax, Pickering & Whitby http://www.cl-apw.org/	Organisme visant à fournir aux personnes souffrant de déficience développementale un soutien en matière de logement, d'emploi, d'accès communautaire, ainsi qu'un soutien aux familles.



Vecova Centre for Disability Services and Research	Le centre Vecova dispose d'un programme de mentorat des jeunes en milieu de travail qui sert de projet de démonstration visant à développer un programme de mentorat en matière d'emploi pour les jeunes adultes souffrant d'une déficience développementale. Le programme prépare les jeunes à acquérir des compétences et à prendre confiance en eux afin d'intégrer la population active et de trouver un emploi de longue durée. Parallèlement, les employeurs seront sensibilisés à propos de l'embauche et du maintien en poste d'employés souffrant d'incapacités.
Lutherwood http://www.lutherwood.ca	Lutherwood est un organisme à but non lucratif qui offre une large gamme de services de soutien en matière de santé mentale, de développement de l'emploi, de logement et de soutien à la famille. Lutherwood met en relation les personnes avec les employeurs et leur présente les possibilités de financement et de formation, ainsi que des offres d'emploi. Les services gratuits aident les personnes à trouver et à conserver un emploi, les entrepreneurs à créer leur entreprise et les employeurs à recruter et à former des employés.
Neil Squire Society http://www.neilsquire.ca	La Société Neil Squire est un organisme national à but non lucratif qui vise à rendre autonomes les Canadiens souffrant d'incapacités physiques en utilisant les technologies informatiques d'assistance, la recherche et le développement ainsi que différents programmes d'emploi. La Société aide ses clients à lever les obstacles auxquels ils doivent faire face afin qu'ils puissent vivre de manière indépendante et devenir des membres productifs de la population active et de la société. En se concentrant sur l'éducation et l'autonomie en milieu de travail, la Société a servi plus de 29 000 personnes depuis 1984.
Meta Vocational Services http://metavocational.com	META Vocational Services est un fournisseur de services approuvé par <i>Emploi Ontario</i> et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées : Soutien de l'emploi, spécialisé dans la prestation de services aux personnes handicapées. META peut aider les personnes souffrant d'incapacité dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none">• Planification de carrière et exploration• Conseils individuels en matière d'emploi• Ateliers pour développer des stratégies de recherche d'emploi efficaces• Compétences en matière de rédaction de curriculum vitæ et d'entrevue d'emploi• Développement de l'emploi et soutien en matière de placement• Demandes de réorientation• Référence à d'autres programmes et services communautaires
Vancouver Foundation http://vancouverfoundation.ca/grants/disability-supports-employment-fund	Le fonds Disability Supports for Employment Fund aide les organisations admissibles au sein de la Colombie-Britannique qui aident les personnes handicapées à obtenir de meilleures possibilités d'emploi, à conserver leur poste et à améliorer leur cheminement de carrière et qui visent à faire augmenter le taux d'emploi général au sein de la collectivité.



<p>Minister's Council on Employment and Accessibility</p>	<p>Le Minister's Council on Employment and Accessibility est un forum composé de membres des secteurs privés, non gouvernementaux et gouvernementaux, ainsi que de familles et de personnes handicapées. Le forum donne des conseils au ministre du Développement social et de l'innovation sociale de la C.-B. à propos des solutions et des stratégies permettant d'augmenter l'employabilité et l'accessibilité des personnes handicapées.</p>
<p>Link Up Employment Services</p> <p>http://www.linkup.ca/about_us.html</p>	<p>Link Up Employment Services for Persons with Disabilities est un organisme de bienfaisance à but non lucratif qui offre des services en matière d'emploi. Le siège social est situé au cœur de Toronto, en Ontario, et un bureau existe à Woodbridge, Ontario.</p> <p>Link Up propose une large gamme de programmes et de services développés et utilisés au fil des années pour répondre à plusieurs types d'incapacités. En voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none">• une évaluation initiale des compétences et des aptitudes de chaque chercheur d'emploi;• une analyse approfondie de chaque exigence particulière de l'employeur;• un soutien permanent offert aux chercheurs d'emploi, au moyen d'ateliers, de séminaires et d'occasions de rencontre avec des recruteurs professionnels locaux;• la volonté de réaliser des arrangements pour les personnes qui ont des besoins particuliers;• l'administration de ces programmes et services par un personnel dévoué;• une vision forte et claire de la part des personnes qui dirigent l'organisation;• la coopération, le soutien et l'aide en continu des partenaires, acteurs du marché du travail et prestataires de services. <p>En 2007, Link Up a publié le document From Disabilities to Possibilities: A Guide to Hiring, Training and Retaining People with Disabilities, un guide destiné aux employeurs pour une embauche réussie de personnes handicapées.</p>
<p>Vancouver Foundation</p> <p>http://vancouverfoundation.ca/grants/disability-supports-employment-fund</p>	<p>Le fonds Disability Supports for Employment Fund aide les organisations admissibles au sein de la Colombie-Britannique qui aident les personnes handicapées à obtenir de meilleures possibilités d'emploi, à conserver leur poste et à améliorer leur cheminement de carrière et qui visent à faire augmenter le taux d'emploi général au sein de la collectivité.</p>
<p>Aptitudes à l'emploi (Nouveau-Brunswick)</p> <p>http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.5102.html</p>	<p>Le programme Aptitudes à l'emploi offre des possibilités d'expérience professionnelle aux personnes sans emploi qui ont besoin d'effectuer un stage afin de lever un obstacle déterminé dans leur plan d'action en matière d'emploi. Une personne placée chez un employeur peut se préparer à l'emploi en établissant un objectif de carrière, en développant des compétences ou en répondant à des besoins particuliers.</p>



<p>WorkBC</p> <p>http://www.workbc.ca/Job-Search-Tools/Specialized-Population-Groups/Pages/Persons-With-Disabilities.aspx</p>	<p>WorkBC offre une gamme polyvalente de services liés à l'emploi pour les personnes handicapées. En voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none">• appareils, équipement et technologies d'assistance;• dispositifs de communication et appareils auditifs;• appareils de soutien ergonomique et autres dispositifs personnels;• services de préposé aux soins personnels;• services d'interprétation et de sous-titrage;• accès au lieu de travail et modifications apportées à ce dernier.
<p>Society for Manitobans with Disabilities</p> <p>http://www.smd-services.com/</p>	<p>La Society for Manitobans with Disabilities (SMD) a pour objectif de promouvoir la pleine participation et l'égalité des personnes handicapées en leur offrant une gamme complète de services et en facilitant le développement d'un environnement réceptif et accueillant. Les principes de fonctionnement de base de la SMD sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• La SMD encouragera la programmation intégrée et utilisera le plus possible les installations et services communautaires.• Tout changement ou toute révision apportés au mandat ou aux programmes de la SMD le seront de telle manière que les besoins des clients seront toujours pris en compte.• La conception, la mise en œuvre et le développement des services et des efforts de financement pour et par la SMD seront en permanence à l'image des personnes handicapées, à savoir contributifs, égalitaires et participatifs.• La SMD s'efforcera de décentraliser la prestation de services au sein de la province.• La SMD élaborera et mettra en œuvre une politique et un programme d'action positive en matière d'emploi.• La SMD utilisera une approche complète et centrée sur les familles dans le but d'habiliter et de réhabiliter les clients.• La SMD respectera les principes de dignité humaine et assurera le respect et la protection de la vie privée des clients et du personnel dans tous les domaines.• La SMD s'assurera de la création d'un mécanisme d'appel juste et objectif par l'intermédiaire duquel les clients, le personnel ou les membres de la communauté pourront formuler sans préjudice leurs préoccupations et plaintes.• La SMD fournira sur demande aux clients l'accès à tous les renseignements les concernant ou pertinents pour leur bien-être qui sont collectés dans le cadre de la prestation des services et des programmes. Ces renseignements seront interprétés pour les clients par des membres qualifiés du personnel. Les tierces parties qui fournissent des renseignements sur les clients seront informées de la politique de la SMD à cet égard.• La SMD effectuera ses activités en coopération avec les clients, les membres du conseil d'administration, le personnel de direction et le personnel en s'appuyant sur un cadre de gestion participative, qui vise l'atteinte d'objectifs communs.• La SMD sera responsable devant ses clients et le grand public d'atteindre ses objectifs de manière efficace. À cet égard, elle mettra au point un moyen d'examiner en continu ses politiques et opérations. Elle mettra également au point une capacité de planification et de budgétisation visant à s'adapter aux besoins changeants des personnes handicapées.



<p>Northern Lights</p> <p>http://www.northernlightscanada.ca/our-services/employment-services</p>	<p>Northern Lights Canada utilise des outils, des ressources et des services novateurs pour répondre aux besoins particuliers de ses clients, et a pour objectif de leur permettre de trouver ou de retrouver un emploi.</p> <p>Northern Lights Canada s'est engagé à fournir des installations complètement accessibles à ses clients handicapés, y compris ceux souffrant de problèmes de mobilité ou de troubles visuels ou auditifs. Tous ses emplacements sont accessibles.</p> <p>Northern Lights Canada encourage les jeunes nouveaux arrivants à déterminer leurs objectifs en matière d'emploi et de carrière.</p> <p>Ses ateliers de recherche d'emploi destinés aux jeunes nouveaux arrivants offrent les outils nécessaires pour commencer une recherche d'emploi et explorer différentes carrières. L'organisme offre des services d'aide, de planification et de soutien ainsi que de l'information sur la recherche d'emploi pour les jeunes nouveaux arrivants qui cherchent un emploi. L'atelier de recherche d'emploi aidera à :</p> <ul style="list-style-type: none">• déterminer les objectifs en matière d'études et de carrière;• travailler bénévolement ou en alternance;• faire le lien entre l'expérience de travail bénévole et les objectifs professionnels à long terme;• découvrir les stratégies de recherche d'emploi;• créer un curriculum vitae et des lettres de présentation;• apprendre à réaliser des entrevues d'emploi efficaces;• nouer des liens avec la communauté.
<p>Stars for Life</p> <p>http://www.starsforlife.com/</p>	<p>La fondation Stars for Life Foundation for Autism est un organisme de bienfaisance enregistré à but non lucratif qui offre des occasions d'apprendre et de mieux vivre tout au long de la vie aux jeunes adultes et aux adultes souffrant de troubles du spectre de l'autisme et du syndrome d'Asperger.</p> <p>Sa programmation quotidienne offre des services de soutien personnalisés dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Études postsecondaires• Soins personnels/hygiène• Compétences de vie autonome – budget, organisation• Apprentissage social• Liens• Émotions• Santé mentale• Résolution des problèmes sensoriels• Recherche d'emploi• Révélation de soi• Autonomie sociale• Activités récréatives• Soutien financier



<p>Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</p> <p>http://www.mcass.gov.on.ca/fr/mcass/programs/social/odsp/employment_support/index.aspx</p>	<p>Le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées aide les personnes handicapées à se préparer à travailler, à trouver un emploi ou à lancer une entreprise. Le soutien en matière d'emploi peut être utile si les personnes n'ont jamais travaillé auparavant, si elles n'ont pas travaillé pendant un certain temps ou si elles poursuivent des études. Une fois qu'un client commence à travailler, il peut obtenir de l'aide pour conserver son emploi ou évoluer dans son cheminement de carrière.</p> <p>Les prestataires de services communautaires proposent les biens et services de soutien en matière d'emploi du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées dans toute la province de l'Ontario.</p> <p>Le personnel chargé du programme collaborera avec le prestataire de services dans le but :</p> <ul style="list-style-type: none">• de déterminer un objectif en matière d'emploi;• de préparer un plan d'action;• de déterminer le soutien nécessaire pour l'atteinte des objectifs.
<p>Calgary Alternative Employment Services</p> <p>http://www.c-a-s-s.org/programs/caes</p>	<p>Calgary Alternative Employment Services (CAED) est un programme de placement et de maintien en poste axé sur les clients. Les services et l'assistance offerts visent à aider les personnes handicapées ou rencontrant de nombreux obstacles à l'emploi à trouver et à conserver le type d'emploi qu'elles souhaitent.</p> <p>CAES collabore avec chaque client afin de déterminer l'environnement de travail idéal ainsi que les besoins en matière d'aide à l'emploi. Les entrevues d'emploi et les placements sont ainsi personnalisés en fonction des objectifs des clients. Un soutien continu est offert par la suite à la fois au client et à l'employeur afin de consolider les compétences et la relation professionnelle tout en assurant la satisfaction vis-à-vis de l'emploi et le maintien en poste.</p>
<p>Saskatchewan Abilities Council</p> <p>http://www.abilitiescouncil.sk.ca/index.cfm</p>	<p>Le Saskatchewan Abilities Council est un organisme de bienfaisance enregistré qui offre des programmes et services aux personnes handicapées en Saskatchewan. Le Saskatchewan Abilities Council propose des programmes d'emploi novateurs et axés sur les clients qui offrent des possibilités d'obtenir une expérience professionnelle valorisante, de se former à des compétences et de trouver un emploi compétitif intéressant. Le Saskatchewan Abilities Council compte deux principaux programmes :</p> <p>Le programme Partners in Employment propose une large gamme de services professionnels en matière d'emploi destinés à la fois aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Les services sont conçus pour aider les personnes présentant des incapacités visibles ou invisibles à trouver et à conserver un emploi, y compris dans les domaines suivants : préparation à l'emploi, placement, maintien en poste, soutien en matière d'emploi et expérience professionnelle. Le Saskatchewan Abilities Council aide les employeurs à trouver des candidats qualifiés pour les postes vacants; ses services comprennent la présentation de candidats préapprouvés, un soutien sur place en matière de formation et un suivi en continu.</p> <p>Les centres de formation du Saskatchewan Abilities Council offrent aux personnes handicapées une expérience professionnelle valorisante et une formation à des compétences précises. Les centres fabriquent des produits et fournissent des services commerciaux à des entreprises à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Grâce à ces centres, les clients ont la possibilité d'obtenir de l'expérience dans des secteurs qui correspondent à leurs capacités et à leurs intérêts.</p>



Services généraux (destinés à l'ensemble de la population)	
<p>Career Development Services (Î-P-É)</p> <p>http://www.cdspei.ca/</p>	<p>Career Development Services (CDS) offre des services de recherche d'emploi, de réorientation, de retour sur le marché du travail et d'exploration de possibilités de carrière ou de formation. CDS offre un soutien et des conseils en matière d'emploi, des formations, un service de placement et de mentorat, une préparation à l'emploi et un soutien en matière de suivi.</p>
<p>Durham College Community Employment Services</p> <p>http://www.employmenthelp.ca/</p>	<p>Chef de file à guichet unique au sein de la communauté pour la recherche d'emploi et le soutien en matière d'emploi, ainsi que dans le développement d'emploi, la formation et la planification communautaire, le Durham College offre des ressources complètes aux jeunes et aux adultes, aux collègues et partenaires et aux employeurs.</p>
<p>Skills PEI</p> <p>http://www.skillspei.com/</p>	<p>Skills PEI/Employ PEI est un programme de prestations en matière d'emploi conçu pour encourager les employeurs à embaucher des personnes admissibles et à leur offrir une expérience professionnelle en cours d'emploi afin d'améliorer leurs compétences et leur employabilité.</p>
<p>WorkBC</p> <p>http://www.workbc.ca/</p>	<p>Le programme de la Colombie-Britannique en matière d'emploi offre des services intégrés et un soutien afin d'aider à trouver facilement un travail. Voici quelques exemples de ses services :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conseils et soutien en matière d'emploi; • ateliers de groupe et individuels axés sur l'emploi; • formation; • placement et mentorat; • préparation au travail autonome; • suivi prolongé; • soutien apporté aux personnes qui risquent de perdre leur emploi en raison d'exigences liées à des incapacités; • soutien apporté aux étudiants qui souhaitent intégrer la population active.
<p>YMCA of Greater Toronto</p> <p>http://www.ymcagta.org/en/get-a-job/help-you-find-job/emp-program-descriptions/employment-service.html</p>	<p>Le YMCA fonctionne dans le cadre du programme des services d'emploi d'Emploi Ontario. Il offre les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évaluation des compétences et de l'expérience; • information à propos de différents emplois et carrières; • possibilités sur le marché du travail local, emplois et formations; • information à propos de l'ensemble des programmes et services d'Emploi Ontario; • conseils à propos des références à d'autres programmes et services communautaires; • soutien permettant d'élaborer des stratégies efficaces de recherche d'emploi, y compris l'aide à la rédaction de curriculum vitae et de lettres de présentation et la préparation aux entretiens d'embauche; • accès libre à des ordinateurs avec accès Internet, des imprimantes et des télécopieurs; accès WiFi gratuit.



<p>Emploi-Québec</p> <p>http://emploiquebec.gouv.qc.ca/</p>	<p>Un agent d'aide à l'emploi aidera les clients à examiner leurs objectifs de carrière et à choisir les activités et les services les plus adaptés. Les activités peuvent être menées par les centres locaux d'emploi (CLE) ou par les partenaires d'Emploi-Québec, et elles peuvent se présenter ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none">• Clubs de recherche d'emploi : Ces groupes d'accompagnement offrent un soutien et les outils nécessaires aux démarches de recherche d'emploi.• Stratégies de recherche d'emploi : Ces stratégies offrent le soutien et les conseils nécessaires pour motiver les candidats à démarrer leur recherche d'emploi et pour les aider à bien organiser leur démarche.• Stages : Les stages d'observation et d'exploration sont de courte durée. Ils permettent de regarder, d'observer et de découvrir un nouveau métier ou une nouvelle profession. Ils offrent aussi l'occasion d'entrer en contact avec un employeur et de lui poser des questions.• Programme pour les communautés culturelles et minorités visibles – Québec pluriel : Service de mentorat destiné aux jeunes de 16 à 35 ans issus des communautés culturelles ou des minorités visibles. Les mentors partagent avec les candidats leurs connaissances du marché du travail et de la société québécoise et leur passion pour leur travail, tout en les aidant à s'orienter dans leur parcours de carrière.
<p>Community Living, Oshawa/ Clarington</p> <p>http://www.communitylivingoc.ca/services/adults/employment-services</p>	<p>Les services de soutien offerts par Community Living, Oshawa/Clarington comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Planification en matière d'emploi• Mentorat• Recherche d'emploi• Évaluations spécialisées• Suivi des emplois• Expérience professionnelle non rémunérée• Périodes d'essai• Maintien de l'emploi• Formation en matière de déplacement et de mobilité (formation liée aux autobus).
<p>Services d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO)</p> <p>http://www.tcu.gov.on.ca/eng/jobseekers/assistanceServices.html</p>	<p>Les services d'aide à l'emploi de l'Ontario proposent une évaluation des besoins et un plan d'action de retour à l'emploi, dans le cadre duquel un conseiller professionnel aide les personnes à développer un plan personnalisé de retour à la vie active. Les SAEO offrent également des clubs de recherche d'emploi qui peuvent aider les participants à déterminer les emplois ou les industries qui correspondent le mieux à leurs compétences, à rédiger un curriculum vitae professionnel, à savoir comment et où chercher un emploi et à améliorer leurs compétences en matière d'entrevue d'emploi. Ils offrent également un soutien de groupe pendant la recherche d'emploi. Des services ciblés conçus pour des groupes particuliers de chercheurs d'emploi tels que les jeunes, les nouveaux arrivants en Ontario, les travailleurs plus âgés, les parents seuls et les personnes handicapées sont aussi fournis.</p>



<p>Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)</p> <p>http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml</p>	<p>Ces employeurs peuvent embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET), venant des pays participants, pour une période maximale de 8 mois, soit entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre, pourvu qu'ils puissent offrir aux travailleurs au moins 240 heures de travail, au cours d'une période ne dépassant pas six semaines.</p> <p>Pour être admissibles au PTAS, les employeurs doivent répondre à trois critères :</p> <ol style="list-style-type: none">1. les TET embauchés doivent être citoyens du Mexique ou de l'un des pays des Caraïbes participants;2. la production doit s'effectuer dans des secteurs précis;3. l'activité doit être liée à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme. <p>Le PTAS ne s'applique qu'aux TET qui sont des citoyens du Mexique ou des pays des Caraïbes suivants : Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Dominique, Grenade, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines, Trinité-et-Tobago.</p> <p>Le gouvernement veille à ce que les hommes et les femmes, choisis pour travailler de façon temporaire au Canada, répondent à toutes les exigences du PTAS; notamment : avoir de l'expérience dans le secteur agricole; avoir au moins 18 ans; être citoyen de l'un des pays participants; pouvoir répondre/satisfaire aux lois canadiennes de l'immigration et aux lois du pays d'origine du travailleur.</p> <p>En vertu de l'article 315.2 du <i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>, l'agriculture primaire est définie comme un travail qui est effectué dans les limites d'une ferme, pépinière ou une serre et implique :</p> <ul style="list-style-type: none">• soit l'utilisation de machinerie agricole;• soit l'hébergement, les soins, la reproduction, l'hygiène ou d'autres activités liées à l'entretien des animaux — autres que les poissons — visant l'obtention de produits animaux pour leur commercialisation, de même que les activités liées à la collecte, à la manutention et à l'évaluation de ces produits;• la plantation, l'entretien, la récolte ou la préparation des cultures, des arbres, du gazon de placage ou d'autres plantes pour leur commercialisation.
<p>Watton Employment Services (WES)</p> <p>http://www.watton.ca/en/</p>	<p>En collaboration avec d'autres prestataires de services communautaires, WES aide les personnes à établir des objectifs en matière d'emploi afin de réintégrer le marché du travail. WES collabore également étroitement avec les employeurs locaux afin de les aider à combler leurs besoins d'embauche et leur fournir des ressources et des services.</p> <p>WES a commencé ses activités à titre d'agence fournissant principalement des services de réadaptation professionnelle à des clients complexes rencontrant plusieurs types d'obstacles afin de leur permettre de réintégrer la vie active. Les services offerts ont depuis évolué vers des services de conseils et de planification en matière d'emploi et de gestion des cas.</p>



<p>Accroissement de l'emploi (Nouveau-Brunswick)</p> <p>http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.6935.html</p>	<p>La composante bonification salariale à l'employeur du programme Accroissement de l'emploi constitue un effort conjoint visant à permettre aux clients, les Néo-Brunswickois sans emploi, d'être en contact avec les employeurs. Le programme établit des relations employeur/employé qui permettent aux clients sans emploi d'acquérir des compétences menant à un emploi à temps plein, viable et à long terme. Cette composante vise également à encourager l'embauche des personnes de certains groupes. Pour être admissibles, les candidats doivent :</p> <ul style="list-style-type: none">• être sans emploi;• être admissibles à l'assurance-emploi (A.-E.) (à l'exception des membres d'un groupe prioritaire ou d'un diplômé postsecondaire récent);• demeurer au Nouveau-Brunswick, ou vouloir s'y établir;• ne pas être membres de la famille immédiate de l'employeur (conjoint, enfant, parent, frère ou sœur), ni être un agent ou un dirigeant de l'organisme employeur, ou un membre de leurs familles immédiates. <p>La priorité sera accordée aux autochtones, aux prestataires de l'aide sociale, aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux nouveaux arrivants, aux travailleurs plus âgés et aux diplômés postsecondaires récents.</p>
<p>Programme d'égalité d'accès à l'emploi (Nouveau-Brunswick)</p> <p>http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/ressources_humaine_s/services/services_renderer.5028.html</p>	<p>Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) a pour objectif d'assurer une représentation mieux équilibrée des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la fonction publique en aidant des personnes à obtenir un emploi intéressant qui offre des possibilités d'avancement. Pour être admissibles au programme, les candidats doivent résider au Nouveau-Brunswick et être membres de l'un des groupes désignés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Autochtone : Une personne autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un membre d'une Première nation, un Métis ou un Inuit qui s'identifie à la communauté autochtone sur le plan culturel ou linguistique, ou les deux. Un Métis est une personne ayant des ancêtres autochtones, qui se déclare Métis et qui est reconnue par une nation métisse. Un Inuit est un habitant autochtone du Nord canadien.• Personne handicapée : Une personne handicapée est une personne ayant un problème de santé récurrent ou de longue durée, dû à une déficience physique, intellectuelle, sensorielle ou psychique ou à des troubles d'apprentissage, qui limite le genre ou le nombre d'activités qu'elle peut accomplir en milieu de travail.• Membre d'une minorité visible : Un membre d'un groupe minoritaire visible est une personne vivant au Canada, autre qu'une personne autochtone, qui n'est pas de race blanche. Certaines personnes appartenant à un groupe minoritaire visible sont nées au Canada; d'autres ont émigré d'un pays étranger. Cette définition ne tient pas compte du lieu de naissance, de l'origine ethnique ni de la religion.
<p>4-H Canada</p> <p>http://www.4-h-canada.ca/fr/%C3%A0-propos-des-4-h/qui-sont-les-4-h</p>	<p>Le Conseil des 4-H du Canada est l'un des organismes destinés à la jeunesse les plus anciens et les plus respectés du Canada. Il vise à aider les jeunes Canadiens à apprendre en agissant par eux-mêmes dans un environnement sécuritaire, divertissant et favorisant l'intégration. En 2012-2013, près de 25 000 jeunes ont participé aux 4-H à l'échelle du Canada, dans le cadre de programmes liés à l'engagement communautaire et à la communication, à l'environnement et au mieux-être, aux sciences et technologies et à l'agriculture durable et à la sécurité alimentaire. Il existe plus de 1 900 clubs et 11 agences provinciales au Canada, avec plus de 7 500 adultes bénévoles.</p>



<p>Agriculture à l'école</p> <p>http://www.aitc-canada.ca/fr/index.html</p>	<p>Le réseau « Agriculture à l'école Canada » (AEC) est un réseau informel d'organismes provinciaux de promotion de l'agriculture à l'école dont la mission consiste à améliorer les connaissances, la compréhension et l'appréciation de l'agriculture dans la vie quotidienne. Le réseau AEC compte six priorités stratégiques, dont l'une prévoit de déterminer et de développer des initiatives nationales qui contribuent à renforcer la capacité provinciale permettant d'offrir des ressources éducatives aux enseignants et aux élèves.</p>
Autochtones	
<p>Mi'kmaq Confederacy Employment Services of PEI</p> <p>http://www.mcpei.ca/Employment_Services</p>	<p>Les services d'emploi Mi'kmaq Confederacy Employment Services fournissent et administrent des programmes et des services concernant l'emploi et destinés à tous les Autochtones résidant sur l'Île-du-Prince-Édouard (ce qui comprend les Premières nations inscrites et non inscrites, les Métis et les Inuits résidant dans les réserves et hors des réserves de toute la province). La prestation de mesures de soutien dont ont besoin les clients pour retourner au travail ou se former constitue le thème prépondérant du programme.</p>
<p>Spirit Staffing and Consulting Inc.</p> <p>www.spiritstaffing.com</p>	<p>Une agence de placement d'emploi détenue et exploitée par des Autochtones qui est dédiée à la prestation de services d'emploi de qualité supérieure aux Autochtones vivant à Calgary et dans les alentours.</p>
<p>Aboriginal Futures Career and Training Centre</p> <p>www.aboriginalfutures.com</p>	<p>Le centre Aboriginal Futures Career and Training Centre aide et prépare les Autochtones à l'élaboration d'un plan d'action de carrière et de recherche d'emploi. Le centre offre des services de placement d'emploi et de formation aux Autochtones vivant à Calgary.</p>
<p>Youth Employment Centre Community & Neighbourhood Services</p> <p>www.nextsteps.org</p>	<p>Il existe de nombreuses ressources de soutien et d'aide aux entreprises pour l'embauche et la formation de jeunes Autochtones s'étendant de services de placement d'emploi à des programmes de subvention salariale.</p>
<p>Treaty Seven Economic Development Corporation</p> <p>www.treaty7.org</p>	<p>Les programmes comprennent des subventions salariales, de l'aide au travail indépendant, des services d'aide à l'emploi, des partenariats sur le marché du travail, des placements carrière-été et des offres de financement individuel pour les Premières nations et sont administrés par l'Aboriginal Futures Career and Training Centre (AFC&TC) de Calgary.</p>
<p>Métis Nation of Alberta Zone III</p> <p>www.albertametis.com</p>	<p>Les programmes comprennent des subventions salariales, des services d'aide à l'emploi, des partenariats sur le marché du travail et des offres de financement individuel pour les Métis et sont administrés par le bureau des Métis Employment Services Zone III de Calgary.</p>
<p>Access - Aboriginal Community Career Employment Services Society</p> <p>http://www.accessfutures.com/</p>	<p>La société Aboriginal Community Career Employment Services Society assure la prestation d'un assortiment de services d'éducation, de formation, de conseil, de soutien et de financement conçus pour aider les membres à franchir les obstacles qui pourraient se dresser sur leur chemin et entraver la réussite et l'autosuffisance. La société met au point des partenariats avec des organismes et des entreprises qui assurent l'adéquation de leurs besoins avec les besoins des clients autochtones.</p>



<p>Red Deer Aboriginal Employment Services</p> <p>http://www.rdaes.com/</p>	<p>Les services Red Deer Aboriginal Employment Services constituent un organisme à but non lucratif qui offre des services d'aide à l'emploi adéquats sur le plan culturel aux Autochtones de Red Deer et de ses environs.</p>
<p>ATEC Aboriginal Training & Employment Centre</p> <p>http://www.ateckamloops.ca/</p>	<p>Le centre Aboriginal Training and Employment Centre (ATEC) de Kamloops en Colombie-Britannique offre des services d'emploi adaptés à la culture. Son but est d'aider les Autochtones de la région de Kamloops à repérer et franchir les obstacles potentiels à l'emploi ainsi qu'à trouver et conserver un emploi valorisant qui corresponde à leurs compétences, aptitudes et intérêts.</p> <p>L'ATEC offre les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• des conseils en matière d'emploi et de la formation à l'employabilité;• un tableau d'affichage des offres d'emploi mis à jour quotidiennement;• des renseignements au sujet de l'aide financière à la formation et à l'amélioration des compétences;• des recommandations auprès de ressources supplémentaires d'emploi et de formation;• l'accès à un ordinateur pour la recherche d'emploi et la rédaction d'un curriculum vitae;• la possibilité d'imprimer et d'envoyer des télécopies gratuitement.
<p>First Nations Employment Society</p> <p>http://www.fnes.ca/about</p>	<p>La société First Nations Employment Society (FNES) représente dix Premières nations ainsi que des personnes qui résident dans les réserves ou hors des réserves dans les régions de Vancouver et de la Sunshine Coast. La FNES gère une entente avec Service Canada au nom des dix Premières nations et dispose d'un pouvoir délégué en matière de formation et d'emploi dans la région de Vancouver et de la Sunshine Coast en Colombie-Britannique.</p>
<p>Sto:lo Aboriginal Skills & Employment Training</p> <p>http://www.saset.ca/</p>	<p>Le service SASET est mandaté par Formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (FCEA) pour mettre en œuvre l'entente FCEA pour les Premières nations et les Inuits vivant dans le bassin hydrographique de la vallée du Fraser.</p> <p>Le but de la FCEA est de créer des formations de qualité et l'accès à des possibilités d'emploi pour les Premières nations et les Inuits résidant dans la zone de service par l'intermédiaire d'un processus de détermination des besoins des clients et de traitement de ces besoins au moyen d'une prestation efficace de programmes.</p> <p>Les objectifs de la FCEA sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• offrir des services de prise en charge, d'évaluation et de recommandation de qualité;• assister chaque client dans la mise au point d'un plan d'action réaliste;• offrir un accès à une programmation de qualité qui garantira le déplacement du client le long d'un continuum d'employabilité pour déboucher sur l'atteinte de ses buts;• faciliter la mise au point de partenariats et de relations efficaces en formation et emploi pour les Autochtones avec de multiples intervenants.



<p>Saamis Aboriginal Employment & Training Association</p> <p>http://www.saamisaboriginal.ca/</p>	<p>Les services existants comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'évaluation d'emploi et l'établissement d'un plan d'action pour aider les candidats à atteindre leurs buts en matière d'emploi;• des conseils en matière d'emploi pour contribuer à la résolution de problèmes individuels relatifs au marché du travail;• des services pour les personnes handicapées;• de l'aide pour intégrer et financer des programmes postsecondaires ou d'autres programmes de formation;• des renseignements et l'accès à des projets de formation personnalisés conçus précisément pour satisfaire les besoins dans les professions en forte demande en Alberta;• des renseignements sur les bourses d'études et les bourses d'entretien;• de l'aide à la rédaction de curriculum vitae de qualité;• des recommandations pour des emplois et auprès d'employeurs;• de l'aide avec les techniques d'entrevue;• la planification de carrière et des renseignements concernant les études et le marché du travail;• l'accès à des ordinateurs, des photocopieurs et à d'autres ressources;• des réunions mensuelles de réseautage.
<p>Indian Agriculture Program of Ontario</p> <p>http://www.indianag.on.ca/</p>	<p>Le programme Indian Agricultural Program of Ontario (IAPO) est une organisation à but non lucratif dont le but « est de soutenir le développement économique agricole en offrant du financement agricole, des services consultatifs et d'appoint aux entreprises ainsi que l'accès aux programmes gouvernementaux en agriculture. »</p> <p>L'IAPO gère un programme de prêts et un composant de service consultatif depuis 1984. La prestation de programmes concerne tous les secteurs agricoles, qu'il s'agisse du secteur laitier, des secteurs bovin, porcin, avicole, des récoltes agricoles, du commerce de détail agricole, du secteur des réparations sur les fermes ou de l'agroforesterie. Les entreprises qui reçoivent les services se situent dans les réserves ou en dehors de celles-ci. L'IAPO a consenti des avances de plus de 50 millions de dollars en prêts depuis 1984. Les entreprises agricoles sont situées d'un bout à l'autre de l'Ontario.</p>
<p>First Nations Agricultural Association</p> <p>http://abdc.bc.ca/uaed/other-aboriginal-research-practice-networks/f/first-nations-agriculture-lending-association</p>	<p>L'association First Nations Agricultural Association (FNAA) apporte son aide à la promotion du démarrage et à la durabilité d'entreprises agricoles autochtones de la Colombie-Britannique. La FNAA promeut et défend les entreprises autochtones tout en offrant « une aide culturellement adéquate » par l'intermédiaire de la commercialisation, de l'éducation et de produits et services financiers.</p>



Nouveaux arrivants / immigrants	
<p>Association pour nouveaux arrivants au Canada de l'Î.-P.-É.</p> <p>http://www.peianc.com/content/lang/fr/page/employment_neas/</p>	<p>Le service d'aide à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travaille avec les clients au repérage de possibilités de carrière au Canada; • assiste dans la rédaction de curriculum vitæ et de lettres de présentation, la préparation d'entrevues d'emploi et pour remplir des formulaires de demande; • propose des ateliers de préparation à l'employabilité; • met les personnes qualifiées en lien avec des employeurs; • apporte son aide à la reconnaissance des diplômés étrangers et à la candidature à l'enseignement postsecondaire; • repère les occasions de réseautage avec les entreprises canadiennes; • apporte son aide concernant des questions portant sur le travail indépendant et oriente vers les ressources adéquates; • offre son aide pour présenter une demande aux programmes existants de subvention salariale du gouvernement; • aide à repérer les possibilités de bénévolat permettant d'acquérir une précieuse expérience de travail canadienne; • aiguille au besoin vers d'autres programmes et services.
<p>Programme candidats immigrants pour la Saskatchewan</p> <p>http://economy.gov.sk.ca/sinp</p>	<p>Le programme candidats immigrants pour la Saskatchewan (PCIS) autorise la Saskatchewan à proposer au gouvernement fédéral des candidats qui remplissent les critères définis par la province pour l'obtention de la résidence permanente. Il existe trois catégories au sein du PCIS. Il s'agit des catégories suivantes : travailleur qualifié international (niveaux O, A ou B de la Classification nationale des professions), la catégorie Saskatchewan Experience (un travailleur qualifié travaillant actuellement dans la province depuis les six derniers mois au moins) et la catégorie Entrepreneur and Farm. La catégorie Entrepreneur and Farm concerne les candidats désirant investir leur talent en gestion et leur capital dans une exploitation agricole en Saskatchewan. Cette catégorie concerne les personnes possédant une expérience avérée en agriculture et des capitaux substantiels à investir.</p>
<p>Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.) (Services de gestion des ressources agricoles étrangères)</p> <p>http://farmsontario.ca/contact.php</p>	<p>Les services de gestion des ressources agricoles étrangères facilitent et coordonnent le traitement des demandes de travailleurs agricoles saisonniers étrangers. F.A.R.M.S. est autorisé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada à remplir un rôle administratif auprès du programme des travailleurs agricoles saisonniers provenant des Caraïbes et du Mexique.</p>
<p>Alberta Immigrant Nominee Program (Programme des candidats immigrants de l'Alberta)</p> <p>http://www.albertacanada.com/opportunity/immigrating/ainp.aspx</p>	<p>Le candidat à des emplois agricoles devra être classé comme travailleur qualifié, comme travailleur de niveau d'entrée ou encore comme travailleur semi-qualifié (particulièrement dans le secteur de la transformation des aliments). Le candidat qui présente sa demande en tant que travailleur qualifié doit faire la preuve de ses qualifications à l'une des professions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture; • entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes; • surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication.



<p>British Columbia Provincial Nominee Program (Programme Candidats de la Colombie-Britannique)</p> <p>http://www.welcomebc.ca/Immigrate/About-the-BC-PNP.aspx</p>	<p>Le programme BC Provincial Nominee Program (PNP) est un programme d'immigration lié à l'économie conçu afin d'aider la Colombie-Britannique à satisfaire ses besoins changeants liés au marché du travail. Le programme aide les employeurs à attirer et à maintenir en poste les travailleurs étrangers qualifiés qui possèdent les compétences et l'expérience leur permettant de contribuer à l'économie de la Colombie-Britannique. En vertu du volet Skills Immigration, la Colombie-Britannique accueille des travailleurs qualifiés, de jeunes diplômés étrangers fréquentant des collèges et universités canadiens et des travailleurs de niveau d'entrée ou semi-qualifiés dans certaines professions. Le volet Skills Immigration du programme BC Provincial Nominee Program (PNP) vise les personnes possédant les compétences, l'expérience et les qualifications dont ont besoin les employeurs de la Colombie-Britannique. Ce volet est conçu pour les personnes désirant vivre et travailler en Colombie-Britannique et devenir résidents permanents du Canada.</p> <p>Le candidat à des emplois agricoles devra être classé comme travailleur qualifié, comme travailleur de niveau d'entrée ou encore comme travailleur semi-qualifié (particulièrement dans le secteur de la transformation des aliments). Le candidat qui présente sa demande en tant que travailleur qualifié doit faire la preuve de ses qualifications à l'une des professions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture;• entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes;• surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication.
<p>Manitoba Provincial Nominee Program (Programme Candidats du Manitoba)</p> <p>http://www.immigratemanitoba.com/comment-immigrer/admissibilite/? lang=fr</p>	<p>Le programme Candidats du Manitoba (PCM) recherche des travailleurs qualifiés, des gens d'affaires et leurs familles qui possèdent un lien avéré avec la province canadienne du Manitoba ainsi que l'intention et la capacité certifiées de s'installer et de s'établir sur le plan économique avec succès dans la province en tant que résidents permanents. Emploi au Manitoba : les demandes sont acceptées en tout temps au cours de l'année en provenance de travailleurs étrangers temporaires et d'étudiants diplômés étrangers qui travaillent actuellement au Manitoba, s'étant vus offrir un emploi permanent après six mois auprès de leur employeur manitobain.</p> <p>Travailleurs qualifiés possédant un lien avec le Manitoba : les demandes sont acceptées lors de périodes de soumission annuellement définies par le PCM de la part de travailleurs qualifiés qui ne travaillent pas actuellement au Manitoba, mais qui ont fait la preuve d'un lien fort avec la province, qu'il s'agisse de la présence de famille ou d'amis, ou d'études ou d'emploi passés ou encore sur invitation du PCM, et se voient conférer les points suffisants sur la base de cinq facteurs d'admissibilité que sont l'âge, la maîtrise de l'anglais, l'expérience de travail, l'éducation et l'adaptabilité.</p>



<p>New Brunswick Provincial Nominee Program (Programme des candidats du Nouveau-Brunswick)</p> <p>http://www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/immigration_et_etablissement/comment_immigrer/le_programme_descandidatsdunouveau-brunswick.html</p>	<p>Le programme des candidats (PC) du Nouveau-Brunswick vise les personnes qui possèdent les compétences, l'expérience et les qualifications dont ont besoin les employeurs du Nouveau-Brunswick. Ce volet est conçu pour les personnes désirant vivre et travailler au Nouveau-Brunswick et devenir résidents permanents du Canada.</p> <p>Le candidat à des emplois agricoles devra être classé comme travailleur qualifié, comme travailleur de niveau d'entrée ou encore comme travailleur semi-qualifié (particulièrement dans le secteur de la transformation des aliments). Le candidat qui présente sa demande en tant que travailleur qualifié doit faire la preuve de ses qualifications à l'une des professions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture; • entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes; • surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication. • personnel en agriculture et en horticulture (niveau de compétence D; test d'anglais exigé).
<p>Nova Scotia Nominee Program (Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse)</p> <p>http://novascotiainmigration.com/immigrate/</p>	<p>Comme pour d'autres provinces, plusieurs volets du programme des candidats peuvent s'appliquer lorsqu'une personne a décidé de vivre et travailler de manière permanente en Nouvelle-Écosse.</p> <p>Comme cela est aussi le cas dans d'autres provinces, dans le cadre du volet « travailleur qualifié », le candidat doit convenir à certains emplois en tant que candidat qualifié, semi-qualifié ou peu qualifié. Le volet « travailleur dans une entreprise familiale » constitue une autre possibilité en Nouvelle-Écosse. Dans le cadre de ce volet, le candidat doit être un membre de la famille proche et doit avoir obtenu une offre d'emploi de la part du membre de sa famille établi en Nouvelle-Écosse. Les personnes qui relèvent habituellement du volet des travailleurs « peu qualifiés » ne peuvent pas présenter une demande dans le cadre de ce volet.</p> <p>À la suite de cette candidature, un certificat de désignation à titre de candidat peut être ou ne pas être accordé. Si le certificat est accordé, le candidat doit alors présenter une demande de visa de résidence permanent. Des exigences supplémentaires s'appliquent et il est également possible qu'une entrevue soit exigée. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) détient le pouvoir final de décision concernant l'émission d'un visa de résident permanent.</p>
<p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>http://www.cic.gc.ca/francais/index.asp</p>	<p>CIC et ses bureaux des visas aux ambassades, hauts-commissariats et consulats du Canada à l'étranger traitent les demandes de permis de travail pour établir qui est admissible pour travailler au Canada. La plupart du temps, les étrangers désireux de travailler au Canada doivent d'abord prendre contact avec CIC, bien que dans certains cas, ils puissent demander un permis de travail à un point d'entrée.</p>
<p>Travailleurs étrangers temporaires au Nouveau-Brunswick</p> <p>http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petlepft/PDF/PopGrowth/TravailleurEtrangerTemporaireGuideEmployeur.pdf</p>	<p>Il existe également des programmes d'emploi permettant aux employeurs d'établir un partenariat ou de recevoir une aide financière lors de l'embauche de nouveaux arrivants. L'embauche de travailleurs étrangers temporaires peut se révéler une solution novatrice pour remédier à un problème de recrutement de personnel. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral permet aux travailleurs étrangers admissibles de travailler au Canada pendant une période de temps déterminée, habituellement de trois mois à trois ou quatre ans.</p>



<p>Centre for Newcomers</p> <p>http://www.centrefornewcomers.ca/employment.shtml</p>	<p>Les professionnels du Centre aident les personnes possédant une formation, une scolarisation ou une expérience de travail étrangère à réussir sur le marché du travail à Calgary.</p> <p>Les programmes de formation du Centre offrent aux candidats l'occasion d'accroître leurs compétences en matière d'employabilité et de communication tout en les formant à une nouvelle profession ou encore en les aidant à étendre davantage leurs compétences professionnelles dans leur métier précédent.</p> <p>Le personnel des services d'emploi peut leur venir en aide de nombreuses façons. Notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none">• de l'aide aux demandes d'assurance-emploi;• de la formation et des renseignements culturels au sujet des lieux de travail canadiens;• de l'adaptation et de la mise en valeur des compétences afin de réussir sur le marché du travail de Calgary;• de la formation aux techniques fructueuses de recherche d'emploi;• l'accès à des télécopieurs, des téléphones, des ordinateurs, des tableaux d'affichage des offres d'emploi et d'autres ressources pour la recherche d'emploi;• de la recherche sur le marché du travail;• du réseautage et des occasions de rencontrer des employeurs;• de l'orientation et du soutien professionnels;• de la planification des études;• du repérage de programmes de formation qui conviennent aux compétences et à l'expérience;• des compétences en anglais des affaires et en communication.
<p>Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN)</p> <p>www.emcn.ab.ca</p>	<p>Le centre EMCN offre des programmes et des services qui permettent aux immigrants de prendre pleinement part de manière équitable, digne et respectueuse à toutes les facettes de leur vie en tant que nouveaux arrivants au Canada. Parmi les services offerts se trouvent des services d'établissement, des services en matière de carrière et d'emploi, des services linguistiques d'anglais et des services de soutien communautaire.</p> <p>Les services en matière de carrière et d'emploi proposent des renseignements sur le marché du travail, de la recherche en matière de carrières, des outils d'auto-évaluation, des cours d'employabilité présentant des renseignements sur la culture et les communications au sein du lieu de travail, des conseils sur le marché caché de l'emploi, des services de préparation du curriculum vitae et de lettres de présentation, des techniques d'entrevue, des recommandations auprès d'employeurs potentiels, de l'aide d'un club d'emploi et des ateliers de sensibilisation à l'employabilité. Les programmes sont gratuits pour les immigrants.</p>



<p>Immigrate to Alberta Information Service</p> <p>http://www.albertacanada.com/immigration/help.aspx</p>	<p>Le service Immigrate to Alberta Information Service offre des renseignements sur le travail, la résidence permanente et la résidence temporaire en Alberta. Le service est accessible par courriel ou téléphone. Il est utilisé par les employeurs albertains, les travailleurs étrangers temporaires et le grand public. Le personnel du service Immigrate to Alberta Information Service est composé de spécialistes de l'immigration de la composante économique bien renseignés qui sont prêts à répondre aux questions et à donner des renseignements sur une vaste gamme de sujets, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le programme des candidats de l'Alberta (AINP); • les critères d'admissibilité au programme AINP pour les employeurs et les employés; • les étapes et le processus de candidature au programme AINP; • les avis relatifs au marché du travail (AMT); • les permis de travail; • le service d'évaluation des qualifications internationales (International Qualifications Assessment Service) (IQAS); • la reconnaissance des qualifications étrangères et l'évaluation des documents scolaires; • les renseignements généraux sur les possibilités d'immigration permanente et temporaire.
<p>Service Canada</p>	<p>Service Canada traite les demandes d'AMT (avis relatif au marché du travail) présentées par les employeurs et veille à ce que toutes les exigences soient dûment satisfaites. L'AMT est un avis de Service Canada à l'intention de CIC sur les répercussions potentielles que peut avoir l'embauche du travailleur étranger sur le marché du travail canadien. Les centres Service Canada traitent les demandes des travailleurs étrangers (demandes d'AMT) dans chaque province.</p>
<p>Immigrant Settlement and Integration Services</p> <p>http://www.isisns.ca/</p>	<p>L'Immigrant Settlement and Integration Services (ISIS) est un organisme qui accueille les immigrants en Nouvelle-Écosse. Cet organisme travaille en partenariat. Il offre des services et crée des occasions d'aider les nouveaux arrivants à bâtir leur avenir un Canada. L'ISIS offre un vaste éventail de services aux immigrants allant de la réinstallation pour les réfugiés aux programmes professionnels en passant par l'orientation familiale et une formation à l'anglais sur le lieu de travail.</p> <p>ISIS offre plusieurs services de soutien à l'emploi, notamment des conseils en matière d'emploi, des mentors professionnels, des prêts pour le cheminement de carrière, des simulations d'entrevue, des programmes de placement sur le marché du travail, des services d'adéquation des compétences et des séances d'information sur le recrutement sur site et les carrières.</p>
<p>Calgary Catholic Immigration Society</p> <p>http://www.ccis-calgary.ab.ca/</p>	<p>La Calgary Catholic Immigration Society offre des services complets de réinstallation et d'intégration aux réfugiés et aux immigrants. La Calgary Catholic Immigration Society assure la prestation de ces services par l'entremise d'une équipe dynamique, multiculturelle et multilingue, qui est aussi une équipe multidisciplinaire de professionnels parlant collectivement plus de 70 langues. Les services comprennent des services aux entreprises et des services d'emploi et de formation; des services de développement et d'intégration communautaires; des services familiaux et pour les enfants; des services de réinstallation et d'intégration; des services concernant la santé et le mieux-être.</p>



<p>International Student Recruitment, Université du Manitoba</p> <p>http://umanitoba.ca/faculties/afs/ieap/About_IEAP.html</p>	<p>La Faculty of Agricultural and Food Sciences offre le programme Internationally Educated Agrologists Post-Baccalaureate Diploma Program (IEAP). D'une durée d'un an, ce programme représente la voie par laquelle les agronomes formés à l'étranger (IEA) acquièrent la reconnaissance formelle de leurs diplômes non canadiens par l'Institut des agronomes du Manitoba (MIA).</p> <p>Le programme vient en aide aux nouveaux Manitobains détenteurs d'un diplôme non canadien en agriculture pour leur permettre d'obtenir un travail valorisant dans leur domaine et pour aider l'industrie agricole manitobaine à découvrir de nouveaux talents.</p> <p>Le programme IEAP présente le contexte agricole canadien aux agronomes formés à l'étranger ayant une formation en agronomie, en agroentreprise et économie agricole, en science animale, en entomologie, en science de l'alimentation, en phytologie ou en science des sols et il leur offre une étiquette canadienne professionnelle pour utiliser au mieux leur expertise et transférer leurs compétences dans leur nouveau pays.</p>
---	--



Annexe B – Tableau à l'appui des statistiques présentées dans le document

Nombre et répartition de la population déclarant une identité autochtone et pourcentage d'Autochtones au sein de la population, Canada, provinces et territoires, 2011

Provinces et territoires	Population d'identité autochtone	Répartition en pourcentage	Population d'identité autochtone en pourcentage de la population totale
Canada	1 400 685	100,0	4,3
Terre-Neuve-et-Labrador	35 800	2,6	7,1
Île-du-Prince-Édouard	2 230	0,2	1,6
Nouvelle-Écosse	33 845	2,4	3,7
Nouveau-Brunswick	22 615	1,6	3,1
Québec	141 915	10,1	1,8
Ontario	301 425	21,5	2,4
Manitoba	195 900	14,0	16,7
Saskatchewan	157 740	11,3	15,6
Alberta	220 695	15,8	6,2
Colombie-Britannique	232 290	16,6	5,4
Yukon	7 705	0,6	23,1
Territoires du Nord-Ouest	21 160	1,5	51,9
Nunavut	27 360	2,0	86,3

Note : Veuillez vous reporter aux concepts et aux définitions de l'Encadré 6 : [Concepts et définitions](#) à la fin du document.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Tableau 1 – Nombre et répartition de la population indiquant une appartenance à un groupe autochtone et pourcentage de la population d'origine autochtone au Canada et dans les provinces et territoires canadiens en 2011 (Statistique Canada)

Répartition selon le groupe d'âge et âge médian pour certaines catégories d'identité autochtone, Canada, 2011

Groupes d'âge et âge médian	Population totale d'identité autochtone		Premières Nations – Identité unique		Métis – Identité unique		Inuits – Identité unique		Population d'identité non autochtone	
	nombre ¹	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Total – Groupes d'âge	1 400 685	100,0	851 560	100,0	451 795	100,0	59 445	100,0	31 451 635	100,0
0 à 24 ans	646 620	46,2	415 660	48,8	184 455	40,8	32 110	54,0	9 270 245	29,5
0 à 14 ans	392 105	28,0	258 795	30,4	104 415	23,1	20 160	33,9	5 200 695	16,5
0 à 4 ans	136 100	9,7	90 995	10,7	34 860	7,7	7 195	12,1	1 737 585	5,5
5 à 9 ans	125 835	9,0	83 490	9,8	32 845	7,3	6 700	11,3	1 677 585	5,3
10 à 14 ans	130 170	9,3	84 310	9,9	36 710	8,1	6 270	10,5	1 785 520	5,7
15 à 24 ans	254 515	18,2	156 865	18,4	80 035	17,7	11 950	20,1	4 069 550	12,9
25 à 64 ans	671 380	47,9	389 215	45,7	237 705	52,6	24 905	41,9	17 712 545	56,3
65 ans et plus	82 690	5,9	46 690	5,5	29 635	6,6	2 425	4,1	4 468 850	14,2
Âge médian (années)	28	...	26	...	31	...	23	...	41	...

... n'ayant pas lieu de figurer

¹ La somme des estimations pour les trois groupes autochtones ne correspond pas à la population totale d'identité autochtone parce que seulement certaines catégories d'identité autochtone sont présentées.

Note : Veuillez vous reporter aux concepts et aux définitions de l'[Encadré 6 : Concepts et définitions](#) à la fin du document.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Tableau 2 – Répartition par âge et âge médian de certaines catégories sélectionnées indiquant une appartenance à un groupe autochtone au Canada en 2011 (Statistique Canada)

Population d'identité autochtone, Canada, 2011

Identité autochtone	Nombre	Pourcentage
Population totale d'identité autochtone	1 400 685	100,0
Premières Nations – Identité unique	851 560	60,8
Premières Nations – Identité unique (Indiens inscrits ou des traités)	637 660	45,5
Premières Nations – Identité unique (pas des Indiens inscrits ou des traités)	213 900	15,3
Métis – Identité unique	451 795	32,3
Inuits – Identité unique	59 445	4,2
Identités autochtones multiples	11 415	0,8
Identités autochtones non incluses ailleurs	26 475	1,9

Note : Veuillez vous reporter aux concepts et aux définitions de l'[Encadré 6 : Concepts et définitions](#) à la fin du document.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Tableau 3 – Population indiquant une appartenance à un groupe autochtone au Canada en 2011 (Statistique Canada)



Statut d'immigrant	Caractéristiques de la population active	Groupe d'âge	2009	2010	2011	2012	2013
Population totale ³	Taux de chômage ¹²	15 ans et plus	8,3	8,1	7,5	7,3	7,1
		15 à 24 ans	15,4	14,9	14,3	14,4	13,7
		25 à 54 ans	7,1	6,9	6,3	6,0	5,9
	Taux d'emploi ¹⁴	55 ans et plus	6,6	6,3	6,3	5,9	6,0
		15 ans et plus	61,5	61,5	61,7	61,7	61,8
		15 à 24 ans	55,3	54,9	55,3	54,3	55,1
		25 à 54 ans	80,3	80,5	81,0	81,4	81,6
		55 ans et plus	32,7	33,5	33,9	34,5	35,0
Immigrants reçus ⁴	Taux de chômage ¹²	15 ans et plus	10,1	9,7	8,7	8,3	8,0
		15 à 24 ans	20,3	19,2	16,5	16,7	16,7
		25 à 54 ans	9,6	9,5	8,5	7,9	7,6
	Taux d'emploi ¹⁴	55 ans et plus	7,8	7,4	6,9	6,9	6,5
		15 ans et plus	55,9	56,3	56,5	57,4	57,3
		15 à 24 ans	45,4	43,7	44,7	44,2	44,7
		25 à 54 ans	75,0	75,2	75,7	76,8	77,2
		55 ans et plus	31,8	33,3	32,7	33,4	32,9
Populations nées au Canada	Taux de chômage ¹²	15 ans et plus	7,9	7,6	7,2	7,0	6,8
		15 à 24 ans	14,8	14,4	14,0	14,1	13,4
		25 à 54 ans	6,4	6,2	5,6	5,4	5,3
	Taux d'emploi ¹⁴	55 ans et plus	6,1	5,9	6,1	5,6	5,8
		15 ans et plus	63,2	63,2	63,3	63,0	63,2
		15 à 24 ans	57,2	56,9	57,3	56,5	57,2
		25 à 54 ans	82,1	82,4	82,9	83,2	83,3
		55 ans et plus	33,0	33,7	34,4	34,8	35,7

Tableau 4 – Statut d'immigrant, caractéristiques de la main-d'œuvre et groupes d'âge entre 2009 et 2013 (Statistique Canada)



Prévalence de l'incapacité chez les adultes, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, 2012

Groupes d'âge ¹	Population totale	Personnes ayant une incapacité	Prévalence de l'incapacité
		nombre	%
Les deux sexes			
Total - personnes âgées de 15 ans et plus	27 516 200	3 775 910	13,7
15 à 64 ans	23 187 350	2 338 240	10,1
15 à 24 ans	4 462 850	195 720	4,4
25 à 44 ans	9 159 860	598 680	6,5
45 à 64 ans	9 564 640	1 543 840	16,1
65 ans et plus	4 328 850	1 437 670	33,2
65 à 74 ans	2 486 790	653 900	26,3
75 ans et plus	1 842 070	783 770	42,5
Hommes			
Total - personnes âgées de 15 ans et plus	13 559 290	1 699 020	12,5
15 à 64 ans	11 603 340	1 097 360	9,5
15 à 24 ans	2 280 020	101 870	4,5
25 à 44 ans	4 581 300	273 940	6,0
45 à 64 ans	4 742 020	721 550	15,2
65 ans et plus	1 955 950	601 670	30,8
65 à 74 ans	1 190 730	297 460	25,0
75 ans et plus	765 220	304 200	39,8
Femmes			
Total - personnes âgées de 15 ans et plus	13 956 910	2 076 890	14,9
15 à 64 ans	11 584 010	1 240 880	10,7
15 à 24 ans	2 182 830	93 850	4,3
25 à 44 ans	4 578 560	324 740	7,1
45 à 64 ans	4 822 620	822 290	17,1
65 ans et plus	2 372 900	836 010	35,2
65 à 74 ans	1 296 050	356 440	27,5
75 ans et plus	1 076 850	479 570	44,5

1. On calcule l'âge en date du 10 mai 2011.

Tableau 5 – Prévalence de l'incapacité chez les adultes en fonction du sexe et du groupe d'âge au Canada en 2012 (Statistique Canada)



	24 ans et moins				25 à 34 ans			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	1981	2012	1981	2012	1981	2012	1981	2012
	pourcentage							
Taux de chômage								
Toutes les provinces	13,7	15,9	11,7	12,6	6,2	7,5	8,3	6,2
Provinces productrices de pétrole	9,0	10,4	8,1	9,1	4,2	4,4	5,0	4,6
Autres provinces	14,7	17,1	12,4	13,3	6,7	8,1	8,9	6,6
Taux d'emploi à temps plein								
Toutes les provinces	50,0	32,4	40,7	24,9	87,0	78,5	47,7	61,7
Provinces productrices de pétrole	59,8	45,3	45,6	33,7	90,2	85,9	46,4	60,9
Autres provinces	48,0	29,9	39,7	23,2	86,3	76,9	47,9	61,9
Taux d'emploi à temps plein excluant les étudiants à temps plein								
Toutes les provinces	72,1	57,1	57,8	46,1	88,5	82,4	48,3	64,8
Provinces productrices de pétrole	79,8	71,3	61,1	56,3	91,3	88,9	46,9	62,8
Autres provinces	70,5	54,0	57,1	43,9	87,9	80,9	48,5	65,2
	en dollars de 2012							
Salaire réel médian								
Toutes les provinces	16,69	14,49	14,04	12,93	23,40	22,59	18,18	20,53
Provinces productrices de pétrole	18,65	16,64	14,90	14,42	24,39	25,95	18,45	20,19
Autres provinces	16,33	13,92	13,72	12,60	23,23	21,87	18,18	20,66

Tableau 6 – Tableau récapitulatif des conditions d'emploi des jeunes entre 1981 et 2012 (Statistique Canada)



Annexe B – Rapport sommaire des entrevues et des groupes de discussion



Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Rapport sommaire des consultations avec les représentants des agences de placement travaillant auprès des groupes sous-représentés. Résultats d'entrevues et de groupes de discussion en ligne

Le 28 janvier 2015



Table des matières

Section	Titre de la section	Page
1.0	Introduction	1
2.0	Méthodologie	1
3.0	Résultats des entrevues individuelles	2
4.0	Résultats des groupes de discussion en ligne	9
5.0	Liste de références	14
6.0	Annexe A – Guides pour les groupes de discussion	15



1.0 Introduction

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme sans but lucratif national qui se préoccupe de problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. La pénurie de ressources humaines est l'un des problèmes majeurs touchant les entreprises agricoles canadiennes. Pour faire face à ce défi, le CCRHA a mandaté The Competency Group afin d'enquêter sur les possibilités d'emploi pour des populations actuellement sous-représentées au sein de la population des travailleurs et sur les obstacles à leur participation au marché du travail.

Trois groupes ont été désignés au terme des phases précédentes du projet pour faire l'objet d'une analyse plus approfondie. Il s'agit des Autochtones, des personnes handicapées et des immigrants. L'équipe de projet a enquêté sur les obstacles et les possibilités concernant l'emploi pour chacun des trois groupes désignés au moyen d'entrevues individuelles et de groupes de discussion avec des représentants des agences de services de placement qui desservent les trois groupes sous-représentés. Six groupes de discussion de validation supplémentaires seront menés auprès de l'industrie durant les deux prochains mois afin de valider les résultats des entrevues et des groupes de discussion des services de placement. Grâce à cette recherche et à cette analyse ciblées, le CCRHA ira de l'avant avec un projet pilote destiné à apporter un soutien lié au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés dans l'espoir d'accroître sa représentation au sein de la main-d'œuvre agricole.

Ce rapport – *Rapport sommaire des consultations avec les représentants des agences de placement travaillant auprès des groupes sous-représentés : Résultats d'entrevues et de groupes de discussion en ligne* – offrira un récapitulatif des éléments suivants :

- obstacles à l'emploi tels que désignés au moyen d'entrevues individuelles avec les représentants de chacun des groupes sous-représentés;
- propositions concernant la manière suivant laquelle le secteur agricole peut améliorer l'image de l'industrie afin d'attirer plus de travailleurs provenant de ces groupes sous-représentés;
- résultats des trois groupes de discussion en ligne avec les organisations directement concernées par le développement de la main-d'œuvre au sein des groupes sous-représentés;
- propositions concernant les façons de traiter les obstacles déterminés de manière à améliorer les possibilités de participation au sein de groupes traditionnellement sous-représentés.

Ce rapport apporte un éclairage sur les résultats des seize entrevues individuelles et des trois groupes de discussion en ligne (un groupe de discussion avec chaque groupe sous-représenté). Il offre également des propositions concrètes afin de lever les obstacles et d'attirer des « travailleurs non traditionnels » au sein de l'industrie.

2.0 Méthodologie

Seize entrevues individuelles et trois groupes de discussion en ligne ont été menés afin d'enquêter sur les obstacles à l'emploi auxquels font face ces trois groupes sous-représentés. Ce rapport fait état de l'information tirée de ces conversations; cependant, de nombreux autres intervenants pourraient être consultés afin de faciliter la compréhension du contexte élargi.

Entrevues



Seize entrevues ont été menées du 27 novembre au 22 décembre 2014 avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les trois groupes sous-représentés. Ces agences ont été repérées grâce à une recherche ciblée en ligne et aux recommandations des membres du comité consultatif du projet. L'équipe de projet a mené au moins cinq entrevues avec chaque groupe. Six entrevues ont été menées avec les représentants des agences de placement qui travaillent avec les immigrants. Cinq questions principales ont été posées aux personnes interrogées. Ces questions ont été conçues afin de déterminer l'expérience des personnes interrogées en placement sur le marché du travail pour chaque groupe sous-représenté et, en particulier, en placement de leurs clients dans le secteur agricole. Les cinq questions principales étaient les suivantes :

1. Avez-vous de l'expérience en recherche d'emploi pour des Autochtones, des personnes handicapées ou des immigrants?
2. Avez-vous une expérience quelconque de la recherche d'emploi dans le secteur agricole?
3. Quels types d'obstacles les Autochtones, les personnes handicapées ou les immigrants rencontrent-ils dans leur recherche d'emploi au sein du secteur agricole?
4. De quelles sortes de mesures de soutien votre organisme dispose-t-il afin d'aider les clients à grossir les rangs de la main-d'œuvre?
5. Que pourrait faire le secteur agricole en matière de travail ou d'aide envers votre organisme pour inciter les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants à travailler dans le secteur agricole?

Des questions supplémentaires de suivi ont été posées au besoin afin d'examiner les réponses plus en détail. Au terme des entrevues, les réponses à chaque question ont été analysées afin de repérer des thèmes communs à l'intérieur de chacun des groupes sous-représentés et entre ces groupes. Des guides d'entrevue ont été mis au point à partir de cette analyse pour les trois groupes de discussion en ligne – un guide par groupe sous-représenté.

Groupes de discussion en ligne

Au terme des entrevues, trois groupes de discussion en ligne ont été menés avec des représentants des agences de services de placement qui fournissent des services à chacun des groupes sous-représentés. Les participants à ces groupes de discussion en ligne ont été recrutés au même moment que les participants aux entrevues individuelles lors de recherches sur Internet et de recommandations provenant des membres du comité consultatif. Certains participants aux groupes de discussion ont également pris part à une entrevue individuelle. Les objectifs à atteindre au moyen des groupes de discussion consistaient à confirmer les résultats des entrevues individuelles et à examiner plus en détail les obstacles à l'emploi de même que les stratégies pour surmonter ces obstacles. Les trois groupes de discussion ont eu lieu du 6 au 9 janvier 2015. L'équipe de conseillers a utilisé les résultats des entrevues pour mettre au point trois guides de groupe de discussion, dont un pour examiner les obstacles à l'emploi et les stratégies pour l'emploi pour chaque groupe sous-représenté. Chaque guide présente trois ou quatre obstacles majeurs déterminés lors de la phase d'entrevue. Chaque obstacle a été étudié de sorte à définir des options ou des possibilités pour contourner les obstacles rencontrés par chaque groupe en particulier. Les guides des groupes de discussion se trouvent à l'annexe A (page 15).

Au terme des entrevues, les réponses à chaque question ont été analysées afin de repérer des thèmes communs au sein de chacun des groupes sous-représentés et entre ces groupes. Les résultats de cette phase seront validés lors de rencontres de six groupes de discussion en personne (à venir) avec des employeurs agricoles. Consécutivement à ces groupes de discussion de validation, un groupe sous-représenté sera choisi pour faire l'objet d'une analyse plus approfondie et participer à un projet pilote avec le CCRHA.



3.0 Résultats des entrevues individuelles

Seize entrevues individuelles ont été menées. Chaque personne interrogée représentait une agence de services de placement qui travaille directement avec les Autochtones, les personnes handicapées ou les immigrants.

La section suivante offre des résumés des entrevues individuelles organisées selon les trois rubriques suivantes : représentants des agences de services de placement travaillant avec les Autochtones; représentants des agences de services de placement travaillant avec les immigrants et représentants des agences de services de placement travaillant avec les personnes handicapées.

Entrevues avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les Autochtones

L'équipe de conseillers a mené cinq entrevues avec des Autochtones possédant de l'expérience en matière de placements d'Autochtones sur le marché du travail. Plusieurs des personnes interrogées ont également déjà placé des candidats au sein du secteur agricole. Leurs réponses sont organisées selon les rubriques suivantes : obstacles à l'emploi; mesures de soutien offertes par les organismes; stratégies recommandées afin de soutenir la participation à l'emploi dans le secteur agricole.

OBSTACLES À L'EMPLOI

Plusieurs obstacles à l'emploi ont été déterminés lors des entrevues. Les obstacles les plus fréquemment mentionnés étaient le manque de transport, les défis liés à la communication et les problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Ces obstacles sont décrits ci-dessous.

Obstacles en matière de transport

Toutes les personnes interrogées ont désigné le manque de transport comme étant un obstacle à l'emploi. Les personnes interrogées ont déclaré que de nombreux membres de bande n'étaient pas titulaires d'un permis de conduire ou n'avaient accès à aucun véhicule. Le transport collectif a également été mentionné comme constituant un obstacle à l'emploi pour les Autochtones. Certaines réserves n'ont pas d'accès au transport collectif. Lorsque les transports en commun sont présents, ils sont considérés comme étant trop onéreux.

Défis liés à la communication

Le message général au sujet des défis liés à la communication est que chaque collectivité est unique et a donc besoin d'un dialogue direct. Il est faux de présumer qu'une approche qui fonctionne dans une réserve fonctionnera dans l'ensemble des réserves. La communication à l'intérieur des bandes constitue un défi, particulièrement la communication avec les membres qui résident à l'extérieur de la réserve. Des conseillers en emploi ont affirmé qu'ils ne disposaient souvent d'aucun moyen de communication étendu. Par conséquent, lorsque des postes sont ouverts ou que des possibilités d'emploi se présentent, il n'existe aucun moyen efficace de faire circuler l'information dans la collectivité.

Une personne interrogée a désigné l'importance d'avoir un dirigeant communautaire local pour promouvoir les initiatives en matière d'emploi. Cette personne s'est souvenue de plusieurs programmes amorcés dans une réserve qui ont semblé plaire aux membres de la collectivité. Cependant, ces programmes ont pris fin lorsque le dirigeant responsable a quitté la collectivité. « Si personne ne prend pas les devants dans la collectivité pour piloter les initiatives, elles échouent ».



Problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie

Les conseillers en emploi interrogés ont établi des obstacles à l'emploi liés aux problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie de leurs clients. Les personnes interrogées ont fait remarquer que la toxicomanie et l'alcoolisme sont des problèmes très répandus parmi leurs clients.

Les personnes interrogées ont déclaré que des problèmes psychologiques provenant de l'effet des pensionnats⁴ et des « rafles des années soixante »⁵ ont maintenu, chez certains Autochtones, le sentiment d'être isolés et de n'appartenir ni à l'ensemble de la société, ni à leur société autochtone.

Autres obstacles déterminés

D'autres obstacles ont été déterminés lors des entrevues individuelles. En voici quelques exemples :

- les discriminations et les préjugés – p. ex., ne pas se voir offrir les mêmes possibilités que les personnes non autochtones;
- la pauvreté – p. ex., l'incapacité d'acheter un véhicule ou d'emprunter les transports en commun, ou encore de suivre des études postsecondaires;
- l'emplacement des réserves – p. ex., dans la mesure où cela nuit à la capacité de se déplacer vers les lieux de travail;
- les différences de modes de vie – p. ex., des employeurs qui ne sont pas disposés à accorder des jours de congé pour les cérémonies autochtones lorsqu'elles interfèrent avec les récoltes;
- des mesures inadéquates de soutien aux familles – p. ex., l'incapacité de trouver des services de garde d'enfants adaptés.

MESURES DE SOUTIEN OFFERTES PAR LES ORGANISMES

Les personnes interrogées ont indiqué que leurs organismes offraient un éventail de mesures de soutien à l'emploi, telles que :

- des conseils en matière d'emploi;
- de la formation en compétences d'employabilité;
- des mesures de soutien financier pour aider les clients dans leurs recherches d'emploi, pour le démarrage d'un nouvel emploi et pour les frais liés aux programmes de formation;
- la rédaction de lettres de présentation;
- l'aide à la recherche d'emploi;
- l'entraînement aux entretiens d'embauche;
- des renseignements sur le marché du travail et sur les offres d'emploi;
- la conception du curriculum vitæ;
- l'accès à des ordinateurs, imprimantes et télécopieurs.

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI

Les personnes interrogées ont présenté plusieurs propositions concernant la manière suivant laquelle le secteur agricole pourrait accroître la participation de leurs clients au secteur. L'éducation et la communication ont, comme lors des phases précédentes du projet, été désignées comme étant des mesures de soutien clés pour les Autochtones.

Stratégies d'éducation

⁴ (<http://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/home/government-policy/the-residential-school-system.html>, page consultée le 13 janvier 2015)

⁵ (<http://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/home/government-policy/sixties-scoop.html>, page consultée le 13 janvier 2015)



Les personnes interrogées ont recommandé des possibilités d'apprentissage « sur le terrain » (p. ex., essai en milieu de travail, « journées de travail à la ferme ») qui fourniraient une expérience inestimable aux membres de la collectivité. Cela pourrait déboucher sur des embauches réussies dans le secteur de l'agriculture. De plus, elles ont recommandé de proposer ces possibilités d'apprentissage sur la réserve plutôt que de demander aux Autochtones de quitter leur milieu.

Les personnes interrogées ont recommandé la création d'un programme de mentorat sur la réserve afin d'informer les Autochtones au sujet de l'industrie agricole. Plusieurs personnes interrogées ont proposé de développer un plan mis au point par la collectivité en matière de projets d'apprentissage agricole tels que la conception d'un jardin communautaire ou d'un jardin maraîcher ou des activités d'apiculture, par exemple. Le plan devrait être mis au point avec la contribution de la collectivité et devrait comprendre la participation d'une personne sur la réserve pour soutenir sa réalisation. Le besoin de soutien financier aux programmes d'emploi a également été mentionné lors des entrevues.

Stratégies de communication

Comme mentionné dans la section *Obstacles à l'emploi*, les personnes interrogées ont recommandé la nécessité d'instaurer un dialogue direct avec chaque collectivité d'Autochtones, dans la mesure où chaque collectivité est caractérisée par des besoins et des priorités de même que des aptitudes et capacités agricoles qui lui sont propres.

Les personnes interrogées ont suggéré que le secteur de l'agriculture devrait transmettre des renseignements aux agences de services de placement au sujet des emplois et des carrières disponibles dans l'industrie, ainsi que des détails précis sur les exigences en matière de tâches propres aux postes. Plusieurs personnes interrogées ont déclaré souhaiter des renseignements (p. ex., des brochures, des fiches de renseignements, des bulletins d'information, des liens vers les sites Web) qui les informent au sujet des possibilités disponibles dans leur zone afin de les communiquer à leurs membres. Un conseiller en emploi a par exemple déclaré : « J'aimerais savoir ce que sont les besoins du secteur agricole dans notre région. Je n'en ai aucune idée. » Plus précisément, des personnes des services de placement interrogées ont déclaré souhaiter connaître les détails précis se rapportant aux emplois.

Les stratégies d'éducation et de communication ont constitué les deux principales propositions sur la manière dont l'industrie agricole pourrait aider les agences de services de placement dans leurs relations avec leurs clients autochtones. Parmi d'autres propositions figuraient des subventions salariales, le financement de projets d'emploi, l'aide à la coordination des transports vers et depuis les lieux de travail, ainsi que des services de soutien situés sur la réserve pour les membres éprouvant des problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie afin d'offrir des possibilités de guérison et d'entrée ou de retour sur le marché du travail.

Entrevues avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les immigrants

Toutes les personnes interrogées ont de l'expérience en ce qui concerne la recherche d'emplois pour les travailleurs immigrants. Certaines personnes interrogées ont de l'expérience en ce qui concerne la recherche d'emplois au sein du secteur agricole.

OBSTACLES À L'EMPLOI

Plusieurs obstacles à l'emploi ont été déterminés lors des entrevues. Les obstacles mentionnés les plus courants étaient :



un état d'esprit défavorable des employeurs envers les employés immigrants, des agences de services de placement ne comprenant pas bien les postes et carrières disponibles dans l'agriculture, le manque de transport vers les lieux de travail agricole et les obstacles linguistiques.

État d'esprit défavorable des employeurs envers les employés immigrants

Toutes les personnes interrogées ont déclaré que l'état d'esprit défavorable des employeurs envers les immigrants constitue un obstacle à l'emploi. Des commentaires tels que « les employeurs pensent accorder une faveur aux immigrants en les embauchant » et « les employeurs ne voient pas l'enrichissement potentiel que les immigrants peuvent apporter sur leurs lieux de travail » ont été apportés à plusieurs reprises durant les entrevues. Les représentants des agences de services aux immigrants ont déclaré que les employeurs agricoles avaient besoin d'être éduqués au sujet des avantages liés à l'embauche d'immigrants. Il y a une perception parmi les employeurs selon laquelle les immigrants ne peuvent occuper que les emplois les moins rémunérés, de niveau manœuvre. Les personnes interrogées ont suggéré que cette image limitée avait besoin d'être remise en question dans la mesure où les immigrants possèdent de nombreuses compétences et disposent souvent d'une expérience directe dans l'agriculture qui peut être profitable aux employeurs.

Agences de services de placement ne comprenant pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture

Toutes les personnes des agences de services de placement interrogées qui travaillent avec les immigrants ont mentionné le besoin de renseignements concernant le secteur agricole et les professions qui y sont offertes. Il existe un manque généralisé de connaissances au sujet des possibilités d'emploi et de carrière dans l'agriculture. Par conséquent, les conseillers en emploi ne savent pas où diriger les clients et sont incapables d'établir les possibilités existantes afin d'utiliser les compétences polyvalentes des immigrants au maximum. En plus d'une liste générale des professions et emplois possibles, les représentants des services de placement auraient grandement avantage à posséder les descriptions détaillées des emplois comprenant par exemple les exigences physiques, les horaires de travail, les conditions de travail typiques, etc. Ces renseignements leur permettraient d'optimiser les jumelages entre leurs clients et les employeurs, ce qui améliorerait les chances que l'accord d'emploi soit profitable à tous.

Obstacles en matière de transport

L'accès aux transports a été déterminé comme étant un obstacle majeur à l'emploi pour les travailleurs immigrants. Les personnes interrogées ont déclaré que de nombreux immigrants ne sont pas titulaires d'un permis de conduire et ne possèdent pas de véhicule. Les personnes interrogées ont aussi déterminé le manque de transport en commun vers les zones rurales et les frais du transport collectif comme constituant des obstacles à l'emploi.

Obstacles linguistiques

La langue représente le quatrième obstacle majeur à l'emploi déterminé par les personnes interrogées. Les personnes interrogées ont indiqué qu'en dépit du fait que le monde du travail canadien ait le privilège de côtoyer des populations immigrantes provenant de nombreux pays dans le monde, les employeurs ne parlent souvent pas la ou les langues des travailleurs qu'ils emploient. Les immigrants prennent part à des formations en anglais langue seconde afin de remédier à cette lacune. Ces cours sont toutefois souvent de nature générale et n'offrent pas l'occasion d'apprendre le langage propre à l'agriculture.

Hormis les problèmes évidents de communication que présentent des langues différentes, les personnes interrogées ont également exprimé le fait que ces obstacles linguistiques peuvent susciter des inquiétudes en matière de sécurité. Sur les lieux de travail dans lesquels sont utilisées des machines et des technologies, il est



indispensable que l'employeur puisse garantir que les immigrants comprennent pleinement les instructions d'utilisation et les protocoles de sécurité se rapportant à chaque appareil.

Autres obstacles déterminés

D'autres obstacles à l'emploi des immigrants ont été déterminés lors des entrevues individuelles. En voici quelques exemples :

- les immigrants reçoivent souvent des prestations d'aide sociale – p. ex., limites financières entraînant l'incapacité d'acheter un véhicule ou d'emprunter le transport en commun, ou encore de suivre des études postsecondaires;
- les parents célibataires – p. ex., incapacité de trouver des services de garde d'enfants convenables ou de gagner suffisamment d'argent pour faire vivre une famille;
- les différences culturelles – p. ex., employeurs non disposés à tolérer les fêtes religieuses;
- la forme physique – p. ex., incapacité à supporter le travail manuel éprouvant physiquement;
- la stigmatisation – p. ex., possibilités offertes aux immigrants différentes de celles offertes aux personnes non immigrantes;
- le manque d'expérience dans le monde du travail canadien – p. ex., une exigence du poste impossible à combler;
- l'isolement dans des collectivités petites ou éloignées – interférence avec la capacité de se déplacer vers les lieux de travail;
- le caractère saisonnier du travail – p. ex., emploi agricole saisonnier ne convenant pas dans la mesure où des emplois à plein temps sont davantage recherchés en vue d'un soutien familial;
- le manque de soutien communautaire – p. ex., pas de mesures de soutien linguistique pour les membres de la famille, perçus davantage comme des étrangers que comme des membres de la collectivité.

MESURES DE SOUTIEN OFFERTES PAR LES ORGANISMES

L'éventail des mesures de soutien offertes par les agences de services travaillant avec les immigrants que nous avons contactées comprenait par exemple :

- des conseils en matière d'emploi;
- de la formation en compétences d'employabilité;
- des mesures de soutien financier pour aider les clients dans leurs recherches d'emploi, pour le démarrage d'un nouvel emploi et pour les frais liés aux programmes;
- l'aide à la recherche d'emploi;
- l'entraînement aux entretiens d'embauche;
- des renseignements sur le marché du travail et sur les offres d'emploi;
- la conception du curriculum vitæ;
- l'accès à des ordinateurs, imprimantes et télécopieurs.
- la rédaction de lettres de présentation.

Certaines agences de services de placement offraient également de la formation pour les compétences essentielles, de l'aide à la recherche de logements et d'écoles, des évaluations des besoins de formation, du mentorat, du réseautage, des services d'interprétariat et des programmes linguistiques liés au marché du travail.

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI

Les personnes interrogées ont présenté plusieurs propositions sur les façons pour l'industrie agricole d'apporter son soutien à leurs organismes afin d'accroître l'emploi des immigrants dans le secteur agricole.



Les personnes interrogées ont fourni de nombreux exemples de moyens par lesquels le secteur agricole pourrait s'instruire et instruire les clients au sujet de cette industrie. Les propositions qui suivent ont par exemple été formulées :

- fournir du mentorat et des liens vers les possibilités en agriculture;
- proposer des ateliers éducatifs aux organismes et associations d'établissement au sujet des possibilités d'emploi en agriculture, du développement de carrière dans ce domaine et des avantages pour les immigrants de prendre en considération l'emploi agricole;
- prendre part aux salons de l'emploi et salons d'information sur l'emploi afin de promouvoir les avantages et les possibilités de l'emploi agricole;
- prendre part aux conférences et groupes d'experts en ressources humaines afin de promouvoir les avantages et les possibilités de l'emploi agricole;
- seconder la mise au point de programmes permettant de satisfaire les qualifications requises précises des employeurs agricoles;
- fournir des renseignements concernant le secteur et s'assurer qu'ils demeurent actuels;
- fournir des renseignements concernant les carrières, les postes et les possibilités actuelles d'emploi;
- fournir une liste des postes qui sont « possibles » pour les clients possédant de faibles capacités linguistiques;
- fournir aux agences une liste locale des programmes d'éducation et de formation liés au secteur;
- fournir des possibilités d'apprentissage sur le terrain (p. ex., amener les étudiants immigrants dans les salles de classe, sur les fermes ou dans les entreprises).

Parmi d'autres propositions figuraient des subventions salariales, de l'aide à la coordination des transports vers et depuis les lieux de travail ainsi que la collaboration avec les employeurs afin de créer des propositions de financement fédéral et provincial pour le placement et la formation.

Entrevues avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les personnes handicapées.

Toutes les personnes interrogées ont déjà essayé de trouver un emploi pour des personnes handicapées. Certaines personnes interrogées ont déjà placé des personnes handicapées au sein du secteur agricole.

OBSTACLES À L'EMPLOI

Plusieurs obstacles à l'emploi des personnes handicapées ont été déterminés lors des entrevues. Les obstacles les plus fréquents mentionnés ont été l'état d'esprit défavorable des employeurs envers des employés handicapés, les agences de services de placement ne comprenant pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture, le manque de transports et les perceptions des employeurs selon lesquelles les postes doivent être adaptés pour correspondre aux capacités des personnes handicapées – une pratique couramment appelée « adaptation de postes ».⁶

État d'esprit défavorable des employeurs envers des employés handicapés

Les perceptions et l'état d'esprit des employeurs envers les personnes handicapées ont été mentionnés comme étant des obstacles à l'emploi par toutes les personnes interrogées. Les personnes interrogées ont déclaré que les employeurs supposent que les personnes handicapées ne peuvent remplir que des tâches limitées et qu'elles ne recherchent que des postes de base. Les personnes interrogées ont mentionné que les employeurs croient

⁶ Les personnes interrogées ont défini l'adaptation de postes comme étant la création d'un poste là où il n'en existe actuellement pas ou la personnalisation d'un poste existant en fonction des capacités de leurs clients.



que le nombre d'accidents sur le lieu de travail pourrait augmenter s'ils embauchaient des personnes handicapées et que celles-ci doivent être traitées différemment des autres travailleurs (c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas être congédiées). Enfin, les représentants ont déclaré avoir souvent à montrer ou à expliquer aux employeurs les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées dans une démarche visant à transformer leur vision.

Agences de services de placement ne comprenant pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture

Tous les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les personnes handicapées ont mentionné le besoin de renseignements concernant le secteur agricole et les professions qui y sont offertes. Les personnes interrogées ont déploré un manque général de connaissances des possibilités d'emploi et de carrière dans l'agriculture qui restreint leur capacité à trouver des possibilités d'emploi qui sont bénéfiques aux employeurs et aux clients, en particulier lorsqu'il s'agit d'associer les possibilités d'emplois aux incapacités propres à chaque client.

Obstacles en matière de transport

Le transport a été déterminé comme étant un obstacle majeur à l'emploi des personnes handicapées. Les personnes interrogées ont déclaré que certains de leurs clients n'étaient pas titulaires d'un permis de conduire et ne possédaient pas de véhicule. Les personnes interrogées ont aussi déterminé le manque de transport collectif vers les zones rurales et les frais du transport en commun comme constituant des obstacles à l'emploi.

Exigence d'adaptation d'un poste

Plusieurs personnes interrogées ont souligné que pour créer une possibilité d'emploi pour une personne handicapée, elles devaient souvent personnaliser un poste existant ou créer un nouveau poste s'il n'en existait pas déjà un. Elles nomment cette pratique « l'adaptation de poste ». Les personnes interrogées ont déclaré qu'en raison des capacités particulières de leurs clients, de nombreuses tâches dans les descriptions de poste ne peuvent pas être entièrement effectuées par leurs clients. Les agences de services examinent souvent la description du poste pour établir quelles compétences et fonctions leurs clients sont à même de remplir.

Autres obstacles déterminés

D'autres obstacles ont été déterminés lors des entrevues individuelles. En voici quelques exemples :

- trouver des postes dans des zones rurales – p. ex., les possibilités d'emploi disponibles sont restreintes dans les zones rurales. Les personnes handicapées doivent affronter la concurrence des personnes valides;
- le manque d'expérience de travail – p. ex., de nombreux clients peuvent ne pas posséder l'expérience de travail qui est souvent mentionnée comme une exigence du poste;
- le manque de formation – p. ex., certaines personnes handicapées ne satisfont pas aux exigences en matière d'études indiquées dans les annonces de poste. Les conseillers en emploi ont cependant mentionné que leurs clients possédaient souvent les compétences exigées pour effectuer le travail.

MESURES DE SOUTIEN OFFERTES PAR LES ORGANISMES

L'éventail des mesures de soutien offertes par les organismes avec lesquels nous avons discuté comprenait, entre autres :

- des ateliers portant sur l'employabilité (p. ex., la série de vidéos présentant la façon de survivre à la période de probation de 90 jours);
- des outils d'évaluation individuelle pour établir les intérêts et compétences;
- des possibilités de mentorat;
- l'observation au poste de travail et le soutien sur le lieu de travail;



- l'aide à la recherche d'emploi et la défense des compétences et des intérêts des clients;
- des subventions salariales et la fourniture d'équipement spécialisé (p. ex., des rampes, des chaises, des vêtements d'hiver);
- l'accès à des ordinateurs, imprimantes et télécopieurs.
- la rédaction de lettres de motivation et de curriculum vitæ;
- l'entraînement aux entretiens d'embauche;

STRATÉGIES DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI

Les personnes interrogées ont présenté plusieurs propositions concernant la manière suivant laquelle l'industrie agricole pourrait apporter son soutien à leurs organismes. Parmi ces propositions figuraient : fournir des renseignements aux agences de services de placement au sujet de l'industrie et des postes et carrières qui y sont disponibles; offrir dans les annonces de poste des descriptions détaillées des compétences exigées et choisir les employés sur la base de leurs compétences plutôt que sur la base de leur réussite scolaire; participer à des salons de l'emploi ou à des séances d'information se déroulant dans les agences de sorte que les clients puissent obtenir des renseignements de première main au sujet de l'industrie; permettre des visites de lieux de travail afin que les clients puissent voir à quoi ressemble le travail dans une ferme; échanger des exemples de réussite avec d'autres employeurs afin de contribuer à modifier les images négatives; offrir des possibilités de dialogue direct avec les agences et les clients; offrir des possibilités d'observation au poste de travail.

4.0 Résultats des groupes de discussion en ligne

Trois groupes de discussion ont été menés, soit une séance avec les représentants des agences de placement qui travaillent avec chaque groupe sous-représenté. Durant chaque groupe de discussion, les obstacles majeurs qui ont été repérés lors des entrevues individuelles ont fait l'objet d'une discussion et ont été examinés plus en détail. Les questions suivantes ont été posées aux participants : Selon eux, peut-on lever les obstacles? Quelle personne devrait conduire cette action? Existe-t-il des solutions ou des possibilités pour améliorer la participation à l'emploi de chaque groupe sous-représenté? Les guides des groupes de discussion se trouvent à l'annexe A (page 15).

La section suivante présente un aperçu des réponses fournies.

Groupe de discussion avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les Autochtones

Les principaux obstacles à l'emploi suivants ont été déterminés lors des entrevues avec les représentants des services d'emploi pour les Autochtones : le transport, la communication et les problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Les propositions ont couvert la manière de lever chaque obstacle, de trouver la personne qui devrait conduire ces actions et de repérer des solutions ou des possibilités visant à améliorer la participation à l'emploi de chaque groupe sous-représenté. Ces propositions sont présentées ci-dessous.

Stratégies pour lever les obstacles en matière de transport

Parmi les obstacles en matière de transport couramment rencontrés par les Autochtones, il y a le fait de ne pas être titulaire d'un permis de conduire et de ne pas avoir accès à un véhicule.



Les participants aux groupes de discussion ont formulé plusieurs propositions concernant les moyens de lever cet obstacle, notamment les propositions suivantes : lors du démarrage d'une nouvelle initiative agricole, la situer, dans la mesure du possible, à proximité d'une réserve ou sur une réserve; offrir des mesures incitatives ou des subventions afin de compenser les frais de formation à la conduite; communiquer les possibilités de covoiturage; investir dans les transports et instaurer un lieu d'embarquement des travailleurs à proximité de la réserve.

Stratégies pour lever les obstacles liés à la communication

Le message principal entendu au cours des entrevues individuelles au sujet des défis liés à la communication s'articulait autour du fait que chaque collectivité est unique et a donc besoin d'un contact personnel et direct. Pour lever cet obstacle, les participants au groupe de discussion ont proposé de créer un point de liaison autochtone régional qui fasse le lien avec chaque collectivité. Ils ont proposé d'utiliser les médias sociaux (c'est-à-dire une page Facebook de la collectivité) afin d'afficher des renseignements concernant les possibilités d'emploi. Plusieurs participants ont défendu l'idée d'instaurer un champion communautaire qui piloterait les initiatives en matière de communication. Les participants ont également proposé la création d'un point de contact unique au sein de chaque collectivité pour diffuser l'information.

Les participants ont estimé que les connaissances locales des prestataires de service pouvaient être exploitées afin d'aider à attirer les clients autochtones vers les emplois agricoles. Un participant a remarqué que les clients ayant besoin d'un environnement de travail silencieux s'en sortiraient bien dans un environnement agricole, plus particulièrement dans les champs. D'autres propositions concernant la promotion par l'industrie agricole de l'emploi dans son secteur comprenaient l'aide fournie aux clients pour nouer des liens avec les prestataires de services de placement et les possibilités de placement.

Un participant a suggéré la création de groupes destinés à la jeunesse tels que les 4-H afin de fournir aux jeunes autochtones l'occasion d'apprendre l'agriculture. De plus, les 4-H offrent l'occasion aux responsables de mettre au point des projets pouvant être personnalisés pour chaque collectivité. Des participants ont souligné qu'un champion sur la réserve serait nécessaire pour piloter des initiatives telles que les 4-H.

Groupes de discussion avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les travailleurs immigrants.

Les obstacles majeurs à l'emploi suivants ont été déterminés lors des entrevues avec les représentants des services d'emploi des immigrants : un état d'esprit défavorable des employeurs à l'égard de l'embauche de travailleurs immigrants, un manque de connaissances de la part des agences de services de placement, le transport et la langue. Les propositions ont couvert la manière de lever ces obstacles, de trouver la personne qui devrait conduire ces actions et de repérer des solutions ou des possibilités visant à améliorer la participation à l'emploi de chaque groupe sous-représenté. Ces propositions sont présentées ci-dessous.

Stratégies pour traiter l'état d'esprit défavorable des employeurs envers des employés immigrants

Lors des entrevues individuelles, les participants ont déclaré avoir fréquemment besoin d'éduquer les employeurs potentiels au sujet des avantages liés à l'embauche d'immigrants. De plus, ils ont l'impression que les employeurs croient « leur [aux immigrants] accorder une faveur » en les embauchant plutôt que de voir l'enrichissement potentiel que les immigrants pourraient apporter à leur main-d'œuvre.



La formation des employeurs à la diversité a été proposée comme moyen de lever cet obstacle. La Calgary Catholic Immigration Society (CCIS) offre actuellement une formation à la diversité pour répondre aux demandes émanant des employeurs locaux. La formation à la diversité doit se dérouler dans les deux sens dans la mesure où les immigrants nouvellement arrivés doivent également se familiariser avec la culture de travail au Canada.

Les participants ont aussi suggéré de confronter l'état d'esprit défavorable des employeurs envers les immigrants en organisant des « mises en relation ciblées » ou des événements de réseautage professionnel éclair de façon à offrir aux employeurs des occasions de rencontrer des travailleurs immigrants potentiels et d'être au courant de leurs connaissances et expériences.

Stratégies pour traiter le manque de connaissance des agences de services de placement des postes et carrières disponibles dans l'agriculture

Lors des entrevues individuelles, les représentants des agences de services de placement ont déclaré n'être pas au courant des possibilités d'emploi et de carrière existantes dans l'industrie et donc ne pas fréquemment tenir compte des postes dans l'agriculture lorsqu'ils aident leurs clients à trouver du travail.

Pour lever cet obstacle, les participants au groupe de discussion ont formulé plusieurs propositions visant à remédier au manque d'information. Ils ont suggéré de mettre en place des actions concertées entre les agences de services de placement, les ministères provinciaux et fédéral de l'Agriculture et les associations afin de partager l'information relative à l'industrie et aux offres de services de l'agence. Les participants ont également proposé que le secteur agricole établisse des listes de personnes-ressources en agriculture que les agences de services de placement fourniraient à leurs conseillers en carrière, comprenant par exemple des personnes vers qui se tourner, car disposant des connaissances précises sur les possibilités d'emploi dans l'agriculture.

Stratégies pour lever les obstacles en matière de transport

Tous les participants au groupe de discussion se sont accordés pour dire que le manque de transports était l'un des obstacles les plus importants que leurs clients rencontraient. Les obstacles rencontrés par les immigrants en matière de transport sont les suivants : ne pas être titulaire d'un permis de conduire; ne pas posséder un véhicule fiable; ne pas avoir accès au transport en commun; et si ce dernier existe, il est trop onéreux.

Les propositions pour lever cet obstacle comprenaient notamment de : prendre contact avec les agriculteurs et les exploitants de distribution alimentaire locaux pour déterminer si les clients pouvaient prendre place à bord des véhicules de livraison qui font régulièrement le trajet entre les exploitations agricoles et les zones urbaines; demander aux agriculteurs d'offrir des transports aux immigrants vers et depuis leurs exploitations agricoles; demander aux agriculteurs d'offrir aux immigrants des possibilités d'acquérir de l'expérience de conduite dans leurs exploitations agricoles afin de les aider à obtenir leur permis de conduire.

Stratégies pour lever les obstacles linguistiques

Des obstacles linguistiques ont été déterminés comme une entrave à l'emploi des immigrants, ce qui est aggravé par le fait que la formation en anglais langue seconde n'est pas propre à l'agriculture.

Les participants au groupe de discussion ont suggéré la création de cours de langue propres au domaine de l'exploitation agricole comme un moyen évident de résoudre l'obstacle linguistique. Ils ont mentionné des exemples d'organismes (notamment Immigrant Settlement and Integration Services de Nouvelle-Écosse) qui ont mis au point des cours d'anglais dans les exploitations agricoles destinés aux immigrants. Les participants ont indiqué que les immigrants qui participaient à cette formation linguistique en tiraient largement profit sur le



lieu de travail. Outre la formation linguistique propre à l'agriculture, les organismes ont envoyé des traducteurs sur les lieux de travail afin d'accompagner les programmes d'orientation, particulièrement lorsque de la formation à la sécurité (p. ex., le SIMDUT) était exigée. Cette approche favorise la sécurité sur le lieu de travail et permet de s'assurer que les travailleurs immigrants reçoivent la même information que les autres employés.

Groupe de discussion avec les représentants des agences de services de placement qui travaillent avec les personnes handicapées

Les représentants des agences qui travaillent avec des personnes handicapées ont déterminé les obstacles importants à l'emploi suivants lors des entrevues : un état d'esprit défavorable des employeurs à l'égard de l'embauche de travailleurs handicapés, un manque de connaissances des possibilités d'emploi en agriculture, des obstacles en matière de transport et l'exigence d'adaptation de poste. Les propositions pour lever ces obstacles, pour trouver la personne qui devrait conduire ces actions et pour repérer des solutions ou des possibilités d'améliorer la participation à l'emploi sont présentées ci-dessous.

Stratégies pour traiter l'état d'esprit défavorable des employeurs envers les employés handicapés

Les obstacles liés aux attitudes renferment les hypothèses suivantes : les personnes handicapées ne peuvent effectuer que des tâches limitées; le nombre d'accidents de travail peut croître; les personnes handicapées doivent être traitées différemment, sur le plan du travail, des autres travailleurs (c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas être congédiées).

Les participants au groupe de discussion ont indiqué qu'un manque général de sensibilisation aux incapacités contribue à l'état d'esprit défavorable des employeurs à l'égard de l'embauche de personnes handicapées. Un participant a très justement déclaré : « toutes les personnes souffrant d'incapacité ne sont pas en fauteuil roulant ». Les participants au groupe de discussion ont déclaré qu'être capable de prouver aux employeurs la productivité et la rentabilité engendrées par l'embauche de personnes handicapées constitue la clé du succès de l'accroissement de l'emploi des personnes handicapées dans l'agriculture.

Les participants ont indiqué qu'une excellente manière pour les agences de services de placement de transmettre les aspects positifs de cette population est de développer des campagnes de sensibilisation qui mettent en évidence les compétences et aptitudes des personnes handicapées. Ils ont aussi recommandé d'incorporer des études de cas et des vidéos qui montrent les clients dans des environnements de travail de « la vraie vie » et des exemples de réussite au sein de l'industrie agricole. Cette approche contribuerait à éduquer les employeurs au sujet des capacités des personnes handicapées et à créer la possibilité de dialoguer avec les employeurs agricoles.

Stratégies pour traiter le manque de connaissance des agences de services de placement des postes et carrières disponibles dans l'agriculture

Les participants au groupe de discussion ont déclaré ne pas posséder suffisamment de renseignements au sujet des postes disponibles dans le secteur agricole. Ils ont suggéré qu'il serait avantageux pour eux de rencontrer les représentants de l'agriculture afin d'obtenir de l'information au sujet des emplois et carrières disponibles et de pouvoir poser des questions relatives aux modifications ou accommodements pouvant être adoptés pour les personnes handicapées. Les agences de services de placement pour les personnes handicapées connaissent parfaitement les capacités de leurs clients et seraient dans la plupart des cas immédiatement en mesure d'associer leurs clients à des offres de poste ou seraient capables de mettre au point des programmes qui facilitent l'enseignement des ensembles de compétences exigés pour remplir ces rôles.



Les participants au groupe de discussion ont déclaré qu'un partenariat volontaire devrait être créé pour promouvoir la communication à double sens des renseignements *exacts* entre les représentants agricoles et les agences de services de placement. Des étapes initiales doivent comprendre l'exposition des employeurs aux personnes handicapées et la présentation des personnes handicapées aux employeurs potentiels. Ces dispositions offrirait des occasions à chaque groupe de se renseigner sur la manière dont il peut aider l'autre groupe. Les participants ont indiqué que ce partenariat pourrait être instauré au moyen de rencontres individuelles entre des représentants agricoles et des agences de services de placement ou par l'entremise d'événements de plus grande envergure, tels que des salons ou foires de l'emploi.

Stratégies pour lever les obstacles en matière de transport

Les obstacles mentionnés en matière de transport sont les suivants : certaines personnes handicapées ne sont pas titulaires d'un permis de conduire, ne possèdent pas un véhicule fiable, n'ont pas accès au transport collectif; si ce dernier existe, il est trop onéreux ou il ne convient pas au transport adapté.

Tous les participants au groupe de discussion se sont accordés pour dire que le manque de transport est l'un des obstacles les plus importants rencontrés par leurs clients. Des propositions pour faire face à cet obstacle comprennent notamment : offrir une subvention à un collègue de travail pour amener et ramener quelqu'un résidant dans le même secteur; travailler avec d'autres organismes dans le secteur pour mettre au point des dispositions de partage des frais qui régleraient les problèmes de transport.

Exigence d'adaptation d'un poste

Plusieurs personnes interrogées ont souligné que pour créer une possibilité d'emploi pour une personne handicapée, elles devaient souvent personnaliser un poste existant ou créer un nouveau poste s'il n'en existait pas déjà un. Elles nomment cette pratique « l'adaptation de poste ». Les personnes interrogées ont déclaré qu'en raison des capacités particulières de leurs clients, de nombreuses tâches dans les descriptions de poste ne peuvent pas être entièrement effectuées par leurs clients. Les agences de services examinent souvent la description du poste pour établir quelles compétences et fonctions leurs clients sont à même de remplir.

Stratégies pour traiter l'adaptation de poste

Les agences de services de placement créent souvent des postes qui n'existent pas ou modifient des postes existants pour correspondre aux capacités de leurs clients. Cependant, dans la mesure où les conseillers en emploi n'ont pas conscience de la gamme complète des possibilités disponibles dans l'agriculture et des exigences très particulières pour chaque poste, ils ne sont pas capables de créer une correspondance mutuellement bénéfique en matière d'emploi. Comme mentionné ci-dessus, les participants ont suggéré que la création de partenariats volontaires entre les agences de services de placement et des représentants agricoles bien renseignés aiderait à lever cet obstacle.



5.0 Liste de références

- Alia, M., communication personnelle, le 4 décembre 2014
- Biggs, J., communication personnelle, le 9 janvier 2015
- Bodnaryk, B., communication personnelle, le 6 janvier 2015
- Chernaeva, E., communication personnelle, le 3 décembre 2014 et le 6 janvier 2015
- Christian, M., communication personnelle, le 11 décembre 2014 et le 9 janvier 2015
- Harvey, S., communication personnelle, le 1er décembre 2014
- Hutton, T., communication personnelle, le 13 décembre 2014
- Karasch, J., communication personnelle, le 22 décembre 2014
- Kelly, J., communication personnelle, le 22 décembre 2014 et le 8 janvier 2015
- Kew, J., communication personnelle, le 27 novembre 2014 et le 9 janvier 2015
- Kewageshiq, J., communication personnelle, le 18 décembre 2014
- Larocque, J., communication personnelle, le 9 janvier 2015
- MacEwen, S., communication personnelle, le 17 décembre 2014 et le 8 janvier 2015
- Melrose, J., communication personnelle, le 4 décembre 2014 et le 6 janvier 2015
- Salazar, J., communication personnelle, le 11 décembre 2014
- Santos, B., communication personnelle, le 8 janvier 2015
- Soper, K., communication personnelle, le 2 décembre 2014 et le 8 janvier 2015
- Tyrchnieqicz, A., communication personnelle, le 10 décembre 2014
- Varghese, J., communication personnelle, le 9 décembre 2014
- Volk, R., communication personnelle, le 3 décembre 2014 et le 6 janvier 2015
- Withers, J., communication personnelle, le 11 décembre 2014



6.0 Annexe A – Guides pour les groupes de discussion

Autochtones

Obstacles déterminés lors des entrevues individuelles :

1. Santé mentale et dépendances

- Problèmes de dépendances, d'estime de soi et de pauvreté
- Problèmes psychologiques (effet des pensionnats, rafle des années soixante)
- Problèmes conséquents de soutien familial
- Manque de motivation à travailler (s'il n'y a pas de champion communautaire pilotant les initiatives, elles échouent)
 - A. Y a-t-il quelque chose qui puisse être fait pour traiter les problèmes de santé mentale et de dépendance de sorte que les Autochtones soient capables de travailler dans le secteur agricole?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

2. Transport

- Pas de permis de conduire (ou d'expérience de conduite)
- Pas de véhicule
- Pas de système de transport collectif à proximité de la réserve
- Si le transport collectif existe, il est trop onéreux pour être utilisé.
- « Le manque de transport est un effet secondaire de la pauvreté. »
 - A. Est-il possible de s'occuper des obstacles au transport pour que les Autochtones puissent travailler dans le secteur agricole?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

3. Défis liés à la communication

- Chaque collectivité est unique; il faut un dialogue direct avec chaque collectivité.
- Il n'existe aucun moyen de communiquer à grande échelle, particulièrement avec les membres qui résident à l'extérieur de la réserve (si nous avons connaissance de possibilités d'emploi, il n'y a aucun moyen de faire circuler l'information).
 - A. Est-il possible de s'occuper des obstacles liés à la communication de sorte que les Autochtones puissent travailler dans le secteur agricole?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

Personnes handicapées



Obstacles déterminés lors des entrevues individuelles :

1. L'état d'esprit des employeurs envers les employés handicapés

- La nécessité de montrer aux employeurs les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées
- La supposition selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent faire que certaines choses
- La supposition selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent occuper que les postes non sollicités par d'autres
- L'idée selon laquelle le nombre d'accidents augmentera
- L'idée selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent pas être réprimandées ou congédiées, au besoin
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

2. Les agences de services de placement ne comprennent pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture.

- Manque général de connaissances au sujet des possibilités d'emploi et de carrières
- Les clients peuvent faire certaines choses; les conseillers ont donc besoin d'une description détaillée des exigences du poste pour réaliser la meilleure association candidat-emploi.
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

3. Transport

- Les clients ne possèdent pas de véhicule.
- Les clients ne sont pas titulaires d'un permis de conduire.
- Le transport collectif n'est pas disponible ou est trop onéreux.
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

4. Exigence d'adaptation d'un poste

- Fréquemment rencontrée lors de la création d'un emploi qui n'existait pas ou de la modification d'un emploi existant pour correspondre aux capacités des clients
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?



Immigrants

Obstacles déterminés lors des entrevues individuelles :

1. L'état d'esprit des employeurs envers les employés immigrants

- La nécessité de montrer aux employeurs les avantages liés à l'embauche d'immigrants
- L'idée selon laquelle « les employeurs accordent une faveur aux immigrants en les embauchant » doit changer
- La nécessité de montrer aux employeurs que les immigrants peuvent enrichir leur environnement de travail
- La supposition selon laquelle les immigrants ne peuvent occuper que les postes non sollicités par d'autres
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

2. Les agences de services de placement ne comprennent pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture.

- Manque général de connaissances au sujet des possibilités d'emploi et de carrières
- Manque de connaissance au sujet de l'endroit vers lequel diriger les clients et des possibilités offertes pour les compétences polyvalentes qu'ils possèdent
- Manque d'information au sujet du secteur, de chaque profession, de la formation et de l'expérience requises
- Manque de descriptions détaillées des postes qui comprennent les exigences physiques, les horaires de travail, etc.
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

3. Transport

- Les clients ne possèdent pas de véhicule.
- Les clients ne sont pas titulaires d'un permis de conduire.
- Le transport collectif n'est pas disponible ou est trop onéreux.
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

4. Obstacles linguistiques

- Les employeurs ne parlent pas la même langue que les travailleurs immigrants.
- L'anglais langue seconde n'est pas propre à l'agriculture.



- Inquiétudes sur le plan de la sécurité (comment s'assurer que les immigrants comprennent pleinement ce qui est transmis afin qu'ils ne se blessent pas)
 - A. Cet obstacle peut-il être levé?
 - B. Le cas échéant, quelles mesures pourraient être prises?
 - C. Qui assume la responsabilité d'amorcer ces mesures?
 - D. Avez-vous connaissance d'exemples de stratégies fructueuses qui ont fonctionné?

Annexe C – Guides pour les groupes de discussion

Guides pour les animateurs de groupe de discussion

Accueil

- Nous souhaitons la bienvenue aux participants et les remercions d'avoir accepté de se joindre au groupe de discussion.
- Présentez-vous et mentionnez que vous faites partie de l'équipe de The Competency Group responsable de la direction de ce projet au nom du CCRHA.
- Demandez aux participants de se présenter (nom, rôle dans l'agriculture).

Expliquez l'objectif et le contexte du groupe de discussion.

- Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) tente de trouver de nouvelles sources de travailleurs en agriculture.
- Le CCRHA a fait appel aux services de The Competency Group afin d'enquêter sur les groupes sous-représentés, au sein de la main-d'œuvre agricole, afin de cerner les obstacles à l'emploi et d'établir des stratégies pour éliminer ces obstacles,
- Nous avons examiné trois groupes sous-représentés qui affichaient le plus grand potentiel d'emploi en agriculture : les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées.
- Nous avons mené 16 entrevues individuelles et dirigé trois séances de discussion de groupe avec des agences de services de placement qui représentaient chacun de ces groupes afin de déterminer les obstacles à l'emploi et les stratégies visant à éliminer ces obstacles.
- La dernière étape de la recherche consiste à créer six groupes de discussion en personne, composés d'employeurs agricoles, de partout au Canada. Nous souhaitons recueillir vos commentaires sur les obstacles à l'emploi et des stratégies visant à les éliminer.
- Cette rétroaction permettra au CCRHA de choisir un projet pilote, dans lequel il fournira un soutien relativement au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés dans l'espoir d'accroître sa représentation au sein de la population active agricole.
- Dans ce groupe de discussion, nous souhaitons connaître vos expériences relatives à l'attraction et à la rétention de travailleurs, et nous tenons à vous présenter les obstacles à l'emploi qui ont été cernés dans le cadre de nos recherches sur les groupes sous-représentés. Nous souhaitons également recueillir vos commentaires sur les stratégies d'emploi recommandées à l'égard de ces groupes sous-représentés.

Demande d'autorisation afin de consigner les constatations des groupes de discussion

Nous souhaitons enregistrer les entretiens et transcrire les constatations de chacun des groupes de discussion. Cette transcription nous permettra de résumer les constatations et de présenter un rapport au CCRHA. Nous ne fournirons aucun nom dans ce rapport. Nous détruirons les enregistrements lorsque la rédaction du rapport sera



terminée. Dans ce rapport, nous indiquerons la date des réunions des groupes de discussion et le nombre de participants à chacune de ces réunions. Puis-je obtenir votre consentement pour enregistrer les entretiens de ce groupe de discussion?

PARTIE 1 : Votre expérience

Pour commencer, je tiens à vous écouter décrire votre expérience quant à attirer les travailleurs. Nous passerons ensuite à vos constatations sur les groupes sous-représentés.

1. Les personnes que vous représentez ont-ils dû relever des défis pour attirer et retenir des travailleurs?
Avez-vous été confronté vous-même à de tels défis?
 - Dans l'affirmative, lesquels?
 - Comment tentez-vous de relever ces défis?
 - Savez-vous comment les aborder?

PARTIE 2 : Les immigrants

Examinez les obstacles à l'emploi pour les immigrants.

1. Connaissez-vous d'autres obstacles à l'emploi qui sont propres aux immigrants?

Examinez les suggestions présentées afin d'aborder les obstacles que les immigrants doivent surmonter.

2. Avez-vous réussi à embaucher des immigrants ou avez-vous été témoin d'une telle réussite dans votre entourage?
 - Veuillez préciser.
 - Pouvons-nous communiquer avec une personne-ressource?
3. Que pensez-vous des suggestions offertes?
 - Sont-elles utiles?
 - Sont-elles réalistes?
4. Quelles suggestions devrez-vous aborder afin d'accroître le nombre d'immigrants en agriculture?
5. Quelle est la meilleure occasion d'accroître la participation des immigrants en agriculture?
 - Y a-t-il certains secteurs plus propices?
 - Certaines régions du pays sont-elles plus importantes que les autres?
 - Que pourrait-on faire (s'il y a lieu)?
6. Quel serait le rôle de l'employeur ou de l'industrie agricole (c'est-à-dire le CCRHA, les associations agricoles, les groupes de producteurs spécialisés) dans la mise en œuvre de ces stratégies?

PARTIE 3 : Personnes handicapées

Examinez les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées.

7. Connaissez-vous d'autres obstacles à l'emploi qui sont propres aux personnes handicapées?



Examinez les suggestions présentées afin d'aborder les obstacles que les personnes handicapées doivent surmonter.

8. Avez-vous réussi à embaucher des personnes handicapées ou avez-vous été témoin d'une telle réussite dans votre entourage?
 - Veuillez préciser.
 - Pouvons-nous communiquer avec une personne-ressource?
9. Que pensez-vous des suggestions offertes?
 - Sont-elles utiles?
 - Sont-elles réalistes?
10. Quelles suggestions devrez-vous aborder afin d'accroître le nombre de personnes handicapées en agriculture?
11. Quelle est la meilleure occasion d'accroître la participation des personnes handicapées en agriculture?
 - Y a-t-il certains secteurs plus propices?
 - Certaines régions du pays sont-elles plus importantes que les autres?
 - Que pourrait-on faire (s'il y a lieu)?
12. Quel serait le rôle de l'employeur ou de l'industrie agricole (c'est-à-dire le CCRHA, les associations agricoles, les groupes de producteurs spécialisés) dans la mise en œuvre de ces stratégies?

PARTIE 4 : Autochtones

Examinez les obstacles à l'emploi pour les Autochtones.

13. Connaissez-vous d'autres obstacles à l'emploi qui sont propres aux Autochtones?

Examinez les suggestions présentées afin d'aborder les obstacles que les Autochtones doivent surmonter.

14. Avez-vous réussi à embaucher des Autochtones ou avez-vous été témoin d'une telle réussite dans votre entourage?
 - Veuillez préciser.
 - Pouvons-nous communiquer avec une personne-ressource?
15. Que pensez-vous des suggestions offertes?
 - Sont-elles utiles?
 - Sont-elles réalistes?
16. Quelles suggestions devrez-vous aborder afin d'accroître le nombre d'Autochtones en agriculture?
17. Quelle est la meilleure occasion d'accroître la participation des Autochtones en agriculture?
 - Y a-t-il certains secteurs plus propices?
 - Certaines régions du pays sont-elles plus importantes que les autres?
 - Que pourrait-on faire (s'il y a lieu)?



18. Quel serait le rôle de l'employeur ou de l'industrie agricole (c'est-à-dire le CCRHA, les associations agricoles, les groupes de producteurs spécialisés) dans la mise en œuvre de ces stratégies?

Clore la séance des groupes de discussion.

Remerciez les participants de leur présence et de leurs commentaires.

Cette rétroaction permettra au CCRHA de choisir un projet pilote, dans lequel il fournira un soutien relativement au marché du travail à l'un des groupes sous-représentés dans l'espoir d'accroître sa représentation au sein de la population active agricole.

Dernière question : Selon votre expérience et tout ce que vous avez appris aujourd'hui, lequel des groupes recommanderiez-vous aux fins d'un projet pilote?

Documents à distribuer aux participants aux groupes de discussion

Immigrants

Principaux obstacles à l'emploi pour les immigrants :

État d'esprit défavorable des employeurs envers les employés immigrants

- « Les employeurs accordent une faveur aux immigrants en les embauchant. »
- « Les employeurs ne perçoivent pas la possibilité d'enrichissement du milieu de travail que les immigrants peuvent leur offrir. »
- Perception selon laquelle les immigrants ne peuvent occuper que les emplois les moins rémunérés, de niveau manœuvre.

Les agences de services de placement ne comprennent pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture.

- Les agences ont besoin de renseignements sur le secteur agricole et des descriptions détaillées des postes disponibles.
- Il existe un manque généralisé de connaissances au sujet des possibilités d'emploi et de carrière dans l'agriculture.

Obstacles en matière de transport

- Manque de transport
- De nombreux immigrants ne sont pas titulaires d'un permis de conduire et n'ont pas les moyens de se procurer un véhicule.
- Si le transport collectif existe dans les milieux ruraux, il est trop onéreux pour être utilisé.
- L'isolement dans des collectivités petites ou éloignées – interférence avec la capacité de se déplacer vers les lieux de travail

Obstacles linguistiques

- De nombreux immigrants ne parlent ni français ni anglais.
- Les programmes d'anglais langue seconde ne sont pas propres à l'agriculture.
- Il y a des préoccupations sur le plan de la sécurité.

Autres obstacles



- Les parents célibataires – p. ex., incapacité de trouver des services de garde d'enfants convenables ou de gagner suffisamment d'argent pour faire vivre une famille
- Les différences culturelles – p. ex., employeurs non disposés à tolérer les fêtes religieuses
- La forme physique – p. ex., incapacité à supporter le travail manuel éprouvant physiquement
- Le manque d'expérience dans le monde du travail canadien – p. ex., une exigence du poste impossible à combler
- Le caractère saisonnier du travail – p. ex., emploi agricole saisonnier ne convenant pas dans la mesure où des emplois à plein temps sont davantage recherchés en vue d'un soutien familial
- Le manque de soutien communautaire – p. ex., pas de mesures de soutien linguistique pour les membres de la famille, perçus davantage comme des étrangers que comme des membres de la collectivité

Suggestions d'agences de services de placement d'immigrants afin d'aborder les obstacles que les immigrants doivent surmonter

Transport

- Les employeurs offrent des services de transport et déterminent un lieu d'embarquement.
- Les agriculteurs et les distributeurs alimentaires locaux collaborent afin d'assurer le transport d'immigrants jusqu'au lieu de travail.
- Les agriculteurs offrent aux immigrants l'occasion d'acquérir de l'expérience de conduite.

Langue

- Créer des cours linguistiques axés sur l'agriculture.
- Faire appel aux services de traducteurs qui se rendront sur les lieux de travail afin d'accompagner les programmes d'orientation.

Information

Le secteur agricole peut offrir ce qui suit :

- des salons de l'emploi axés sur les possibilités d'emploi, les cheminement de carrière ainsi que les avantages et les possibilités de l'emploi agricole;
- des listes de personnes-ressources du secteur agricole à remettre aux conseillers en emploi (p. ex., une personne-ressource qui possède des connaissances sur les possibilités d'emploi agricole dans la région);
- des renseignements réguliers (bulletins, sites Web) sur les emplois disponibles à l'échelle locale ainsi que des détails précis sur les exigences relatives aux tâches de l'emploi plutôt que des énoncés généraux tels que « ouvrier agricole »;
- une liste de postes destinés aux clients possédant de faibles capacités linguistiques;
- une liste de programmes d'enseignement et de formation se rapportant à l'agriculture.

Stratégies d'éducation

- L'agriculture offre des possibilités de mentorat et des liens vers les possibilités pour les immigrants.
- L'agriculture offre des occasions d'apprentissage « sur le terrain ».
- Les agences proposent d'organiser une formation sur la diversité à l'intention des employeurs.

Autre

- Subventions salariales



Personnes handicapées

Les principaux obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées

État d'esprit défavorable des employeurs envers les employés handicapés

- Il y a une supposition selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent accomplir que certaines tâches.
- Il y a une supposition selon laquelle le nombre d'accidents en milieu de travail pourrait augmenter.
- Il y a une supposition selon laquelle les personnes handicapées doivent être traitées différemment des autres travailleurs (p. ex., elles ne peuvent pas être congédiées).

Les agences de services de placement ne comprennent pas les postes et carrières disponibles dans l'agriculture.

- Il existe un manque généralisé de connaissances au sujet de l'agriculture et des possibilités d'emploi et de carrière dans l'agriculture.

Obstacles en matière de transport

- Manque de transport
- De nombreux clients ne sont pas titulaires d'un permis de conduire et ne possèdent pas de véhicule.
- Le transport collectif n'est pas disponible, est inapproprié ou est trop onéreux.

Exigence selon laquelle un emploi existant doit être personnalisé ou un nouvel emploi doit être créé

- Nécessité de personnaliser les emplois existants ou d'en créer de nouveaux en fonction des capacités des clients

Autres obstacles

- Le manque d'expérience de travail – p. ex., de nombreuses personnes handicapées ne possèdent pas l'expérience de travail qui est souvent mentionnée comme une exigence du poste.
- Le manque de formation – p. ex., certaines personnes handicapées ne satisfont pas aux exigences en matière d'études indiquées dans les annonces de poste. Les conseillers en emploi ont cependant mentionné que leurs clients possédaient souvent les compétences exigées pour effectuer le travail.

Suggestions offertes pour aborder les obstacles que les personnes handicapées doivent surmonter

Stratégies d'éducation

- Les agences veulent que les intervenants de l'industrie prennent part aux salons de l'emploi et aux salons d'information sur l'emploi, notamment afin de promouvoir les avantages et les possibilités de l'emploi agricole.
- Les agences visent à offrir des possibilités de jumelage à leurs clients.
- Les agences visent à offrir des possibilités d'apprentissage « sur le terrain » à leurs clients.
- Les agences souhaitent obtenir l'occasion de démontrer les capacités de leurs clients.

Stratégies relatives à l'information

- Les agences souhaitent connaître les détails précis se rapportant aux emplois plutôt que de recevoir des énoncés généraux tels que « ouvrier agricole ».



- Les agences souhaitent obtenir des renseignements sur les emplois disponibles dans leur zone ainsi que des détails précis sur les exigences en matière de tâches propres aux postes (p. ex., des brochures, des fiches de renseignements, des bulletins d'information, des liens vers les sites Web).
- Les agences ont suggéré d'élaborer des campagnes de sensibilisation.

Stratégies de communication

- Partager ses réussites avec d'autres employés.
- Offrir des possibilités de dialogue direct avec les agences, les clients et les employeurs.

Stratégies en matière de transport

- Offrir des subventions salariales aux employés qui offrent un moyen de transport à leurs collègues.
- Collaborer avec d'autres organisations communautaires afin de partager les dispositions en matière de déplacements.

Autochtones

Obstacles principaux à l'emploi pour les Autochtones

Santé mentale et dépendances

- La toxicomanie et l'alcoolisme, la faible estime de soi et la pauvreté sont des problèmes très répandus.
- Des problèmes psychologiques provenant de l'effet des pensionnats et des « rafles des années soixante » ont maintenu, au sein de générations d'Autochtones, le sentiment d'être isolés et de n'appartenir ni à l'ensemble de la société, ni à leur société autochtone.
- Dans de nombreuses familles, certains membres souffrent de problèmes de santé mentale ou de dépendance qui nécessitent un soutien et des soins familiaux à temps plein.
- Le manque de motivation à trouver un emploi à temps plein constitue un obstacle à l'emploi.

Obstacles en matière de transport

- Manque de transport
- De nombreux membres de bande ne sont pas titulaires d'un permis de conduire et ne souhaitaient pas l'obtenir.
- Les membres de bande qui possèdent un permis de conduire n'ont souvent pas accès à un véhicule et ne sont pas en mesure d'en acheter un.
- Certaines réserves n'ont pas d'accès au transport collectif. Lorsque les transports en commun sont présents, ils sont considérés comme étant trop onéreux.
 - L'emplacement des réserves – p. ex., dans la mesure où cela nuit à la capacité de se déplacer vers les lieux de travail

Défis liés à la communication

- Chaque collectivité est unique et, par conséquent, a besoin d'un dialogue direct. Il est faux de présumer qu'une approche qui fonctionne dans une réserve fonctionnera dans l'ensemble des réserves.
- La communication à l'intérieur des bandes constitue un défi, particulièrement la communication avec les membres qui résident à l'extérieur de la réserve.
- Les agents de l'emploi ne disposent souvent pas de moyens de communication étendus. Par conséquent, lorsque des postes sont ouverts ou que des possibilités d'emploi se présentent, il n'existe pas de façon efficace de faire circuler l'information dans la collectivité.



Autres obstacles

- Les différences de modes de vie – p. ex., des employeurs qui ne sont pas disposés à accorder des jours de congé pour les cérémonies autochtones lorsqu'elles interfèrent avec les récoltes
- Des mesures inadéquates de soutien aux familles – p. ex., l'incapacité de trouver des services de garde d'enfants adaptés

Suggestions présentées afin d'aborder les obstacles que les Autochtones doivent surmonter

Stratégies relatives à l'information

- Les agences souhaitent connaître les détails précis se rapportant aux emplois plutôt que de recevoir des énoncés généraux tels que « ouvrier agricole ».
- Les agences souhaitent obtenir des renseignements sur les emplois disponibles dans leur zone ainsi que des détails précis sur les exigences en matière de tâches propres aux postes (p. ex., des brochures, des fiches de renseignements, des bulletins d'information, des liens vers les sites Web).

Stratégies de communication

- Les représentants d'agences ont recommandé l'instauration d'un dialogue direct avec chaque collectivité d'Autochtones, dans la mesure où chaque collectivité est caractérisée par des besoins et des priorités de même que des aptitudes et capacités agricoles qui lui sont propres.
- Selon eux, les connaissances locales des prestataires de service (c'est-à-dire des psychologues) pourraient être exploitées afin d'aider à attirer les clients autochtones au sein de l'emploi agricole.
- Les représentants d'agences ont proposé de créer un point de liaison autochtone régional qui établira le lien avec chaque collectivité.
- Ils ont également suggéré d'utiliser les médias afin d'afficher les possibilités d'emploi.
- Créer un point de contact unique au sein de chaque collectivité pour diffuser l'information.

Stratégies d'éducation

- Offrir aux clients des possibilités d'apprentissage « sur le terrain » (p. ex., essais en milieu de travail, « journées de travail à la ferme »).
- Créer un programme de mentorat sur la réserve afin d'informer les Autochtones au sujet de l'industrie agricole.
- Élaborer un plan, mis au point par la collectivité, en matière de projets d'apprentissage agricole tels que la conception d'un jardin communautaire ou d'un jardin maraîcher, ou des activités d'apiculture. Ce plan devrait être créé avec la contribution de la collectivité et devrait comprendre la participation d'une personne sur la réserve pour soutenir sa réalisation.
- Offrir un soutien financier aux programmes d'emploi, puisque de nombreux conseils de bande ne disposent pas des fonds nécessaires pour lancer ou mener à bien des projets.

Stratégies en matière de transport

- Créer de nouvelles possibilités agricoles dans les réserves ou à proximité de celles-ci.
- Offrir des mesures incitatives afin de compenser les frais de formation à la conduite.
- Communiquer les possibilités de covoiturage.
- Les employeurs investissent dans les transports et instaurent des lieux d'embarquement à proximité de la réserve.

