

**Enjeux de recrutement et de maintien en poste : commentaires des employeurs du secteur de la production automobile**

**dans les petites et grandes agglomérations**

**de l’Ontario**

**Le projet est le fruit d’une collaboration entre la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l’emploi,   
de Prism Economics and Analysis et de l’Automotive Policy Research Centre.**

**Octobre 2021**

***futureautolabourforce.ca***

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L’INDUSTRIE AUTOMOBILE

**CE RAPPORT** a été préparé pour le projet d’information sur le marché du travail (IMT) dans l’industrie automobile.

L’objectif du projet d’IMT dans l’industrie automobile est d’aider les intervenants à mieux comprendre ce marché du travail. Le projet permettra de réaliser des analyses et des prévisions validées par l’industrie de l’offre et de la demande de travailleurs, par régions et par professions, ainsi que des profils de compétences pour les métiers spécialisés et d’autres professions clés de l’industrie automobile, à l’intention notamment des entreprises d’assemblage d’automobiles, des fabricants de pièces et des entreprises technologiques qui approvisionnent l’industrie. Le projet permettra également de scruter diverses tendances du marché du travail dans l’industrie, en plus de faciliter les discussions entre intervenants sur la façon de pallier les pénuries de compétences prévues et de relever autres défis dans ce marché. On attend pour résultat une IMT régionale enrichie qui aidera les collèges, les employeurs, les décideurs et d’autres intervenants à prendre des mesures concrètes pour pallier ces pénuries et pour relever ces défis.

Ce projet est financé par le Programme d’appui aux initiatives sectorielles du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations dans cette publication sont celles de l’auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

**(FOCAL) Initiative:** [*futureautolabourforce.ca/fr*](https://www.futureautolabourforce.ca/fr/)

**Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l’emploi :** [cstec.ca](http://cstec.ca/)

**Prism Economics and Analysis :** [prismeconomics.com](https://www.prismeconomics.com/)

**Automotive Policy Research Centre :** [automotivepolicy.ca](https://automotivepolicy.ca/)

Octobre, 2021

A picture containing drawing

Description automatically generated

INTRODUCTION

Dans le cadre de l’initiative FOCAL, nous avons organisé des consultations auprès des employeurs du secteur de la production automobile et d’autres intervenants partout au Canada. Parmi celles-ci, mentionnons une série de cinq (5) réunions régionales en personne en Ontario à l’automne 2019 avec trente (30) employeurs, six (6) entrevues individuelles avec des informateurs clés par téléphone à l’automne 2019 avec une majorité d’employeurs de l’Ontario et du Manitoba, une deuxième série de cinq (5) réunions régionales (tenues en ligne en raison de la pandémie) au printemps 2021 avec trente-sept (37) employeurs du secteur de la production automobile en Ontario, et un webinaire à l’échelle de l’Ontario à l’automne 2021 avec un large éventail d’intervenants du secteur, notamment dix-huit (18) employeurs du secteur de la production automobile. En fait, au cours des trois années de l’initiative FOCAL, notre équipe a eu plus de 600 interactions avec des employeurs du secteur de la production automobile et d’autres intervenants clés de la collectivité, du gouvernement, des établissements d’enseignement et des associations industrielles.

Au cours de nos consultations, des représentants de plusieurs petites et moyennes entreprises (PME) du secteur de la production automobile de l’Ontario, situées dans les régions rurales et les petites agglomérations, ont indiqué qu’à leur avis les difficultés de recrutement et de maintien en poste que posent les activités de leur entreprise dans ces petits centres diffèrent de celles auxquelles font face les employeurs dans les grands centres urbains. Certains représentants des employeurs ont indiqué que le défi du recrutement est plus grand dans les régions rurales et les petites agglomérations.

Aux fins de l’initiative FOCAL, il est important de comprendre à la fois les points communs et les différences entre ces préoccupations ainsi que l’éventail des enjeux abordés par les autres recherches de l’initiative. Par conséquent, à la fin du printemps et au début de l’été 2021, le personnel de l’initiative FOCAL a mené des entrevues téléphoniques auprès de sept (7) PME du secteur de la production automobile situées dans les régions rurales et les petites agglomérations de l’Ontario. Il a également mené trois (3) entrevues auprès de PME du secteur de la production automobile dans les centres urbains et les grandes agglomérations de l’Ontario.

Le présent document se fonde sur des entrevues avec des gestionnaires des ressources humaines et des opérations de ces dix (10) usines. Il examine certaines des différences en ce qui a trait aux enjeux en matière d’emploi en milieu urbain et rural qui ont une incidence sur le recrutement et le maintien en poste des ressources humaines. Il résume les commentaires recueillis dans le cadre de ces entrevues et les associe à d’autres travaux de l’initiative FOCAL portant sur des enjeux clés du marché du travail dans le secteur canadien de la production automobile.

**Équilibrer les mandats de production et l’emploi**

Les représentants des employeurs ont indiqué que ceux du secteur de la production automobile font face à un ensemble complexe de facteurs ayant une incidence sur leurs besoins en matière d’emploi et les taux d’adoption de la technologie. La même gamme de facteurs influe également sur les attitudes et les choix des demandeurs d’emploi potentiels, en particulier les jeunes.

Les employeurs du secteur de la production automobile adaptent leur déploiement de main-d’œuvre et d’automatisation aux exigences de production. En même temps, la concurrence des prix entre les fabricants d’équipement d’origine et les entreprises d’assemblage de véhicules dicte les choix dans toute la chaîne d’approvisionnement. Ces facteurs, auxquels s’ajoutent de faibles marges de profit pour les fabricants de pièces détachées, incitent les PME à mettre fortement l’accent sur le contrôle des coûts au cours de la période requise pour justifier les investissements en immobilisations pour la production. Les fabricants de pièces automobiles dont la valeur ajoutée est relativement faible génèrent des marges par pièce plus faibles et exigent donc des cycles de production élevés pour rendre la production rentable. Par conséquent, dans ces contextes de faible valeur ajoutée, l’automatisation n’est justifiable que pour les cycles de production plus longs en raison de la nécessité de récupérer les coûts d’investissement.

En raison de ces problèmes et d’autres enjeux propres au secteur de la production automobile, les fabricants de pièces automobiles font face à des obstacles qui les empêchent d’améliorer la rémunération et les avantages sociaux proposés aux employés, mesures qui leur permettraient d’attirer un plus grand nombre de meilleurs candidats afin de pourvoir les postes vacants. Les recherches antérieures de l’initiative FOCAL sur les salaires dans le secteur canadien de la production automobile décrivent ce contexte en détail et fournissent des mesures de la baisse des salaires réels des employés dans la fabrication de véhicules et de pièces depuis 2001[[1]](#footnote-1).

**Description des employeurs interrogés**

Les personnes interviewées étaient des employés des ressources humaines et du personnel d’exploitation de dix (10) usines de fabrication de pièces automobiles et d’usines connexes de l’Ontario engagées dans une gamme d’activités de production, notamment la fabrication, la transformation, l’assemblage, l’usinage, l’outillage et la production de pièces. Certaines de ces installations sont des succursales de grandes entreprises et, dans certains cas, de multinationales, tandis que d’autres sont de petits lieux de travail exploités par le propriétaire. Voici une liste non nominative des sept (7) entreprises interviewées situées dans des régions rurales et des petites agglomérations et des trois (3) entreprises interviewées situées dans des régions urbaines et des grandes agglomérations.

Régions rurales :

* *fabricant de pièces automobiles, sud-ouest de l’Ontario* : environ 50 employés fabriquant des pièces métalliques pour la production automobile ;
* *fabricant de pièces automobiles, est de l’Ontario* : environ 20 employés qui fabriquent des moulages de composites par injection pour la production automobile ;
* *fabricant de pièces automobiles et d’autres pièces sectorielles, sud-ouest de l’Ontario* :environ 50 employés fabriquant des pièces métalliques pour la production automobile ;
* *fabricant de pièces automobiles et d’autres secteurs, sud-ouest de l’Ontario* : environ 250 employés qui fabriquent des pièces métalliques pour les industries de l’automobile, de l’énergie, de la médecine, des transports et autres ;
* *fabricant de pièces automobiles, sud-ouest de l’Ontario* : environ 80 employés dans une installation de cintrage/soudage de tubes ;
* *fabricant de pièces automobiles, centre-sud de l’Ontario* : environ 60 employés dans la fabrication de produits tubulaires pour l’industrie automobile.

Régions urbaines :

* *fabricant d’outillage et de matrices, centre-sud de l’Ontario* : environ 15 employés qui fabriquent des moules et des matrices pour l’industrie automobile ;
* *fabricant de composantes automobiles, région du Grand Toronto* : environ 220 employés qui fabriquent des matériaux moulés et des produits composites pour l’industrie automobile ;
* *fabricant de pièces automobiles, région du Grand Toronto* : environ 25 employés dans la fabrication et l’entretien d’équipement d’instrumentation pour l’industrie automobile et d’autres industries.

**Enjeux démographiques**

Par le passé, la composition démographique de la main-d’œuvre des employeurs du secteur de la production automobile dans les régions rurales et les petites agglomérations était moins diversifiée que celle de la main-d’œuvre du secteur de la production automobile dans les centres urbains et les grandes agglomérations, et ce, en raison du fait que les nouveaux immigrants au Canada avaient tendance à s’installer dans les grandes régions urbaines à leur arrivée. En effet, comme l’ont révélé d’autres recherches de l’initiative FOCAL, la part de la main-d’œuvre immigrante dans la production de pièces automobiles dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH) est de 60 %, tandis que la proportion correspondante en Ontario est de 40 %[[2]](#footnote-2).

Cependant, plusieurs représentants d’employeurs des régions rurales et des petites agglomérations qui ont été consultés à l’été 2021 ont indiqué que ces tendances semblent s’être atténuées au cours des dernières années. Ils ont signalé une tendance à l’émigration des centres urbains vers leurs collectivités rurales ou de plus petite taille de familles immigrantes déjà établies qui cherchaient à réduire leurs coûts de logement et à éviter la congestion routière tout en ayant accès aux commodités disponibles dans ces petites collectivités. Plusieurs employeurs ont également fait remarquer que la pandémie a intensifié la migration des résidents des centres urbains et des grandes agglomérations vers les régions rurales et les petites collectivités, allégeant ainsi certains des défis en matière de ressources humaines dans ces agglomérations rurales et plus petites.

De plus, plusieurs employeurs situés dans les régions rurales et les petites agglomérations ont signalé que les enfants de ces familles d’immigrants déjà établies qui déménagent dans leur collectivité choisissent de plus en plus d’y rester et de chercher des possibilités de carrière dans ces petites collectivités. Plusieurs employeurs ont indiqué que cette tendance pourrait les aider à recruter de nouveaux employés dans les professions de gestion, techniques et professionnelles.

Auparavant, les employeurs du secteur de la production automobile situés dans les régions rurales et les petites agglomérations avaient tendance à avoir un profil relativement polarisé en ce qui concerne l’âge de leur main-d’œuvre, avec un nombre important d’employés relativement jeunes occupant des postes de production de premier échelon et en même temps, un nombre relativement élevé d’employés chevronnés âgés de plus de 50 ans occupant des postes supérieurs de production et de supervision. Dans les centres urbains et les grandes agglomérations, les employeurs ont pu compter sur une répartition plus équilibrée de l’âge des employés pour tous les postes.

Ces commentaires des employeurs concordent avec l’un des principaux points du rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL sur les enjeux en matière d’emploi des jeunes dans le secteur de la production automobile[[3]](#footnote-3), qui indique ce qui suit : *« En Ontario, la disparité croissante quant à la répartition selon l’âge dans la population d’âge actif entre les collectivités plus grandes et les collectivités plus rurales, plus petites, est susceptible d’exercer une pression supplémentaire sur les employeurs de l’automobile dans ces collectivités plus petites. »*

De plus, des représentants de fabricants automobiles situés dans des régions rurales ou des collectivités de plus petite taille ont indiqué que leurs activités ont toujours eu tendance à fournir des niveaux de rémunération et d’avantages sociaux plus élevés que ceux offerts par d’autres employeurs dans ces collectivités et, par conséquent, à fournir des possibilités attrayantes pour les jeunes chercheurs d’emploi de la région. Cependant, plusieurs employeurs dans ces collectivités rurales et de plus petite taille ont indiqué que les tendances récentes suggèrent que les jeunes résidents quittent de plus en plus leur région pour suivre des études postsecondaires ailleurs, ce qui réduit la probabilité qu’ils reviennent dans leur collectivité d’origine.

**Pratiques et défis en matière de recrutement**

Les employeurs ont été interrogés sur leurs pratiques de recrutement privilégiées ainsi que sur leur succès.

Tous les employeurs interrogés, où qu’ils soient situés, ont indiqué qu’ils avaient recours à une grande variété d’initiatives pour faire connaître et annoncer leurs offres d’emploi, comme des offres d’emploi en ligne, les médias sociaux, la mobilisation des établissements d’enseignement, des incitatifs à l’embauche, le bouche-à-oreille et le recours occasionnel à des agences de recrutement et à des consultants.

Tous les employeurs ont signalé qu’ils se fient de plus en plus à leurs services des ressources humaines pour utiliser les affichages et d’autres outils de recrutement en ligne, notamment, les médias sociaux liés à l’emploi comme *LinkedIn Jobs*, *Indeed* et *Monster.* Cependant, certains employeurs des régions rurales et des petites agglomérations ont exprimé l’opinion que ces outils en ligne étaient probablement plus utiles dans les centres urbains et les grandes collectivités.

Sans surprise, les employeurs des régions rurales et des petites agglomérations ont signalé moins d’enjeux liés à ce qu’un employeur a appelé les « changements incessants d’emploi », le phénomène selon lequel les employés quittent fréquemment leur emploi pour d’autres possibilités à proximité, dans la même collectivité. Les employeurs des régions rurales et des petites collectivités ont déclaré que l’absence relative d’autres possibilités d’emploi à proximité assurait à leurs activités une plus grande stabilité d’emploi, ce qui entraînait une main-d’œuvre caractérisée par une durée d’emploi plus longue, une meilleure expérience et plus âgée. Bien que les régions rurales et les petites collectivités ne disposent pas, à juste titre, de toutes les possibilités d’emploi disponibles dans les grands centres, il est également évident que, en pourcentage de l’emploi global, le secteur manufacturier joue un rôle plus important dans les collectivités rurales et les petites villes que dans les grands centres urbains[[4]](#footnote-4).

Plusieurs employeurs situés dans des régions rurales ou des petites agglomérations ont indiqué qu’ils avaient récemment apporté des améliorations modestes aux régimes de rémunération et d’avantages sociaux des employés afin de réduire les risques que les employés partent pour d’autres possibilités d’emploi en milieu urbain ou dans une plus grande collectivité.

Les employeurs ont indiqué, de façon prévisible, que les augmentations de production à court terme sont souvent gérées par l’ajout d’heures supplémentaires. Si les augmentations de production s’étirent sur une période telle qu’elles nécessitent de nouvelles embauches, les employeurs ont généralement indiqué que leur solution de dernier recours consiste à faire appel à des agences de placement temporaire. Les employeurs ont suggéré que les agences de placement temporaire entraînent des coûts sans garantie d’un recrutement de candidats de qualité, de sorte que dans les régions rurales et les petites collectivités comme dans les centres urbains et les grandes agglomérations, les agences de placement temporaire constituent une solution de dernier recours.

**Succès du recrutement**

Lorsqu’elles doivent pourvoir des postes de premier échelon dans la production, toutes les entreprises, qu’elles soient situées dans des régions rurales ou de petites collectivités ou dans des centres urbains ou des grandes agglomérations, se fient beaucoup moins aux recommandations, au réseautage et aux recommandations professionnelles. Cependant, plusieurs employeurs dans les régions rurales et les petites collectivités ont mentionné des réussites en matière de recrutement qui ont découlé du travail effectué par les organismes de soutien aux immigrants, les groupes de soutien aux autochtones et aux femmes, et d’autres groupes communautaires qui ont aussi fourni leur appui. Ces initiatives ont pour objectif de promouvoir stratégiquement les possibilités d’emploi et de tirer parti des réseaux de référence internes et des liens vers les dirigeants communautaires, qui deviennent accessibles grâce à la collaboration avec ces groupes et organismes.

Tous les employeurs ont mis l’accent sur le renforcement des compétences de leur main-d’œuvre actuelle grâce à la formation interne et au perfectionnement des compétences ainsi qu’à la reconnaissance des microtitres de compétences ; certains employeurs ont même participé à des projets coopératifs avec des établissements de formation comme les collèges situés à proximité.

Plusieurs employeurs des régions rurales et des petites agglomérations ont indiqué que les longues distances de déplacement constituent un obstacle important pour attirer des employés dans le cadre d’un programme d’alternance travail-études ou d’un stage d’apprentissage. En général, les employeurs de ces collectivités ont remarqué que les nouveaux employés qui ont leur véhicule personnel sont prêts à faire des déplacements de moins de une heure. Bien entendu, le manque relatif d’options de transport en commun à destination et en provenance de ces collectivités, comparativement aux centres urbains et aux grandes agglomérations, limite encore davantage l’offre de main-d’œuvre.

Cependant, certains employeurs des régions rurales et des petites collectivités ont indiqué qu’ils avaient réussi à attirer des candidats professionnels chevronnés pour des postes de niveau supérieur qui ont choisi de déménager des centres urbains et des grandes agglomérations pour occuper un emploi dans ces petites collectivités. Les employeurs ont indiqué que ces types de nouvelles embauches sont souvent axés sur les aspirations de carrière vers des postes de haute direction et que les candidats sont donc disposés à s’installer dans des collectivités rurales ou de plus petite taille et à sacrifier intentionnellement des salaires plus élevés qui seraient disponibles dans les régions urbaines pour des expériences de travail plus diverses, des évolutions de carrière simplifiées offertes par les employeurs dans les collectivités rurales ou de plus petite taille et des possibilités d’obtention de propriété ou de parts de capital.

Les recherches antérieures de l’initiative FOCAL sur la main-d’œuvre immigrante dans le secteur de la production automobile indiquent que, parmi les régions de l’Ontario, la proportion de la main-d’œuvre immigrante dans la RGTH est beaucoup plus élevée dans la catégorie des postes de génie, techniques et de gestion que dans la catégorie des postes de supervision et de production ou dans la catégorie des métiers spécialisés[[5]](#footnote-5). Par conséquent, les employeurs des régions rurales et des petites agglomérations peuvent avoir la possibilité d’attirer dans leurs collectivités des immigrants qui occupent actuellement des emplois d’ingénieurs, de techniciens et de gestionnaires dans les centres urbains et les grandes agglomérations.

**Défis liés à l’embauche — professions particulières**

Le recrutement dans les métiers spécialisés demeure un défi important pour tous les employeurs interrogés. Les prévisions de l’initiative FOCAL concernant les professions indiquent d’importantes lacunes en matière d’embauche pour les métiers spécialisés dans toutes les régions de l’Ontario[[6]](#footnote-6). Les employeurs ont signalé des difficultés de recrutement semblables pour certaines des professions techniques les plus spécialisées dans l’exploitation des machines de production.

Les employeurs ont également exprimé des préoccupations au sujet de la recherche d’un équilibre entre la formation de jeunes apprentis dans les métiers spécialisés à l’interne et l’embauche de gens de métier expérimentés externes à l’entreprise. Le temps nécessaire à la réalisation de l’apprentissage et le manque de certitude quant aux taux d’achèvement contribuent tous deux à faire croître la motivation d’embaucher des gens provenant d’ailleurs, mais cela génère des coûts de rémunération plus élevés pour les employés chevronnés des métiers spécialisés. Le défi lié à l’embauche dans les métiers spécialisés était le même pour tous les employeurs consultés aux fins du présent document, tant pour ceux de régions rurales ou plus petites collectivités que pour ceux de régions urbaines ou de grandes agglomérations. Tous ont indiqué des préoccupations au sujet du bassin de candidats insuffisant.

Certains employeurs ont indiqué que l’automatisation accrue et la sophistication de certaines machines de production posent des défis à certains travailleurs spécialisés dans le domaine de l’électricité. Les compétences nécessaires pour diagnostiquer les problèmes de certains équipements spécialisés et les réparer sont de plus en plus hors de la portée de la formation et de l’expérience antérieures de certains employés de métiers spécialisés. Cela oblige les employeurs à embaucher des experts externes pour résoudre certains de ces problèmes technologiques. Un employeur a suggéré que l’organisme de certification pertinent devrait enrichir les programmes d’apprentissage pour y intégrer la formation des électriciens relativement à ces nouvelles technologies d’automatisation.

Par exemple, pour répondre à la numérisation et à l’automatisation accrues, les employeurs perçoivent le besoin de nouveaux types d’ensembles de compétences techniques pour des systèmes comme les automates programmables, la robotique, les servomoteurs, les dispositifs de l’IdO et l’intelligence artificielle (IA), les analyses de données, les systèmes de PGI/EDI, etc.

Enfin, les employeurs ont indiqué que leur réaction à la pénurie de main-d’œuvre dans les métiers spécialisés a été d’élaborer de plus en plus des modèles internes de compétences hybrides pour former les employés dans de multiples disciplines, en fonction des besoins uniques de l’employeur.

**Enjeux ayant une incidence sur l’embauche**

Certains employeurs ont exprimé le sentiment qu’une raison importante de leurs difficultés de recrutement découle du désintérêt des jeunes travailleurs à entrer dans le secteur de la production automobile. Les employeurs des régions rurales et des petites collectivités ont exprimé cette préoccupation plus fortement que ceux des centres urbains et des grandes agglomérations. Le rapport sur les tendances de l’emploi pour les jeunes dans l’industrie automobile de l’initiative FOCAL fournit des renseignements de base, des données et d’autres renseignements liés à cette préoccupation[[7]](#footnote-7).

Certains employeurs ont fait remarquer que les récentes augmentations du salaire minimum de l’Ontario pourraient avoir une certaine incidence sur l’offre de main-d’œuvre, étant donné que les autres possibilités d’emploi qui offraient auparavant une rémunération inférieure à certains postes de premier échelon dans le secteur de la production automobile offriraient maintenant un taux de rémunération légèrement plus élevé. Certains employeurs ont déclaré avoir mis en œuvre diverses stratégies pour compenser l’incidence des changements salariaux prévus par la loi afin de ne pas subir une réduction du nombre de postulants. Certains ont déclaré avoir apporté des ajustements aux conditions d’emploi, comme les vacances, les horaires de travail flexibles et les incitatifs ou primes à la production.

De plus, les effets possibles de la hausse du salaire minimum sur la main-d’œuvre, maintenant plus attirée par d’autres emplois, et sur le roulement pour les employeurs de la production automobile dans les régions rurales et les petites collectivités pourraient être atténués en raison du nombre limité d’autres possibilités d’emploi disponibles dans un rayon géographique raisonnable pour effectuer les trajets domicile-travail.

Les employeurs des centres urbains et des grandes agglomérations indiquent que la rétention des jeunes employés est un problème plus important que le recrutement. L’éventail d’autres possibilités d’emploi à proximité des employeurs de la production automobile dans les centres urbains et les grandes agglomérations offre davantage d’occasions de changement d’emploi.

Les employeurs des régions rurales et des petites agglomérations ont également signalé que les préoccupations de leurs collectivités au sujet de l’offre limitée de logements et de l’augmentation de leur coût ont été exacerbées par les citadins, motivés par les répercussions de la pandémie, qui ont déménagé dans ces collectivités au cours des 18 derniers mois.

**Recommandations stratégiques des employeurs**

Les entreprises interrogées ont formulé diverses recommandations. Elles sont présentées ici en termes généraux et n’expriment pas l’opinion des responsables de l’initiative FOCAL.

* Les employeurs des régions rurales et des petites collectivités ainsi que ceux des centres urbains et des grandes agglomérations ont indiqué qu’ils appuyaient le maintien des incitatifs gouvernementaux pour que les employeurs embauchent des étudiants en stage coopératif, des stagiaires et appuient les programmes d’apprentissage.
* Des employeurs des deux types de régions ont également formulé des commentaires positifs sur les mesures incitatives gouvernementales visant à promouvoir la formation axée sur les compétences et le perfectionnement des employés actuels.
* Des employeurs des deux types de régions considéraient que le maintien en poste était d’une importance capitale pour maintenir une main-d’œuvre productive et durable, et ils ont donc suggéré au gouvernement d’étudier des solutions pour inciter les travailleurs particuliers à demeurer employés par la même entreprise pendant une période minimale. Cette mesure pourrait prendre la forme d’un avantage fiscal ou autre.
* Les employeurs des régions rurales et des petites collectivités ont recommandé que les élus municipaux et régionaux de ces régions établissent des stratégies et collaborent plus efficacement avec les gouvernements provinciaux et fédéral afin de créer des incitatifs pour attirer de nouveaux employés dans leurs régions.
* Les employeurs des régions rurales et des petites collectivités ont également exprimé leur appui à une aide fédérale et provinciale accrue pour des investissements dans le logement et les infrastructures afin d’appuyer la migration à partir des centres urbains et des grandes agglomérations.

**Références**

Entrevues téléphoniques avec 10 employeurs du secteur de la production automobile, été 2021.

Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles : 14-10-0027-01, Statistique Canada.

*« L’emploi pour les jeunes dans l’industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs »*, Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, juin 2020.

*« Labour Market Forecasts for the Automotive Production Sector: The impacts of expanded and decreased production in Ontario »*, Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, mars 2021.

« *Rapport sur les salaires* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, octobre 2019.

« *Recrutement de main-d’œuvre immigrante dans l’industrie automobile* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, mars 2021.

1. « *Rapport sur les salaires* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, octobre 2019. [↑](#footnote-ref-1)
2. « *Recrutement de main-d’œuvre immigrante dans l’industrie automobile* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, mars 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. *« L’emploi pour les jeunes dans l’industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs »*, Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, juin 2020. [↑](#footnote-ref-3)
4. Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles : 14-10-0027-01, Statistique Canada. [↑](#footnote-ref-4)
5. « *Recrutement de main-d’œuvre immigrante dans l’industrie automobile* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, mars 2021. [↑](#footnote-ref-5)
6. « *Labour Market Forecasts for the Automotive Production Sector: The impacts of expanded and decreased production in Ontario* », Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, mars 2021. [↑](#footnote-ref-6)
7. *« L’emploi pour les jeunes dans l’industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs »*, Rapport sur les tendances de l’initiative FOCAL, juin 2020. [↑](#footnote-ref-7)