



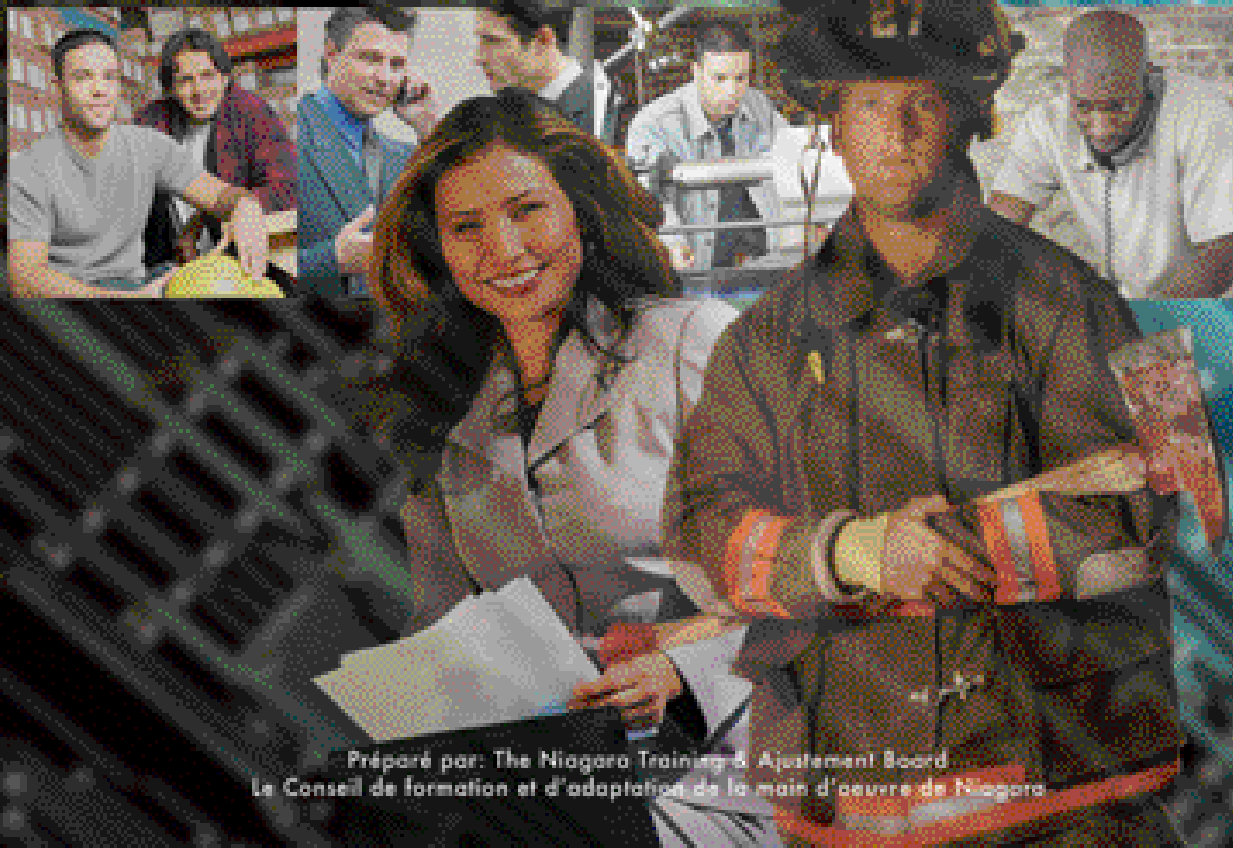
Niagara Training & Adjustment Board  
Le Conseil de formation et d'adaptation  
de la main d'œuvre de Niagara

# TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS

Pour la région de Niagara

# RAPPORT 2006

METTRE EN MOUVEMENT UN PLAN  
D'ACTION COMMUNAUTAIRE



Préparé par: The Niagara Training & Adjustment Board  
Le Conseil de formation et d'adaptation de la main d'œuvre de Niagara



Le Conseil de formation et d'adaptation  
de la main d'oeuvre de Niagara  
Un, rue St. Paul, Suite 605  
St. Catharines, ON L2R 7L2  
Téléphone: 905-641-0801 Télécopieur: 905-641-0308  
Courriel: [ntab@ntab.org](mailto:ntab@ntab.org) Site Web: [www.ntab.org](http://www.ntab.org)

## À propos du CFAM – *La commission de développement de la main-d'œuvre de Niagara*

Le conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara est une corporation communautaire sans but lucratif servant de champion au développement de la main-d'œuvre et du marché du travail dans la région de Niagara. Le CFAM agit en tant qu'agent de recherche impartial, de diffuseur d'informations et de facilitateur du développement de partenariats collaboratifs. Le CFAM fournit un mécanisme à travers lequel les tendances et occasions locales peuvent être priorisées et faire l'objet d'actions, créant ainsi une approche synergétique qui fait face aux défis de notre marché du travail. En tant que membre du Réseau des commissions locales de l'Ontario, le CFAM est l'une des 21 commissions de formation locales, mandatées par les gouvernements provincial et fédéral grâce à leurs agences respectives: Services Canada et le Ministère de la formation, des collèges et des universités, pour conduire et diffuser la recherche des marchés du travail locaux ainsi que d'engager les partenaires communautaires dans un procédé de planification stratégique coordonné résultant en des solutions aux enjeux locaux.

## Rapport des tendances, occasions et priorités – TOP 2006

Le rapport TOP est un procédé communautaire facilité par le CFAM, et qui a pour résultat l'identification des tendances et occasions courantes et naissantes. Le point de mire principal de ce rapport est d'obtenir clarté et compréhension de la composition et des influences du marché du travail. Le rapport TOP est un document de références à l'usage des partenaires communautaires, des groupes partenaires et des agences gouvernementales afin de soutenir la prise de décisions et la planification stratégique reliée au développement de la main-d'œuvre. Le CFAM continuera de rechercher l'information permettant de soutenir ce procédé.

## Format du rapport

Ce rapport fournit au lecteur l'information suivante:

- ◆ Un aperçu des tendances du marché du travail de Niagara
- ◆ Sommaire des actions accomplies en 2004-2005 répondant aux enjeux identifiés.
- ◆ Les enjeux – nouveaux et réitérés en ordre prioritaire de la communauté
- ◆ Un plan d'action communautaire

## Bulletin des actions de 2004-05

Les groupes partenaires de la région de Niagara ont généré avec succès des actions pour onze (11) des seize (16) des actions proposées, identifiées dans le rapport des tendances, occasions et priorités pour la région de Niagara de 2004. Les détails de ces actions sont disponibles dans "Le bulletin des actions 2004-05", sur le site Web du CFAM à [www.CFAM.org](http://www.CFAM.org).

CFAM est parrainé par:



## Remerciements

Ce rapport est le résultat d'une initiative de recherche consultative du marché du travail basé sur la communauté, qui a nécessité la participation active ainsi que des données provenant d'une palette de partenaires communautaires. CFAM reconnaît la valeur et l'importance de la participation de ceux qui ont contribué au procédé de collecte de données à travers la participation aux consultations communautaires, entrevues et dialogue. Merci pour votre interaction et votre engagement dans le développement de notre plan d'action communautaire.

Un merci tout spécial à nos commanditaires, Services Canada et le ministère de la formation, des collèges et universités pour leur soutien continu du réseau des commissions locales.



### INFORMATION DE CONTACT POUR CFAM

Trudy Parsons, Directrice générale  
Le Conseil de formation et d'adaptation  
de la main d'oeuvre de Niagara  
Un, rue St. Paul, Suite 605  
St. Catharines, ON L2R 7L2  
Téléphone: 905-641-0801  
Télécopieur: 905-641-0308  
Courriel: [tparsons@ntab.org](mailto:tparsons@ntab.org)  
Site Web: [www.ntab.org](http://www.ntab.org)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>À propos du CFAM</b>	
<b>Rapport des tendances, occasions et priorités – TOP</b>	
<b>Format du rapport</b>	
<b>Bulletin des actions de 2004-2005</b>	
<b>Remerciements</b>	
<b>MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT</b>	<b>4</b>
Consultations	4
Recherche qualitative	4
Révision secondaire des données	4
<b>TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – Mise à jour pour Niagara</b>	<b>4</b>
Implications pour le marché du travail et la formation au travail futurs	6
Observations d'année en année (2004 – 2005)	7
Construction	7
Manufacture	7
Services	7
Augmentation du vieillissement de la population régionale	9
Implications clé	9
<b>ENJEU 1</b>	9
<b>ENJEU 4</b>	13
Transfert continu d'emplois vers le secteur des services	15
Implications clé	15
<b>ENJEU 2</b>	16
<b>ENJEU 6</b>	18
<b>ENJEU 7</b>	19
Les accomplissements éducatifs moindres comparativement à l'Ontario	20
Implications clé	20
<b>ENJEU 3</b>	21
Augmentation de la participation des femmes au marché du travail	23
Implications clé	23
<b>ENJEU 5</b>	23
Transport- La barrière du recrutement et de la rétention	25
<b>ÉTAPES SUIVANTES</b>	<b>26</b>
<b>SOURCES D'INFORMATION</b>	<b>27</b>
<b>LISTE DES AGENCES/PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES PARTICIPANTS</b>	<b>28</b>

## MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT

Ce document est une mise à jour du rapport sur les tendances, occasions et priorités de 2004, qui résulte de l'analyse extensive des données basées sur le recensement 2001 de Statistiques Canada, l'information provenant du marché du travail local et autre recherche empirique appropriée. Les enjeux identifiés ont été réévalués à travers les consultations communautaires afin de déterminer leur relevance continue ainsi que d'identifier les enjeux et occasions nouvelles ou naissantes.

### *Consultations*

Le CFAM a tenu son forum communautaire annuel le 11 mai 2005, avec 125 personnes participant à une journée de partage d'information, de validation des enjeux et d'identification des actions. La stratégie économique de Niagara a été présentée avant de permettre aux participants de prendre part à des discussions en table ronde pour établir une priorité des enjeux et l'identification des actions.

Des données furent aussi rassemblées grâce à des réunions planifiées auprès des groupes clé d'employeurs ainsi que des conseils de secteurs représentés dans Niagara, incluant le Conseil consultatif des forces motrices, le Conseil du secteur de la construction de Niagara, le Conseil de leadership des ressources humaines en direction de Niagara, et l'association professionnelle des ressources humaines en tourisme de Niagara.

### *Recherche qualitative*

Un questionnaire avec possibilité d'extension ayant pour but l'identification des enjeux et des actions a été distribué à 105 partenaires communautaires représentant les employeurs, les agences communautaires, le développement économique, la santé, le tourisme, l'agriculture, la manufacture, les entrepreneurs, les femmes, les francophones, les personnes handicapées, les minorités visibles, et les éducateurs dans la région de Niagara. Un taux de réponse de 25% a été accompli.

### *Révision secondaire des données*

Une révision des rapports et articles courants appropriés démontrant un lien s'identifiant au marché du travail/développement de la main-d'œuvre fut conduite. Cette recherche a permis d'obtenir de plus grandes connaissances et une compréhension des faits déjà connus, et a également permis de solidifier et de valider les enjeux dont la priorité avait déjà été établie grâce au procédé TOP.

## TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – *Mise à jour pour Niagara*

Le marché du travail de Niagara a changé de façon dramatique au cours des trente dernières années. Alors que plusieurs des changements ont été consistants avec les tendances provinciales et nationales, d'autres changements sont plus uniques à Niagara. Les tendances qui ont un impact critique sur l'économie de Niagara incluent:

- ◆ Le transfert continu des emplois vers le secteur des services
- ◆ L'augmentation du vieillissement de la main-d'œuvre
- ◆ Le taux de participation accru des femmes
- ◆ Les accomplissements éducatifs diminués de Niagara

Les implications de ces tendances sont visibles au niveau de la main-d'œuvre et du milieu de travail, incluant la composition et les compétences de la main-d'œuvre, la nature du travail et l'arrangement du milieu de travail, ainsi que la formation en milieu de travail.



Activité de la main-d'oeuvre  
Recensement de la région métropolitaine de St. Catharines-Niagara (CMA)  
juin 2004 - juin 2005

### *Tendances de la main-d'oeuvre*

La main-d'oeuvre en juin 2005 a augmenté de 8,500 par rapport à juin 2004. Ceci a élevé le taux de participation à 63.8% du précédent 61.7%. Tous ceux qui sont entrés dans la main-d'oeuvre, plus 2,500 personnes additionnelles qui étaient auparavant sans emploi, remontant le nombre de ceux ayant un emploi de 11,000. Ceci a causé le taux de chômage de diminuer à 6.7% du précédent 8.2%, au même temps l'an dernier. Les changements mensuels tout au cours de l'année furent positifs, comparé au faible marché de l'emploi de la première moitié de 2004. Il semblerait que 2005 puisse être le début d'une convalescence de 2004. Le taux de chômage de la CMA de St-Catharine's-Niagara (6.7%) est plus bas que les taux du Canada et de l'Ontario, tous les deux à un taux de 6.8%.

<i>Tendances de la main-d'oeuvre CMA St. Catharines-Niagara</i>				
Caractéristiques de la main-d'oeuvre	juin 2005	juin 2004	Changements absolus	% Changements
Population 15+	324,700	322,300	2,400	0.7
Main-d'oeuvre	207,200	198,700	8,500	4.3
Employé	193,400	182,400	11,000	6.0
Temps plein	153,300	144,100	9,200	6.4
Temps partiel	40,100	38,300	1,800	4.7
Sans emploi	13,800	16,300	-2,500	-15.3
Non inclus dans la main-d'oeuvre	117,500	123,600	-6,100	-4.9
Taux de participation %	63.8	61.7	2.1	
Taux de chômage %	6.7	8.2	-1.5	
Taux d'emploi %	59.6	56.6	3.0	

### *Main-d'oeuvre employée par industrie*

En comparaison avec juin dernier, les taux d'emploi sont en hausse dans la plupart des secteurs. Les changements les plus significatifs ont été en agriculture (+2,200) et en manufacture (+2,000) dans le secteur de la production de biens. L'augmentation la plus significative dans le secteur de la production de services était dans le secteur de la vente et le commerce en gros (+4,600). Il y a aussi eu des gains de (+1,800) dans les soins de la santé et l'assistance sociale, et dans la construction et autres services de soutien. Seulement deux industries ont démontré des déclin dignes de mention: information, culture et loisirs (-2,300) ainsi que finance, assurance, immobilier et location. (-1,700).

L'industrie manufacturière a souffert de plusieurs pertes au cours de l'année. Elle a atteint un niveau bas historique de 23,700 en juin et août 2004 (datant de 1987). Le plus haut point cette année a été janvier 2005 avec 33,700 employés. Il a diminué de façon mensuelle depuis pour un total de 26,000 en juin.

*Emplois par industrie CMA St. Catharines-Niagara*

Industrie –NAICS	juin 2005	juin 2004	Changements absolus	% Changements
Toutes industries	193,400	182,400	11,000	6.0
Secteur de production de biens	45,200	41,400	3,800	9.2
Agriculture	5,300	3,100	2,200	0.7
Forestière, pêche, minière, huile et gaz	....	....	....	....
Utilités	....	1,900	....	....
Construction	12,300	11,800	500	4.2
Manufacture	26,000	24,000	2,000	8.3
Secteur de production de services	148,200	141,000	7,200	5.1
Commerce	31,700	27,100	4,600	16.9
Transport & entreposage	6,400	7,200	-800	-11.1
Finance, assurance, immobilier & location	9,600	11,300	-1,700	-15.0
Services professionnels, scientifiques & techniques	7,800	7,700	100	1.3
Mise sur pied' affaires et autres services de soutien	11,400	9,600	1,800	18.8
Services éducatifs	12,800	12,900	-100	-0.8
Soins de la santé et assistance sociale	20,900	19,100	1,800	9.4
Information, culture & Loisirs	10,800	13,100	-2,300	-17.6
Hébergement et service alimentaire	20,000	19,400	600	3.1
Autres services	7,900	5,800	2,100	36.2
Administration publique	8,900	7,800	1,100	14.1

*Nota: "... " indique que les données sont trop petites pour être exprimées et ne sont pas appropriées à la publication. Les totaux peuvent ne pas s'additionner correctement à cause de l'arrondissement Source: Sondage de la main-d'oeuvre de Statistiques Canada. Nota: À tous les 5 ans, les estimations du sondage de la main-d'oeuvre (SMO) sont révisées de façon extensive. Au début de 2005, les révisions affectant l'information fournie ci-dessus étaient: Toutes les estimations ont été adaptées pour refléter les comptes de la population du recensement de 2001; les estimations de l'industrie furent classifiées de 1997 en 2002 selon le système de classification de l'industrie nord-américaine (SCINA); et les estimations des professions furent classifiées à partir de la classification standard des professions de 1991 à la classification nationale des professions pour statistiques 2001.*

Carol Dupuis  
 Analyste d'information sur le marché de la main-d'oeuvre  
 Développement des ressources humaines et des compétences Canada  
 Région de Niagara

Statistiques Canada – Sondages mensuels de la main-d'oeuvre (Inadaptés), janvier – mars, 2004 & 2005

## Implications pour le marché du travail et la formation au travail futurs

La combinaison de plus d'individus poursuivant une éducation post secondaire de plus longue durée, ainsi que plus d'individus délaissant la main-d'oeuvre à un plus jeune âge mènent à une durée plus longue des transitions de l'école au travail (STW) et à un âge diminué pour les transitions travail à la retraite (WTR), menant subséquemment à une vie de travail de plus courte durée. De pair avec l'augmentation anticipée des groupes de retraités (ceux âgés de 55 à 64 ans) relative au déclin de la population entrant dans la main-d'oeuvre (ceux âgés de 15 à 24 ans) les implications pour la productivité en milieu de travail, la qualité, et la formation sont presque décourageantes. Lorsque les travailleurs plus âgés quittent la main-d'oeuvre, ils emportent avec eux une accumulation considérable de compétences et de connaissances acquises d'expérience, ce qui est essentiel à l'efficacité et au rendement des organismes qui leur reste. Alors, possiblement encore plus déconcertant que les pénuries projetées sont les implications pour la formation sur le tas, pour l'apprentissage formel ainsi que le transfert informel de connaissances.

## OBSERVATIONS D'ANNÉE EN ANNÉE (2004 à 2005)

Les emplois totaux de Niagara anticipent une croissance de 2.9% en 2005, ce qui représente une amélioration significative comparativement à 2004, lorsque Niagara a connu un déclin d'année en année de 2.3%. Cette croissance représente 6000 emplois additionnels. La croissance a été menée par le redressement d'entreprises en manufacture et une croissance soutenue dans le secteur des services. La croissance annuelle projetée une moyenne de 1.2% entre 2006 et 2009. Voir le tableau 1 pour une présentation sommaire des tendances et projections des emplois dans les secteurs clé de Niagara.

Durant la première moitié de 2005, plus de soixante dix commerces ont ouvert leurs portes à Niagara, principalement dans les secteurs de la vente au détail et des services commerciaux. Durant la même période, approximativement vingt commerces ont fermé leurs portes, principalement dans les secteurs de la vente au détail et des services commerciaux.<sup>ii</sup>

### Construction

Après avoir atteint une moyenne de plus de 11% de croissance du rendement entre 2001 et 2003, le secteur de la construction de Niagara a connu un déclin de 8% dans son rendement en 2004, du en grande partie à l'achèvement du projet du casino Niagara. Le déclin du rendement de 2004 a apporté une diminution de 9.7% des emplois, une perte de plus de 1300 emplois. Cette année (2005), l'emploi dans ce secteur devrait connaître un déclin additionnel plus modeste de 3.8% avant de retourner vers un cycle de croissance nominal projeté entre 2006 et 2009.<sup>iii</sup>

### Manufacture

Les emplois en manufacture paraissent avoir rebondi en 2005 après un déclin significatif de 14.2% en 2004. Un rendement croissant ainsi que de nouveaux investissements (tels que ISRA Textile Manufacturing Inc., General Motors) ont contribué au rebondissement positif du secteur manufacturier de Niagara. De plus, avec un rendement manufacturier projeté croissant par 2.4% annuellement de 2007 à 2009, les emplois en manufacture de Niagara devraient se niveler de par 2009.<sup>iv</sup>

### Services

Le secteur des services de Niagara a retourné à son modèle historique de croissance, après avoir récupéré d'une succession de reculements internationaux majeurs (comme les attaques contre les États-Unis, la guerre des États-Unis contre l'Iraq, le SRAS, BSE, les pannes d'électricité, le dollar canadien en remontée) entre 2001 et 2004. Le secteur a été mené par le rendement phénoménal dans le secteur des finances, de l'assurance et de l'immobilier, du largement au boum du logement et à la croissance modeste du secteur du tourisme. Le secteur des services de Niagara anticipe une croissance d'approximativement 2.3% en 2005, et projetée de croître par 2% en 2006. L'emploi à travers le secteur entier anticipe une diminution de 0.9% à 1.7% annuellement entre 2006 et 2009.<sup>v</sup>

<sup>i</sup> - Aperçu métropolitain 2B, Commission de conférences du Canada, mai 2005

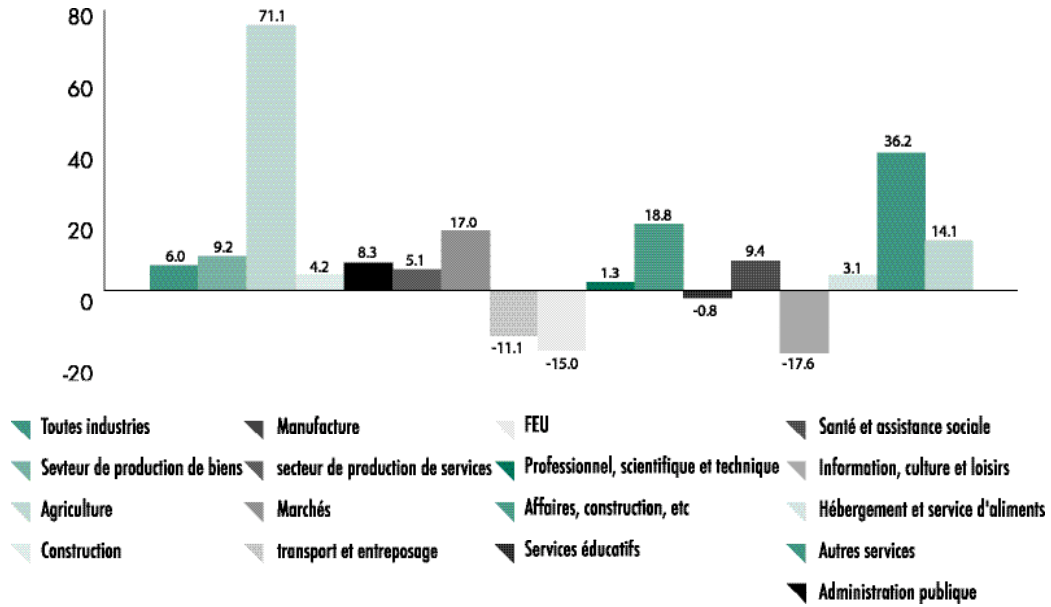
<sup>ii</sup> - Labour Market Bulletin, Human Resource Centre of Canada, Niagara Area, Volume VI, Issues II and III, 2005

<sup>iii</sup> - Aperçu métropolitain 2B, Commission de conférences du Canada, mai 2005

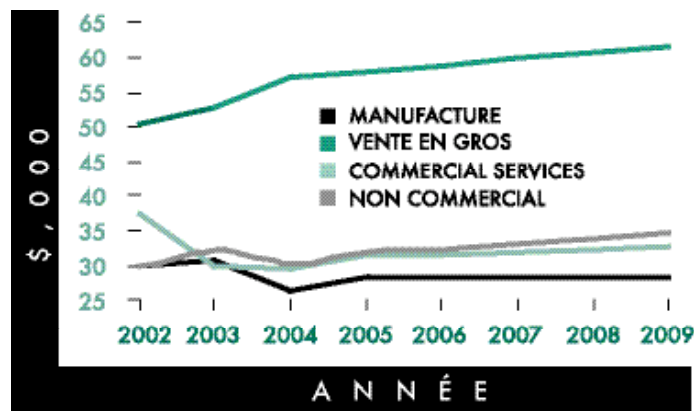
<sup>iv</sup> - Aperçu métropolitain 2B, Commission des conférences du Canada, mai 2005

<sup>v</sup> - Aperçu métropolitain 2B, Commission des conférences du Canada, mai 2005

Tableau 1, ci-dessous, illustre les récents changements (d'année en année) dans la structure d'emploi de Niagara.



Tendances de l'empli - réelles & prévues 2002 - 2009





**Camps succès étudiant – Explorer les possibilités:** Deux camps séparés d'une durée d'une semaine offerts aux jeunes de Niagara pour apporter des occasions de parcours de carrières.

**Mission Possible:** Conférence pour jeunes hommes et jeunes femmes Grandir, c'est pas facile

**Mission Possible:** Conférence pour parents Grandir, c'est pas facile

**Étude de l'utilisation de la main-d'oeuvre :** Maximiser la participation de la main-d'oeuvre – Rapport à être publié en 2006.

**Créer une vision pour le succès des nouveaux venus :** Forum communautaire tenu en mai 2005

### *ACTION PROPOSÉE – 1 DE 8*

Établir un petit groupe de travail ayant de l'influence afin de mettre sur pied un plan intégré de développement de la main-d'oeuvre régionale, ainsi qu'une présence pour la mise au point d'un service centralisé de développement de la main-d'oeuvre régionale. Ce plan viendrait se lier à la stratégie de croissance économique de Niagara, particulièrement 6.6 – Développer la banque de talent de Niagara.

**Partenaire principal:** Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara

**Partenaires communautaires:** Commissions scolaires; Collège Niagara; Université Brock; Corporation de développement économique de Niagara; conseils de secteurs; employeurs; représentants de la communauté

**Échéances:** 2006-07

**Résultats escomptés:**

- ◆ Une approche documentée et collaborative pour faire face aux enjeux de la main-d'oeuvre
- ◆ Engagement de partenaires communautaires clé
- ◆ Soutien pour la stratégie de développement économique de Niagara, développement de la banque de talents

### *ACTION PROPOSÉE – 2 DE 8*

Éduquer les clients de l'Ontario au travail et les fournisseurs de services d'emploi sur les récents changements de la législation – exemptions de revenu et prestations de santé et d'emploi prolongées.

**Partenaire principal:** Services communautaires régionaux

**Partenaires communautaires:** CFAM, Ministère des services sociaux et communautaires, agences de soutien à l'emploi

**Échéances:** hiver-printemps 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Service amélioré et information étant partagée avec les clients
- ◆ Meilleur lien entre les employeurs et les besoins des employés



### *ACTION PROPOSÉE – 3 DE 8*

Promouvoir les services locaux disponibles afin de promouvoir et de soutenir l'entrepreneuriat au sein de tous les groupes de la population.

**Partenaire principal:** Indéterminé

**Partenaires communautaires:** Centres autochtones, l'Ontario au travail, programme de soutien à l'invalidité de l'Ontario, institutions éducatives, CFAM

**Échéances:** 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Augmentation de la conscience de l'information et des services de soutien disponibles
- ◆ Soutien amélioré pour ceux qui désirent se lancer en affaires
- ◆ Promotion de l'entrepreneuriat comme option de carrière

### *ACTION PROPOSÉE – 4 DE 8*

Mettre en place une étude en trois étapes sur l'accès et les occasions d'emploi pour les personnes sans abris ou adresse fixe. Un conseil consultatif communautaire de recherche sera formé pour offrir des opinions au cours du procédé et pour partager les connaissances.

**Partenaire principal:** Start Me Up Niagara

**Partenaires communautaires:** CFAM, agences communautaires, Niagara régional

**Échéances:** été 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Une révision de la littérature courante afin de déterminer des meilleures pratiques. Cela formera une base d'informations destinée à des questionnaires. Un examen de trois plans d'assistance sociale afin de déterminer les barrières au travail contenues dans la législation en fera partie.
- ◆ Un sondage des 10 agences communautaires qui offrent un programme d'emploi afin de déterminer les politiques, programmes, niveaux de participation et barrières.
- ◆ Un sondage aux participants auprès de 130 individus considérés sans abris ou adresse fixe à travers Niagara afin de déterminer les taux de participation et autres enjeux qui deviendront plus clairs une fois la révision de la littérature terminée.

### *ACTION PROPOSÉE – 5 DE 8*

Mettre au point une série de guides de développement de la main-d'œuvre afin de soutenir et d'engager les employeurs dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, la diversité de la main-d'œuvre, le recrutement et les pratiques de rétention, ainsi que pour maximiser la participation locale de la main-d'œuvre.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Agences de placement, agences d'emploi communautaires, l'Ontario au travail, commissions scolaires, conseils/associations de secteurs, employeurs, post secondaire

**Échéances:** 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Une série d'outils de ressources pour soutenir l'engagement des employeurs à développer des stratégies en milieu de travail
- ◆ Augmentation de la conscience des pratiques de recrutement et de rétention qui ont un coût efficace et qui offrent un retour de l'investissement.

***ACTION PROPOSÉE – 6 DE 8***

Engager la formation senior et les représentants des agences de soutien à l'emploi dans la validation de l'information disponible sur les programmes et services d'emploi de la région de Niagara pour obtenir un inventaire exact et identifier les lacunes et les zones où il y a duplication.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Gouvernement, secteur de l'éducation et de la formation, agences de soutien à l'emploi

**Échéances:** hiver 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Un inventaire exact des programmes et services d'emploi à travers Niagara
- ◆ Identification des lacunes et/ou duplication des services
- ◆ Dialogue amélioré entre les fournisseurs d'agence afin de promouvoir le partenariat et la collaboration
- ◆ Coordination entre les besoins des employeurs et les objectifs des programmes de formation

***ACTION PROPOSÉE – 7 DE 8***

Obtenir une meilleure compréhension de la façon dont l'emploi à temps partiel et le manque de bénéfices affectent la participation de la main-d'œuvre, le bien-être des employés et l'harmonie du milieu de travail.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Employeurs locaux, gouvernements et fournisseurs de services

**Échéances:** hiver 2005

**Résultats escomptés:**

- ◆ Lien renforcé entre les employeurs et les besoins des employés
- ◆ Une meilleure compréhension de l'impact de l'emploi à temps partiel sur la main-d'œuvre



**Résultats escomptés:**

- ◆ Identifier les pratiques courantes d'embauche en affaires et dans l'industrie Niagara
- ◆ Créer une liste d'ambassadeurs/champions et promouvoir les succès
- ◆ Créer un guide des "Meilleures pratiques" à l'usage des employeurs
- ◆ Identifier les besoins possibles pour le développement de soutien à l'employeur

***ACTION PROPOSÉE – 2 DE 3***

Mettre au point des programmes et/ou services afin de soutenir l'alphabétisation des adultes et l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage antérieur.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Employeurs, commissions scolaires, MTCU, Université Brock, Collège Niagara, syndicats, conseillers en affaires, Lien d'alphabétisme de Niagara, Ministère de l'éducation

**Échéances:** 2004-2008

**Résultats escomptés:**

- ◆ Conscience augmentée de l'alphabétisation des adultes et PLAR entre employeurs
- ◆ Identification des services et soutiens qui existent couramment
- ◆ Promotion de PLAR en tant que pratique d'affaires auprès des employeurs
- ◆ Identification d'employeurs modèles

***ACTION PROPOSÉE – 3 DE 3***

Reconnaître les employeurs engagés envers le développement en milieu de travail et la formation et le développement des compétences chez les employés.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Employeurs, syndicats, agences locales de développement économique, corporation de développement économique Niagara, chambres de commerce locales, agences de soutien à l'emploi, institutions secondaires et post secondaires

**Échéances:** 2006 et continu

**Résultats escomptés:**

- ◆ Identification des "meilleures pratiques" des employeurs
- ◆ Promotion de stratégies de recrutement et de rétention



La stratégie de croissance économique de Niagara a établi une base de travail pour une croissance future et soutenable de la région de Niagara. L'accroissement de la banque de talents de Niagara était l'une des 6 zones stratégiques identifiées.

Étude de faisabilité du réseau de formation en santé de Niagara: Cette étude a permis la création d'une banque de données en ligne qui servirait de lien entre les fournisseurs en formation et ceux qui recherchent une formation.

## ENJEU 2:

Durant les dix dernières années, les soins de la santé et les services sociaux (incluant les soins infirmiers et les institutions de soins résidentiels) ont émergé comme étant l'un des trois plus importants secteurs de services (9% des emplois totaux dans Niagara). Cependant, les occupations professionnelles en santé ont connu une augmentation de 9.4% de sa part de travailleurs se trouvant dans la zone de 45 ans et plus, menaçant une pénurie continuelle de professionnels compétents dans tous les aspects des soins de la santé.

**Priorité:** *Moyenne – Long terme*

### *ACTION PROPOSÉE – 1 DE 4*

Explorer la pénurie de travailleurs de la santé dans les catégories spécifiques de professions très en demande grâce à la création d'un groupe de travail qui discutera de façons de promouvoir ces carrières auprès des jeunes et d'utiliser les compétences de groupes d'équité et des professionnels formés à l'étranger.

**Partenaire principal:** CFAM et Système de santé de Niagara

**Partenaires communautaires:** Collège Niagara, Université Brock, centre CARE pour les infirmiers éduqués internationalement, agences communautaire pour le soutien des professionnels formés à l'étranger

**Échéances:** hiver- automne 2006

#### **Résultats escomptés:**

- ◆ Conscience des occasions régionales d'emploi (présentes et futures)
- ◆ Mise sur pied d'un réseau pour l'amélioration de la communication entre les agences de soutien à l'emploi et les fournisseurs du secteur de la santé
- ◆ Conscience des programmes post secondaires et autres fournisseurs de carrières se rapportant au secteur de la santé
- ◆ Développement d'un modèle pour intégrer les professionnels internationaux dans la main-d'oeuvre



#### *ACTION PROPOSÉE – 2 DE 4*

Identifier les meilleures pratiques utilisées à travers la province pour faire face aux pénuries de soins de la santé et conduire une analyse comparative et contrastée des activités de Niagara afin d'identifier de potentielles nouvelles approches et stratégies.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Système de santé de Niagara, réseau local intégré, agences communautaires, Collège Niagara, Université Brock, employés du secteur de la santé, réseau des commissions locales de l'Ontario

**Échéances:** 2005-2007

**Résultats escomptés:**

- ◆ Conscience des stratégies régionales comparées aux non régionales
- ◆ Identification des meilleures pratiques qui soutiennent le secteur de la santé local en faisant face aux pénuries

#### *ACTION PROPOSÉE – 3 DE 4*

Créer un réseau avec les employeurs locaux et les institutions de formation/post-secondaires offrant des programmes reliés à la santé afin d'établir des occasions de rotation, accès à la formation, placements en stages, etc.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** MTCU, MED, Collège Niagara, Université Brock, employeurs du secteur de la santé

**Échéances:** 2005-2007

**Résultats escomptés:**

- ◆ Augmentation de l'exposition de Niagara à une banque de main-d'oeuvre potentielle
- ◆ Augmentation de l'exposition de Niagara à une banque de main-d'oeuvre compétente du secteur de la santé
- ◆ Augmentation de l'accès aux occasions de formation et de développement professionnel

#### *ACTION PROPOSÉE – 4 DE 4*

Identifier les zones d'emploi spécifiques ou les pénuries se font sentir/sont anticipées par le moyen d'une révision des postes vacants basée sur les nouveaux postes, attritions, plein temps, temps partiel ou occasionnel.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** MTCU, MED, Collège Niagara, Université Brock, secteur de la santé, Conseil de la santé du district

**Échéances:** 2005-2007

**Résultats escomptés:**

- ◆ Identification plus exacte des zones spécifiques de pénuries chez les fournisseurs de soins de la santé de la région de Niagara
- ◆ Identification des postes vacants au sein des catégories plein temps, temps partiel et occasionnel
- ◆ Compréhension du niveau de nouvelles embauches comparées aux postes vacants créés par l'attrition, la retraite, etc.
- ◆ Une approche ayant pour cible la promotion des carrières dans le secteur des soins de la santé

## ENJEU 6:

L'économie transitoire de Niagara a eu pour résultat une augmentation des travailleurs connaissant un mouvement soit d'un employeur/secteur à un autre. Il est nécessaire de développer un système de soutien ciblé ayant pour but d'aider cette population et de maximiser leur participation à la main d'œuvre dans les secteurs ou les occasions d'emploi sont existantes

**Priorité:** *Haute priorité - Court terme*

### *ACTION PROPOSÉE – 1 DE 1:*

Soutenir les besoins en développement des compétences auprès des travailleurs déplacés afin de faciliter leur retour au sein de la main-d'œuvre de Niagara.

**Partenaire principal:** Indéterminé

**Partenaires communautaires:** CFAM, agences locales de soutien à l'emploi, conseils de secteur, syndicats, commissions scolaires, institutions post-secondaire, développement économique local

**Échéances:** 2006-07

**Résultats escomptés:**

- ◆ Augmentation de l'utilisation de cette main-d'œuvre
- ◆ Reconnaissance des compétences transférables à travers différents employeurs/secteurs
- ◆ Succès au travail amélioré pour l'employeur et pour l'employé.



**Échéances:** 2006-07

**Résultats escomptés:**

- ◆ Meilleure compréhension de la structure et des influences des emplois dans ce secteur
- ◆ Information exacte pour la promotion des emplois dans le secteur
- ◆ Conscience accrue des besoins des employeurs par rapport aux attentes des employés.

## **TENDANCE: Les accomplissements éducatifs moindres comparativement à l'Ontario<sup>vii</sup>**

La main-d'œuvre de Niagara est mieux éduquée qu'elle ne l'était-il y a vingt ans, avec un pourcentage de la main-d'œuvre possédant des diplômes universitaires croissant de 13,8% en 1976 à 18% en 2001. Par contre, relativement à l'Ontario, Niagara a démontré de façon consistante (de 1991 à 2001) un niveau diminué de main-d'œuvre possédant une éducation universitaire, et la lacune continue de s'accroître. Voir graphique 1, ci-dessous.

*Graphique 1 Main-d'oeuvre totale par niveau d'éducation supérieur, Niagara et Ontario: 1991, 1996 et 2001*

NIVEAU D'ÉDUCATION FORMELLE	Niagara 1991	Ontario 1991	Niagara 1996	Ontario 1996	Niagara 2001	Ontario 2001
Moins de 9 <sup>ème</sup> année	5.8%	6.2%	3.9%	4.4%	2.7%	3.2%
9 <sup>ème</sup> à 10 <sup>ème</sup> année	10.4%	9.2%	8.3%	7.5%	7.1%	6.4%
11 <sup>ème</sup> à 13 <sup>ème</sup> année	12.8%	11.4%	11.3%	10.1%	11.9%	10.3%
Diplôme d'études secondaire	18.4%	16.2%	17.5%	15.3%	17.4%	15.0%
Certificat ou diplôme de métier	4.4%	3.7%	4.1%	3.5%	3.8%	3.1%
Autre éducation non-universitaire seulement	28.3%	26.2%	32.0%	29.0%	33.6%	29.5%
Université	19.9%	27.0%	22.9%	30.0%	23.5%	32.5%

### *Implications clé*

En se basant sur les données ci-dessus, il appert que la main-d'œuvre de Niagara est moins éduquée que la main-d'œuvre provinciale, et que cette différence s'accroît avec le temps. Il est aussi important de noter que l'économie de Niagara a reçu de façon consistante (depuis au moins 1991) moins d'investissements du côté des professions basées sur les connaissances (jusqu'à un point où les accomplissements éducatifs de la main-d'œuvre reflètent la demande pour les différentes palettes de compétences au sein de l'économie locale), relativement à l'économie de l'Ontario. Cette lacune se reflète aussi dans la concentration plus élevée au sein de Niagara des emplois dans les agglomérations suivantes: (Professions en ventes et services élémentaires et intermédiaires, métiers et compétences en transport et opérateurs d'équipement, professions cléricales), et cela soulève de sérieuses questions face à la capacité de Niagara à attirer des industries plus dynamiques du secteur des services (comme les professions en affaires et finances, professions en sciences naturelles et appliquées).

vii- Condensation interprétative du profil du marché du travail de Niagara, Collège Niagara, 2004





### *ACTION PROPOSÉE – 2 DE 3*

Identifier les secteurs majeurs de croissance de l'emploi et les employeurs à l'intérieur de ces secteurs. Identifier les risques courants tels que le manque de compétences courantes/compétitives, l'alphabétisme, les exigences éducationnelles ou l'application de compétences essentielles dans le recrutement pour les besoins futurs.

**Partenaire principal:** Indéterminé

**Partenaires communautaires:** CFAM, agences d'emploi locales, partenaires en éducation

**Échéances:** 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Compréhension claire du besoin qu'éprouvent les travailleurs locaux pour de la formation en compétences "dures" et "douces" afin de maintenir leurs emplois courants alors que le milieu de travail change.
- ◆ Programmes et services dans lesquels les employeurs investiront pour l'avancement d'une main-d'oeuvre plus compétitive répondant à leurs besoins changeants.
- ◆ Une main-d'oeuvre mieux préparée avec une compréhension des nouvelles exigences du milieu de travail.
- ◆ Partenariats entre les fournisseurs de services afin de livrer ces éléments de formation en compétences.
- ◆ Un lien approfondi entre les agences de services et les commerces résultant en des nombres plus grands de résultats satisfaisants des deux côtés.

### *ACTION PROPOSÉE – 3 DE 3*

Mettre au point un plan pour attirer, retenir et soutenir l'emploi des nouveaux venus à Niagara, incluant une stratégie d'éducation et d'information des employeurs.

**Partenaire principal:** Comité consultatif des nouveaux venus à Niagara

**Partenaires communautaires:** Ce groupe inclusif est formé de partenaires des gouvernements, de l'éducation, du post-secondaire, des agences communautaires, des employeurs et des associations culturelles

**Échéances:** 2006 et continuuel

**Résultats escomptés:**

- ◆ Augmentation des niveaux de compétences de la main-d'oeuvre pour rencontrer les besoins des employeurs
- ◆ Intégration de la population diverse au sein de la région
- ◆ Éducation/engagement des employeurs en tant que partenaires dans l'utilisation et le développement de la main-d'oeuvre.





### *ACTION PROPOSÉE – 1 DE 2*

Mise sur pied d'un modèle de mentorat afin de soutenir et d'augmenter la participation des femmes dans la main-d'œuvre, incluant les domaines de l'entrepreneuriat et les occasions non traditionnelles.

**Partenaire principal:** Indéterminé

**Partenaires communautaires:** Partenaires communautaires s'occupant de l'éducation et la formation des femmes, ainsi que du développement de la main-d'œuvre, comme par exemple YWCA, CFAM groupe de référence des femmes, Université Brock, les femmes de Niagara

**Échéances:** 2006-07

**Résultats escomptés:**

- ◆ Un nombre supérieur de femmes deviendront conscientes de et/ou entreront en formation dans un domaine qui les préparera à un emploi soutenable.
- ◆ Augmentation de la participation des femmes dans une gamme plus vaste d'emplois.
- ◆ Augmentation du succès en emploi pour les employeurs comme pour les employés.

### *ACTION PROPOSÉE 2 DE 2*

Identifier les méthodes de soutien nécessaires – parler aux femmes, sondages, discussions avec les employeurs afin d'obtenir leur perspective des supports qu'ils jugent nécessaires pour le soutien de la participation des femmes au sein de la main-d'œuvre.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Employeurs, gouvernement, commissions scolaires, fournisseurs de services

**Échéances:** printemps 2006

**Résultats escomptés:**

- ◆ Plus grande conscience des besoins des employés et des employeurs.
- ◆ Une augmentation du nombre de femmes qui font partie de programmes de formation liés à des professions non traditionnelles.
- ◆ Une augmentation du nombre de femmes qui obtiennent un emploi dans des domaines non traditionnels.



### *ACTION PROPOSÉE – 1 DE 1:*

Mettre le comité de transport en charge de la tâche d'identifier une stratégie pour la continuation et l'expansion potentielle du projet pilote l'Autobus de l'emploi de Niagara, qui a été utilisé pour relier les chercheurs d'emploi avec des employeurs dans les secteurs connaissant une pénurie de travailleurs.

**Partenaire principal:** CFAM

**Partenaires communautaires:** Agences communautaires, conseil des ressources humaines en tourisme de Niagara, association des professionnels en ressources humaines de Niagara, conseils de secteurs, employeurs, municipalités

**Échéances:** 2006-07 et continuuel

**Résultats escomptés:**

- ◆ Relier les chercheurs d'emploi et les employeurs grâce à une stratégie de transport intégré.
- ◆ Augmenter la conscience de l'initiative en tant que stratégie de recrutement et de rétention.

## Prochaines étapes

L'engagement des partenaires communautaires à formuler un plan d'action communautaire est une composante clé précédant le développement et la mise en place. Ce plan offre à la région de Niagara un sommaire de la composition et des influences ayant un impact sur la main-d'œuvre et le marché de la main-d'œuvre. Les actions documentées dans les pages précédentes sont significatives, et ce seront celles-ci ainsi que des activités subséquentes qui transporteront Niagara au cours des prochains mois.

À cause du climat en changement et des ressources limitées, soit humaines et financiers, l'importance de la collaboration et de la coopération grâce à une approche de partenariat aideront à bâtir une approche synergétique aux solutions. Plusieurs des enjeux identifiés dans ce rapport sont à long terme, et en réalité, le plein impact est toujours inconnu. Nous ne pouvons pas attendre de voir ce qu'il en sera – le procédé TOP est une initiative continuelle fluide et communautaire qui va capturer et articuler les dynamiques et les impacts changeants alors que nous procédons de l'avant.

Le CFAM utilisera ce rapport comme une ressource clé dans son procédé de planification stratégique. Les actions vers la communauté, les consultations, et la formation de comités de travail seront initiées en tant qu'actions proposées et sont poursuivies et accomplies comme de réelles actions par une communauté qui est déterminée à créer une base économique soutenue par une main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires.

De plus, les résultats de cette recherche seront comparés avec les résultats obtenus par le réseau des autres commissions locales à travers la province afin d'identifier toutes similitudes dans les enjeux de la main-d'œuvre et du marché du travail. Ceci est une étape importante du procédé, car elle sert à attirer l'attention sur l'ampleur (ou le manque) d'indicateurs sociaux et économiques clé qui tendent à influencer les principes futurs, les décisions et les directions politiques.

Alors que la main-d'oeuvre continue de rétrécir, les défis grandiront. Engager les employeurs dans le procédé de mise au point de solutions, soutenir les chercheurs d'emploi dans l'identification et le développement des compétences, et la création d'un lien approfondi entre les compétences recherchées par les employeurs et l'éducation et formation disponible sont tous des aspects clé de l'utilisation de la banque de talents de Niagara.

## SOURCES D'INFORMATION

Bulletin du marché de la main-d'oeuvre, centre des ressources humaines du Canada, région de Niagara, Volume VI, Éditions II et III, 2005

Aperçu métropolitain 2B, Commission des conférences du Canada, mai 2005

Collège Niagara, Condensation interprétative du profil du marché de la main-d'oeuvre de Niagara, 2004, 2005

Corporation de développement économique de Niagara, Stratégie de croissance de Niagara, 2005

Analyses régionales (2004) Un profil du marché de la main-d'oeuvre dans la région du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara

Statistiques Canada – Tableaux de données du Recensement sur mesure de 2001 – région de Niagara

Statistique Canada – Recensement 2001 : Retracer les tendances dans St. Catharines-Niagara, 2004

Statistiques Canada – Sondage mensuel de la main-d'oeuvre (non adapté), janvier – mars, 2004 & 2005

Lacunes éducation-emploi, Dr. David Livingstone, 1999

## LISTE des AGENCES/PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES PARTICIPANTS

Auberges Vintage	Gymnase de l'emploi
Business Education Council of Niagara (BEC)	Hôpital memorial de West Lincoln
CAIPS	Industries Goodwill de Niagara
Casino Niagara	Information Niagara
CCAC Niagara	Lien alphabétisme de Niagara
Centre d'aide à l'emploi	Maisons Mountainview
Centre d'aide à l'emploi de Niagara	Marche des dix sous de l'Ontario
Centre d'emploi de Welland	Ministère de l'agriculture, des aliments et affaires rurales
Centre d'emploi du collège Niagara	Ministère de la citoyenneté et de l'immigration
Centre de carrières en métiers de Niagara	Ministère de la formation et des collèges et universités
Centre de conférence et spa White Oaks	Ministère du développement économique et du commerce
Centre de développement des affaires de Fort Erie	Ministère du tourisme et loisirs de l'Ontario
Centre de formation et de ressources aux adultes	Municipalité de Grimsby
Centre de ressources pour les femmes	Municipalité de Lincoln
Centre multiculturel de Fort Erie	Municipalité de Niagara-sur-le-lac
Centre pour nouveaux venus Pont de Paix	Niagara 21 st Group Inc.
Centre régional autochtone de Niagara	Occasions Niagara
Centres multiculturels de Welland/N.F	Ontario Office Works Inc
Chambre de commerce de Lincoln	Place Bethléhem
Chambre de commerce de Niagara-sur-le-lac	Port Cares
Chambre de commerce de Port Colborne/Wainfleet	Région de Niagara
Chambre de commerce de St. Catharines	Regional Employment Skills Training Program
Chambre de commerce de Thorold	Services Canada
Chambre de commerce de Welland/Pelham	Services de santé de Niagara, site de l'hôpital Welland
Chambre de commerce de West Lincoln	Société John Howard
Chambre de commerce du district de Grimsby	Start Me Up Niagara
Chambre de commerce du grand Fort Erie	Système de santé de Niagara
Club des petites entreprises de Niagara	Technologies Aero-Safe
Collège Niagara	Université Brock
Commission scolaire catholique du district de Niagara	Vie communautaire de Welland Pelham
Commission scolaire du district de Niagara	Village de Wainfleet
Conseil d'éducation en affaires	Village de West Lincoln
Conseil de l'art folklorique de St. Catharines	Ville de Niagara Falls
Conseil du patrimoine de Welland	Ville de Port Colborne
Conseil pour l'alphabétisme des adultes du grand Fort Erie	Ville de St. Catharines
Convergys	Ville de Thorold
Corporation de développement économique de Niagara	Ville de Welland
Corporation de tourisme et développement économique de Fort Erie	YMCA
Goodwill de Niagara	YWCA de St. Catharines



## RÉTROACTION

Le rapport des Tendances, Occasions et Priorités (TOP) a été produit afin de fournir aux représentantes/représentants de la région de Niagara, des résultats de recherche directement relatifs aux enjeux affectant le développement de la main-d'oeuvre. Ils procurent en plus les actions recommandées avec revenus spécifiques mesurables causant un point de départ des nouvelles initiatives adressant ces enjeux et obstacles. Voilà que c'est un nouveau procédé à l'usage des commissions locales dans les quatre coins de la province et qui est donc important que nous vous demandions votre opinion sur l'applicabilité et l'utilité de ce document. Nous apprécions votre contribution.

Veuillez utiliser ce formulaire d'évaluation afin de fournir votre réaction à la Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara au :

**1 Rue St. Paul, Suite 605, St. Catharines Onatrio L2R 7L2**

**Tél: (905) 641-0801 • Photocopieur: (905) 641-0308 • Courriel: ntab@ntab.org**

COUPEZ ET POSTEZ

- ◆ *Avez-vous trouvé que le rapport de Tendances, Occasions et Priorités 2004 sera d'assistance à votre procédé de planification? (Expliquez s.v.p.)*

---

---

- ◆ *Est-ce-que les besoins identifiés étaient applicables?*

---

---

- ◆ *Trouvez-vous que les Actions Spécifiques, les Tranches de Temps et les Résultats sont*

---

---

- ◆ *Pensez-vous que le rapport TOP manque d'information qui serait utile? (Expliquez s.v.p.)*

---

---

- ◆ *Aimeriez-vous être plus activement impliqué(e) au développement des initiatives de la main-d'oeuvre locale? Par exemple, servir sur les comités, recevoir les rapports et les mises à jour, servir sur la Commission de CFAM?*

---

---

- ◆ *Si oui, veuillez fournir l'information applicable afin que notre personnel fasse un suivi.*

Name: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_ Courriel: \_\_\_\_\_ Photocopieur: \_\_\_\_\_