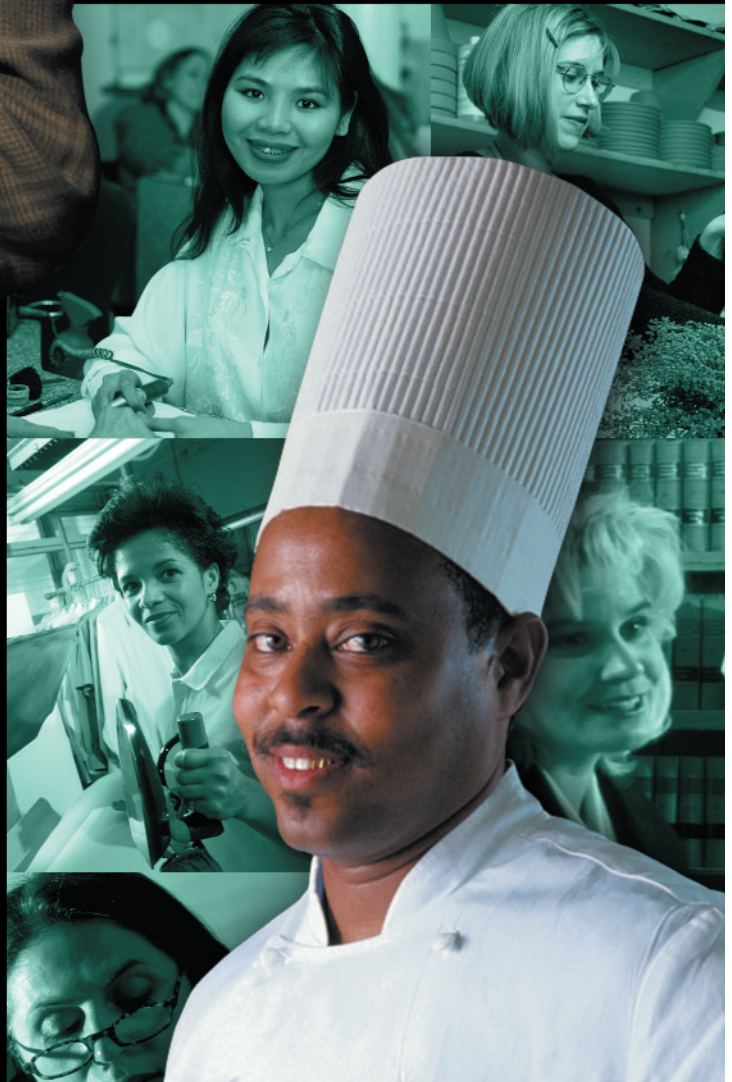




TENDANCES, OCCASIONS & PRIORITÉS

à l'intention de la
Région de Niagara

Septembre 2004

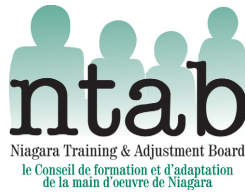


Niagara Training & Adjustment Board

le Conseil de formation et d'adaptation
de la main d'oeuvre de Niagara

Présenté par:

le Conseil de formation et d'adaptation de
la main d'oeuvre de Niagara
...La Commission du Développement de la
Main-d'oeuvre de Niagara



INFORMATION DE CONTACT DE LA CFAM

Trudy Parsons, Directrice générale
Commission de formation et d'adaptation
de la Main-d'œuvre de Niagara
1 rue St-Paul, Suite 605
St-Catharines, ON L2R 7L2
Téléphone: 905.641.0801
Télécopieur: 905.641.0308
Courriel: ntab@ntab.org
Site web : www.ntab.org

La CFAM est commandité par;

Canada

 Ontario

L'ensemble des opinions de ce document ne sont pas nécessairement celles
du Gouvernement du Canada ou du Gouvernement de l'Ontario.

CFAM est une des 21 Commissions locales en Ontario, parrainées par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, le Développement des Ressources Humaines Canada et le Ministère de la Formation des Collèges et des Universités, le mandat de la CFAM est de conduire et diffuser la recherche sur le marché du travail en engageant les partenaires de la collectivité et de la communauté dans un procédé de planification stratégique menant à des solutions locales pour les enjeux locaux.

Mandat:

D'identifier les points d'importance touchant le développement de la population active locale et élaborer des parrainages de collectivité dans le but de répondre aux enjeux d'emploi et de formation.

Mission:

De faciliter les solutions de la collectivité se rapportant au développement et au maintien d'une main-d'œuvre solide à Niagara.

Vision:

Que les résidents de Niagara réalisent et soutiennent un emploi significatif.



RAPPORT SUR LES TENDANCES, LES OCCASIONS ET LES PRIORITÉS-TOP

Le rapport TOP est un rendement actionné par la CFAM s'orientant envers la collectivité résultant d'un procédé très interactif de recherche et de consultations communautaires, d'exposés en ligne et d'entrevues. Le point de mire clé du rapport TOP est de réaliser une clarté et une connaissance des tendances du marché de travail, des occasions et des priorités à un niveau local. C'est un rapport vivant car il sera mis à jour à tous les six mois pour refléter l'apparition des nouveaux enjeux et l'état des solutions actionnées par la collectivité qui étaient identifiées comme faisant part de la planification d'action de la communauté. Les mises à jour prochaines seront disponibles sur le site web de la CFAM au www.ntab.org sous les Publications de la CFAM.

Le rapport TOP est un document clé qui peut être utilisé par tous les partenaires de la collectivité, les représentantes/représentants clés et les organismes gouvernementaux en quête d'ériger et de soutenir une main-d'œuvre qualifiée et préparée à rencontrer les besoins du lieu de travail des employeurs déjà existants et futurs au sein de la région de Niagara.

Ce rapport fournit au lecteur les renseignements suivants:

- Il y a quatre tendances clés qui influencent la main-d'œuvre/le marché du travail à Niagara
- Il y a aussi dix enjeux importants (catalogués sous les tendances relatives) et la priorité communautaire assignée
- Le Plan d'Action de Niagara comprenant les actions spécifiques relatives à chaque enjeu incluant les tranches de temps, les dirigeants/partenaires de la collectivité et les résultats attendus.



REMERCIEMENTS

Faisant part de son mandat et son engagement au développement de la main-d'œuvre au sein de la région de Niagara, la Commission de Formation et d'Adaptation de Niagara a servi de facilitatrice consultative à une recherche sur une base communautaire de la main-d'œuvre et à une initiative analytique, depuis plusieurs mois. Ce rapport est le résultat du procédé interactif utilisé.—Le rapport sur les Tendances, Occasions et Priorités de la région de Niagara en 2004. La CFAM reconnaît la valeur et l'importance de la participation de ceux qui ont contribué au procédé du recueil des données par l'entremise des consultations communautaires, des entrevues et des sondages.

Votre contribution et soutien continu à la CFAM et son mandat "d'identifier les enjeux se rapportant au développement de la main-d'œuvre et de forger des partenariats communautaires afin de répondre aux enjeux d'emploi et de formation" servant ainsi à supporter l'approche stratégique de la Commission au développement de la main-d'œuvre et du marché de travail.

La CFAM tient à remercier ses commanditaires et ses collectivités de leur soutien et leur engagement continu.

La Commission reconnaît les contributions à ce rapport des Analytiques Régionales, du Collège Niagara et Tony Sylvestre des Recherches Latis.

REMARQUE:

Ce document a été subi à un procédé de validation par la collectivité (tel que souligné dans la section de la Méthodologie). La CFAM reconnaît les limites de ce rapport et s'efforcera de continuer de rechercher l'information sur les endroits qui demandent plus d'analyse et d'action.

TABLE DES MATIÈRES

Organisation du Rapport	7
Introduction	8
Rapport sur la Méthodologie	9
Tendances de la Main-d'oeuvre	11
Enjeu 1: Utilisation de la Main-d'oeuvre	15
Enjeu 2/3: Main-d'oeuvre/Marché d'adaptation	17
Enjeu 4: Transfert des spécialisation et connaissance	19
Enjeu 5: Pénuries de Qualifications dans les Soins de Santé	21
Enjeu 6/8: Demande de plus grande Spécialisations/Éducation	23
Enjeu 7: Les Besoins de Formation et de Main-d'oeuvre à l'Intention des Femmes	24
Enjeu 9/10: Secteur de Service – L'offre et la demande	25
Transport: Enjeu Principal au Niagara	26
Étapes Prochaines	27

ANNEXES:

Sources de Renseignements, Liste des Organismes de Participation/Représentantes/représentants Communautaires	28
Activité de la Main-d'oeuvre: Juin 2003–2004	
Recensement de la Région Métropolitaine Niagara	29
Tendances de la Main-d'oeuvre	29



ORGANISATION DU RAPPORT

Ce rapport est présenté en quatre sections. La première section se concentre sur la recherche de la méthodologie pratiquée pour accomplir le résultat final – un rapport TOP qui est supporté par une recherche qualitative et quantitative. La deuxième section présente les résultats selon les méthodologies renfermées et identifie clairement les tendances qui se sont développées par l'entremise des analyses des données primaires et secondaires. Cette section identifiera également le résultat des enjeux prioritaires de la main-d'œuvre de Niagara tels que révélés d'après une analyse quantitative. La prochaine section forme la fondation du plan d'action local de la région développé par les représentantes/représentants clés pour répondre aux enjeux tel que présentés. La section finale procurera des conclusions générales et les prochaines étapes au procédé de la création d'une main-d'œuvre qualifiée et préparée à Niagara.



INTRODUCTION

Semblable à la plupart de l'Ontario, l'Amérique du Nord et certainement les autres pays industriels, la main-d'oeuvre de Niagara a réalisé des changements dramatiques dans les dernières décennies. La population vieillissante, l'augmentation sur le marché de la compétition sur la marchandise et les services par l'entremise de la méthode globale, d'une plus grande demande d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée en raison des changements technologiques de la variété de la population, d'un accroissement de participation des femmes sur le marché de travail et d'un déclin au pourcentage de l'emploi qui a vu les employés passer une majorité de leurs années de travail chez un seul employeur – Ceux-ci ne sont que quelques impacts signifiants du changement de la main-d'oeuvre et du marché de travail.

Le Niagara continue à faire face aux défis résultants de sa main-d'oeuvre vieillissante suivie du changement des postes de fabrication en faveur de ceux des secteurs de service. En 2003, le Niagara a perdu 9 200 postes de fabrication et depuis 1987 ce déclin a vu près de 50 000 postes disparaître! Une augmentation de participation à la main-d'oeuvre de la part des femmes est certainement un signe positif, cependant, nous devons mentionner que les femmes gagnaient encore 67,3% des revenus de ceux des hommes jusqu'en 2001. Ceci déclare que l'emploi chez les femmes est concentré en groupes occupationnels qui sont moins payés. La recherche à l'intention du rapport sur les Tendances, les Occasions et les Priorités (TOP) confirment également que même si la main-d'oeuvre de Niagara est mieux éduquée qu'il y a 20 ans passés, elles montraient un niveau constamment moins élevé (de 1991 à 2001) d'éducation universitaire de la population relative à l'Ontario.

Ce rapport TOP est un point culminant des données de recensement de Statistiques Canada, de données secondaires, de sondage sur la main-d'oeuvre conduit localement et de l'enjeu de priorités, de consultations et d'entrevues. Il fournira des renseignements précieux aux représentantes/représentants clés sur les enjeux prioritaires du développement de la main-d'oeuvre. Également important, le document comprend les actions communautaires qui ont été identifiées comme solutions à la croissance économique de Niagara en contribuant à la réponse de cet obstacle grandissant.



RAPPORT SUR LA MÉTHODOLOGIE

Une accentuation significative était placée sur l'implication de la collectivité à la validation et la mise en priorité des enjeux du marché de travail résultant de l'analyse de:

- Tableaux de données pour la région de Niagara de la part du Recensement Personnalisé de Statistiques Canada 2001
- Profil du marché de travail au sein de la région de la Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara
- Interprétative du Profil du marché de travail
- Revue Secondaire des données des rapports connexes et des articles de journaux

Un total de dix enjeux clés du marché de travail relatifs à la région de Niagara, a résulté et a été présenté à la collectivité comme identification de validation, priorité et solution.

Consultation sur les activités:

FORUM COMMUNAUTAIRE—Le 28 JANVIER, 2004

Les discussions ont été dirigées vers les quatre endroits qui représentaient les enjeux identifiés au sein de la dernière Enquête sur l'Environnement complétée (2003):

- Population de besoins spéciaux
- Pénuries de main-d'oeuvre/Pénuries de qualifications
- Éducation et Formation
- Formation et Emploi chez les jeunes

Les 40 publications qui ont été le résultat de cet exercice ont donc été réduites aux 8 priorités principales par environ 70 participants présents.

Revue Secondaire des Données:

Une revue relative des rapports et des articles a démontré qu'un lien identifié au développement du marché de travail a été effectué. Cette recherche a fourni une plus grande connaissance et une compréhension de ce qui était déjà connu et ceci a solidifié et validé les enjeux qui avaient résulté par l'entremise du procédé TOP. Une référence sera faite à la source et aux dates partout où ces ressources sont mises en référence. Une copie complète de tout le matériel référencé est disponible à la CFAM.

Sondage du Secteur Communautaire et des Partenaires de la Main-d'oeuvre

Suivant une revue des données sur le sondage de 2001 et le "Profil du marché de travail au sein du Niagara," les renvois des enjeux identifiés au Forum Communautaire ont été établis afin d'identifier quoi que soit le rapport statistique. Ces enjeux et tendances ont alors formé la base d'un sondage en ligne sur les Tendances de la main-d'oeuvre de

Niagara, les Occasions et les Priorités qui avaient été distribuées électroniquement à 650 contacts représentant le gouvernement, les employeurs, les organismes communautaires, le développement économique, la santé, les minorités visibles et les enseignants au sein de la région de Niagara.

Le sondage a été en direct pour une période de trois semaines et a fourni aux participants la possibilité de passer en revue quatre tendances clés et dix enjeux résultants qui ont évolués de l'analyse des données. Les participants ont été invités à compléter le sondage ayant le suivant comme résultat:

- ▶ Une priorité des enjeux présentés
- ▶ Une identification des enjeux supplémentaires (à leur avis) qui ont besoin d'être adressés
- ▶ Une identification des actions qui étaient actuellement en cours pour aborder les enjeux identifiés.

Par les 650 contacts qui ont reçu le sondage, un total de 155 réponses étaient reçues, ayant comme résultat un taux de réponses de 24%. Un total de 127 répondants ont identifiés leurs groupes représentatifs :

- ▶ Main-d'oeuvre/Union 1.6%
- ▶ Affaires/Employeurs 5.5%
- ▶ Communautaires 37%
- ▶ Éducation/Formation 29.9%
- ▶ Gouvernement 15.7%
- ▶ Autres 10.2%*

* 10.2% des "autres" catégories étaient représentantes des Affaires/Employeurs, Éducation/Formation, Main-d'oeuvre/Union, Organismes Communautaires et Chercheurs. À l'exclusion des chercheurs, les catégories restantes sous "autres" auraient comme conséquence une augmentation ou pourcentage de participation de toutes les catégories mentionnées dans le sondage.

Consultations Communautaires – Le 24 août et le 31 août, 2004

Deux consultations communautaires ont eu lieu pour présenter une occasion de discuter les actions nouvelles ou potentielles (dans les derniers douze mois) qui pourraient être prises pour adresser les enjeux prioritaires du sondage. Un total de trente (30) représentants et représentantes communautaires ont contribué aux discussions de la table ronde résultant de l'émergence de cinq (5) nouvelles actions. Celles-ci seront présentées plus loin dans ce rapport.

Entrevues:

Un total de douze (12) entrevues personnelles ont été effectuées, les groupes municipaux étant représentés par les représentantes / représentants clés d'éducation et d'employeurs. La concentration première de ces entrevues était de créer une autre occasion de gagner une perspicacité additionnelle des défis, des obstacles, des tendances et des occasions qui existent au-delà de celles identifiées par les méthodes de recherche mentionnées ci-haut. La teneur de l'information recueillie a donc été analysée et incorporée à ce rapport.



TENDANCES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les tendances spécifiques au Niagara ont été capturées ci-dessous, suivies d'une analyse détaillée pour articuler davantage les enjeux de la main-d'oeuvre qui en résultent.

Transfert Continuuel de Positions au Secteur de Services

Même si le plus grand employeur de Niagara en industrie continue toujours à être la fabrication, elle est responsable de plus qu'une position sur 6, le secteur des services de Niagara a évolué en tant que conducteur économique employant 75% de la main-d'oeuvre de Niagara étant responsable de 60% du Produit Domestique Brut (PDB). Basé sur les données de recensement 2001, suivant la fabrication dans les quatre plus grands employeurs au sein des industries est le Commerce au détail étant à 12%, les Soins de la Santé, les Services Sociaux, le Logement et les Services de Traiteur étant à 9% et les Services éducationnels étant à 6%. Le secteur des Services (qui représente de tels groupes que le commerce, le transport et l'entreposage de marchandises, les finances, l'assurance, les biens immobiliers, les services éducationnels, la santé et le bien-être social, le logement et les services de traiteurs) est caractérisé par des extrêmes en ce qui concerne le revenu et la rémunération, comparé aux secteurs de la production des marchandises (incluant de tels groupes que la fabrication, la construction et l'agriculture).

Comparé à juin 2002 et 2003, le Logement et les Services de Traiteurs, la Fabrication, l'Information, la Culture et les Loisirs ont actuellement éprouvés des diminutions principales de juin 2002 à juin 2004. L'augmentation de l'emploi (+2 100) a été vue en Finances, Assurance, Biens Immobiliers et Location. D'autres augmentations significatives ont été vues dans les Services Scientifiques Professionnels (+1 200) et l'Administration Publique (+1 200) secteurs ².

Enjeux Résultants, Estimation des Priorités Communautaires (10 étant le plus bas)

▸ Des possibilités d'emploi dans divers groupes de secteur de services (c'est-à-dire les Logements et les Services Traiteurs) ne sont pas considérées comme emploi viable dû à la perception de bas salaires, emploi saisonnier et possibilités d'emploi de basse compétence. Ceci résulte donc en pénuries de candidature au sein de ce groupe.

▸ Les programmes de formation de secteur de services sont insuffisamment utilisés. Ceci a comme résultat une disparité entre les niveaux de qualifications exigées des employeurs et les niveaux de compétence actuels des groupes de travail.

▸ Pendant la décennie passée, les Services Sociaux et de Soins de Santé (incluant soins d'infirmier et infirmière et les établissements de Soins en résidence) ont émergés comme trois secteurs principaux de services (9% de tout l'emploi au Niagara). Cependant, les métiers professionnels de la santé ont éprouvé une augmentation de

9,4% partagés en groupes de travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus, menaçant une pénurie de qualifications continue de professionnels spécialisés dans tous les aspects des soins de santé.

- Le plus grand employeur dans le Niagara en 2001 était la “Fabrication” quoiqu’elle ait déjà éprouvé un déclin à 17% de la main-d’œuvre de Niagara en 2001 de 22% en 1991. La fabrication continue à prolonger sa tendance à baisser dans les pertes de travail en 2004 ainsi que 9 200 positions additionnelles étant perdues l’an dernier. Ceci soulève des inquiétudes concernant la capacité de la région de traiter les changements principaux tels que les fermetures d’usine.

L’âge de la Main-d’œuvre Augmente

La population vieillissante de la région de Niagara, combinée avec le vieillissement de la population active causent des implications possibles pour les ressources du marché de travail dans la région. Entre 1991 et 2001, 21 sur 26 groupes d’occupations ont connu une augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses âgés de 55 ans et plus; 19 sur 26 groupes professionnels montrent une plus grande part des ouvriers et des ouvrières âgés de 45 ans et plus. Basé sur le recensement de la population, la population de Niagara a augmenté de 398 510 en 1996 à 404 590 en 2001 (une croissance de 1,5%) les femmes représentent 51% comparé aux hommes à 49%.

Lors d’une comparaison de l’Ontario, la structure de l’âge de la population de Niagara prouve que Niagara est :

- Moins concentré dans toutes les catégories d’âge entre 0 et 49 ans
- Plus concentré dans toutes les catégories d’âge au-dessus de 50 ans.

Encore plus significatif, le groupe d’âge supérieur ou égal à 65 ans a vu une croissance de 8,5%, les âges de 45 à 64 ont éprouvé une croissance de 12,3%, alors que la catégorie d’âge entre 25 et 44 ans diminuait de 18%. Pour décomposer encore plus loin, les âges de 25 à 29 ans ont éprouvé un déclin de 26,3% et les âges de 0 à 4 ans ont éprouvé une diminution de 17,5% de population. Ainsi, les cohortes connaissant les plus grandes augmentations de population étaient parmi les plus vieilles catégories. Ces plus grandes diminutions et petites augmentations parmi les cohortes plus jeunes lorsque comparé au reste de l’Ontario suggèrent que le Niagara âge plus rapidement.³

Certains des plus jeunes métiers se sont trouvés dans les groupes professionnels suivants:

- Occupations Techniques et Spécialisées dans le domaine de la Santé
- Occupations Assistantes au soutien des Services de Santé
- Occupations qualifiées de Ventes et Services
- Aides dans les Métiers, Ouvriers de Construction et Occupations connexes
- Occupations Spécialisées dans l’industrie primaire
- Occupations Intermédiaires dans l’industrie primaire

Enjeux Résultants, Estimation Prioritaire de la Collectivité (10 étant le plus bas)

- L'impact de rétrécissement et des fermetures des usines a comme résultat d'augmenter le besoin de soutien transitionnel et des programmes développés spécifiquement à l'intention de l'ouvrier ou l'ouvrière plus âgé(e).

- Il y a un besoin de concevoir un procédé pour maximaliser l'utilisation des spécialités disponibles au sein de tels groupes de main-d'oeuvre que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les professionnels formés à l'extérieur du pays ayant comme résultat une augmentation des groupes de travail qualifiés disponibles.

- L'identification de la part des employeurs de leur rôle dans le transfert des qualifications et de la connaissance empirique entre les employés et les nouveaux débutants à l'occupation aura comme conséquence une augmentation d'efficacité et de rendement sur le lieu de travail et causera des modèles de meilleures pratiques se rapportant au recrutement.

Accroissement de la Participation des Femmes dans la Main-d'oeuvre

L'emploi des femmes continue à être concentré (et sous-représenté) en quatre groupes professionnels (Occupations de Ventes Intermédiaires et Élémentaires et les Services, les Emplois de Bureau et les Occupations Spécialisées Administratives et d'Affaires), sont sous représentés au sein des groupes non traditionnels. Dans tous les groupes, le revenu chez les femmes était d'environ 67,3% des revenus des hommes en 2001. Comme point d'intérêt il convient de noter que la plus grande différence dans les niveaux de revenus est représentée dans les "Occupations Professionnelles de la Santé" les revenus des femmes étant à 46,6% des revenus des hommes et "Ouvriers et ouvrières des Industries Primaires" ayant 50,8% des niveaux de revenus des hommes. Là où les revenus des Femmes sont plus élevés en comparaison à celui des hommes, ils tombent dans la catégorie des "Occupations Professionnelles des Beaux-Arts et de la Culture" à 90,8%, suivie des "Occupations Techniques et Spécialisées dans les Beaux-Arts, la Culture, les Loisirs et le Sport" à 88,8%.

Enjeux Résultants, Estimation Prioritaire de la Collectivité (10 étant le plus bas)

- Il est nécessaire d'adresser les besoins spécifiques de formation et de main-d'oeuvre chez les femmes en favorisant l'éducation et la formation dans l'emploi non traditionnel qui pourrait travailler à adresser les différences du revenu entre les hommes et les femmes aussi bien que les pénuries de qualifications au sein des endroits spécifiques sur le marché de travail.

La Réalisation Éducationnelle de Niagara est moindre que celle de l'Ontario

La main-d'oeuvre de Niagara est mieux instruite qu'elle était il y a vingt (20) ans ou même dix (10) ans passés, ayant un pourcentage de la main-d'oeuvre possédant des degrés universitaires de 13,8% en 1976 à 18% en 2001. En relation avec l'Ontario cependant, la main-d'oeuvre de Niagara a constamment (de 1991 à 2001) exhibé un plus bas niveau universitaire et le vide a continué à augmenter. En 2001 la part de la population active de Niagara rapportant "l'université" étant le plus haut niveau d'éducation atteint était 23,5% tandis que la même portion de l'Ontario était de 32,5%.⁴ Ce vide reflète

également sur la concentration relativement élevée de positions au sein des groupes suivants (Occupations de Ventes et Services Élémentaires Intermédiaires, Métiers et Spécialités de Transport et Conducteurs/Conductrices d'Équipement, commis de bureau).

En addition,

- ▶ Depuis 1991, la part de la main-d'oeuvre rapportant un "Certificat ou un Diplôme Commercial" étant le plus haut niveau d'éducation atteint a diminué au Niagara aussi bien qu'en Ontario;
- ▶ 17,4% de la population active au Niagara a rapporté en 2001 que le plus haut niveau d'éducation atteint était un "Certificat de Graduation d'École Secondaire", tandis que la part provinciale était 15%;
- ▶ Cependant, les immigrants/immigrantes qui ont immigré au Niagara entre 1996 et 2001 (43,5%) possédaient un niveau d'éducation atteint plus élevé que ceux et celles qui avaient immigré entre 1991 et 1996 (31%).

Enjeux Résultants, Estimation Prioritaire de la Collectivité (10 étant le plus bas)

- ▶ Les industries dynamiques tendent à se placer dans les régions qui ont déjà une main-d'œuvre disponible à répondre à leurs exigences de niveau de compétence et d'éducation. Niagara tombe au-dessous du niveau provincial résultant à un obstacle potentiel d'attirer de nouvelles et naissantes industries.
- ▶ Les industries dans le secteur des producteurs de marchandise et des segments plus dynamiques du secteur de services ont éprouvé le plus grand changement technologique et ont récolté les plus grandes augmentations de leur productivité. Les améliorations de productivité peuvent expliquer en partie, le déclin de demande de travail dans le secteur de productivité de marchandises, c'est-à-dire, la fabrication. En raison de l'augmentation du changement technologique à travers les groupes professionnels, il y a une demande croissante de qualifications plus élevées par les employeurs.

Lorsque statistiquement comparées aux autres enjeux tels que présentés, les trois enjeux principaux ont demeuré les trois priorités clés.

LES REPRÉSENTANTES/REPRÉSENTANTS DE NIAGARA IDENTIFIENT LES ACTIONS

La prochaine section capture les initiatives courantes et nouvellement proposées qui sont dirigées d'aborder spécifiquement les enjeux en leur donnant priorité à travers le rapport TOP. Il devrait être noté, cependant, que la Direction et les Partenariats Communautaires identifiés sont tout simplement proposés et ne reflètent pas nécessairement l'accord ou l'acceptabilité des représentantes/représentants.

La CFAM accepte la responsabilité de poursuivre toute l'initiative proposée et de faciliter la conception d'une association se dirigeant vers l'action. Là où l'initiative est actuellement en cours, la CFAM cherchera un éclaircissement du progrès et inclura cette information à la mise à jour semestrielle du rapport TOP

ENJEU 1: UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Il y a un besoin de créer un procédé de maximalisation d'utilisation des qualifications disponibles au sein de tels groupes que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les professionnels étrangers, résultant d'une augmentation d'un groupe de travail qualifié et disponible.

Priorité: Haute

Action Proposée 1 de 4

Une augmentation des occasions d'exposition, de transfert et/ou de développement des qualifications et de la connaissance aux participants courants, nouveaux et futurs de la main-d'œuvre par l'entremise de telles possibilités que les occupations ombragées, placements coopératifs, développement professionnels, à la sensibilité de carrière, à l'entraînement et à la formation interne.

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara

Associés Communautaires: Commissions Scolaires; Collège Niagara; Université Brock; Conseil Éducation-Affaires de Niagara; Comité des Organismes de Soutien d'Emploi; Conseils des Secteurs; Employeurs

Tranches de Temps: Automne 2004/Hiver 2005

Résultats Attendus:

- ▶ Une plus grande sensibilité des besoins de la clientèle de la part des représentantes/représentants et des employeurs
- ▶ Une plus grande collaboration et coopération parmi les représentantes/représentants clés
- ▶ Une plus grande sensibilité des possibilités d'emploi dans la région
- ▶ Développement de qualifications et transfert de connaissance de la clientèle et des employés

Action Proposée 2 de 4

Une recherche des régions semblables à Niagara afin d'identifier les meilleures pratiques et les modèles potentiels pour soutenir la création du procédé de maximalisation d'utilisation des groupes de main-d'œuvre visés incluant les jeunes, les femmes, les professionnels formés à l'étranger, les francophones, les minorités visibles, les personnes handicapées, les sous-employés et les chômeurs.

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara

Associés Communautaires: NetCorp; Collège Niagara; Université Brock; Conseil Éducation-Affaires de Niagara; Comité des Organismes de Soutien d'Emploi;

ENJEU 1

Municipalités; Niagara Régional;

Tranches de Temps: L'Automne 2004 à l'Hiver 2005

Résultats Attendus:

- ▶ Une plus grande sensibilité des obstacles potentiels des défis et des possibilités de soutenir la base de la clientèle
- ▶ Un rapport qui fournit les meilleures pratiques et le modèle de mise en œuvre à Niagara
- ▶ Une boîte à outils / banque de savoir-faire envers les initiatives potentielles pour maximaliser le développement de la main-d'œuvre et les possibilités

Action Proposée 3 de 4

Un cercle de prêts micro-crédit à l'intention des individus qui éprouvent des obstacles financiers – afin qu'ils réalisent leurs buts d'emploi.

Associé de Direction: Non identifiée

Tranches de Temps: Non identifiées

Résultats Attendus:

- ▶ Parcours de moindre résistance pour que la clientèle/les citoyens accèdent à leurs buts

Action Proposée 4 de 4

Concevoir, rechercher et préparer une initiative du Développement des Ressources Humaines qui comporte l'évaluation et la mise en œuvre des stratégies et des modèles pour que le Niagara assiste à l'emploi des nouveaux venus

Associé de Direction: Région de Niagara

Associés Communautaires: Commissions Scolaires; Collège Niagara; Université Brock; Conseil Éducation-Affaires de Niagara; Comité des Organismes de Soutien d'Emploi; Centres Multiculturels ; CFAM; Conseil de Direction d'Affaires Niagara

Tranches de Temps: Printemps 2004/Hiver 2005

Résultats Attendus:

- ▶ Plus grande sensibilité des besoins de la clientèle de la part des représentantes/représentants et des employeurs
- ▶ Identification des meilleures pratiques et des caractéristiques soutenant le groupe de la clientèle.
- ▶ Plus grande collaboration et coopération parmi les représentantes/représentants
- ▶ Sensibilité augmentée des possibilités régionales d'emploi
- ▶ Développement des qualifications et de transfert de connaissance pour la clientèle et les employés

ENJEU 2 DE 3: MAIN D'OEUVRE/MARCHÉ D'ADAPTATION

Le plus grand employeur dans le Niagara en 2001 était la “Fabrication” quoiqu’elle ait déjà éprouvé un déclin à 17% de la main-d’œuvre de Niagara en 2001 de 22% en 1991. La fabrication continue à prolonger sa tendance à baisser dans les pertes de travail en 2004 ainsi que 9 200 positions additionnelles étant perdues l’an dernier. Ceci soulève des inquiétudes concernant la capacité de la région de traiter les changements principaux tels que les fermetures d’usine. De telles fermetures font augmenter le besoin de programmes de transition à l’intention de la population active vieillissante affectée par les changements.

Priorité: Haute

Action Proposée 1 de 2

Réaliser une stratégie communautaire pour le développement de la main-d’oeuvre et de la collectivité résultant dans un patron qui peut donc être utilisé comme modèle aux autres collectivités qui font face à des augmentations significatives vis-à-vis le déplacement de la main-d’œuvre.

Associé de Direction: NetCorp

Associés Communautaires: RHDCC; CFAM; Collège Niagara; Programme de Soutien d’emploi, Organismes; Centre Multiculturels; Université Brock; Municipalité de Welland; Région de Niagara

Tranches de temps: Printemps/Automne, 2004

Résultats Attendus:

- ▶ Programme de développement stratégique pour la collectivité et la main-d’oeuvre
- ▶ Patron d’utilisation dans les autres secteurs de la région
- ▶ Une plus grande compréhension du profil de la main-d’oeuvre de la collectivité/régionale

Action Proposée 2 de 2

Concevoir un plan régional de développement économique qui identifie les groupes économiques existants et futurs qui peuvent contribuer à une augmentation à la polyvalence de la base économique de la région et créer des possibilités d’emploi qui offrent des salaires et des bénéfices attrayants.

Associé de Direction: Municipalités; Région de Niagara;

ENJEU 2 / 3

Associés Communautaires: CFAM; Comité des Organismes de Soutien d'Emploi; Université Brock; Collège Niagara; Secteur Représentatif; Représentants de Syndicat

Tranches de Temps: 2004–2005

Résultats Attendus:

- ▶ Collaboration régionale augmentée
- ▶ Plan Régional de Développement Économique
- ▶ Conservation des jeunes et des groupes de travail spécialisés
- ▶ Identification des “groupes de secteurs” pour une nouvelle croissance économique

ENJEU 4: TRANSFERT DES SPÉCIALISATION ET CONNAISSANCE

L'identification du rôle de l'employeur dans le transfert des qualifications et de la connaissance empirique entre les ouvriers expérimentés et les nouveaux venus au métier aura comme conséquence une augmentation d'efficacité et de rendement sur le lieu de travail et une conception d'un modèle de meilleures pratiques à l'intention du recrutement.

Priorité: Moyenne

Action Proposée 1 de 4

Les pratiques de sondage pour l'engagement de la part des employeurs dans la région de Niagara – Entrevues univoques; Résultats de l'analyse, concevoir un rapport et le présenter aux employeurs

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara

Associés Communautaires: Université Brock; Agences d'Emploi; Chambre de Commerce; Unions; Conseil Éducation-Affaires de Niagara; Collège Niagara

Tranches de Temps: 2005-2006

Résultats Attendus:

- ▶ Identifier les pratiques d'engagement en vigueur dans les affaires et l'industrie au Niagara
- ▶ Ériger une liste d'Ambassadeurs/Champions et encourager leur succès
- ▶ Créer un livret sur les "meilleures pratiques" à l'intention des employeurs
- ▶ Identifier le besoin possible de développer des soutiens pour les employeurs

Action Proposée 2 de 4

Développer des programmes et/ou services de soutien de l'alphabétisation chez les adultes, l'Évaluation et la Reconnaissance d'Étude Antérieure

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara

Associés Communautaires: Employeurs; Commissions Scolaires; MFCU; Université Brock; Collège Niagara; Unions; Consultants d'Affaires; Système de Liaison de l'Alphabétisation à Niagara; Ministère d'Éducation

Tranches de Temps: 2004-2008

Résultats Attendus:

- ▶ Plus de sensibilité d'alphabétisation chez les adultes et ÉIÉA parmi les employés
- ▶ Identification de quels services et appuis existent actuellement
- ▶ Promotion de l'ÉIÉA comme procédé de gestion parmi les employeurs
- ▶ Employeurs modèles

Action Proposée 3 de 4

Campagne d'identification d'employeur comprenant le partage des histoires de succès pour favoriser les meilleures pratiques de recrutement, transfert de la connaissance ; et conservation

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre de Niagara

Associés Communautaires: Employeurs (visés); Éducation/Formation; Ministères connexes; Unions; Main-d'oeuvre/Développement du Marché des Agences/Groupes

Tranches de Temps: 2004-2005 et en cours

Résultats Attendus:

- ▶ Identification des "meilleures pratiques" des employeurs
- ▶ Promotion des stratégies de recrutement et de conservation

Action Proposée 4 de 4

Session de Planification de l'Apprentissage Régional à l'intention du sud ouest de l'Ontario se concentrant sur le partage de l'information et les meilleures pratiques des stratégies locales pour l'implication des employeurs dans l'apprentissage.

Associé de Direction: La Commission de Formation et d'Adaptation de la Main-d'oeuvre du Niagara

Associés Communautaires: Les Commissions Locales de Formation du Sud Ouest de l'Ontario; Formation/ Institutions Postsecondaires; Ministères connexes; Fournisseurs de Connexion; Agences de Soutien de l'Emploi; Commissions Scolaires;

Tranches de temps: Automne 2004

Résultats Attendus:

- ▶ Un réseau d'information établi dans le but de mettre en commun les représentantes/représentants clés et les fournisseurs de service d'apprentissage connexes.
- ▶ Identification des "meilleures pratiques" de la collectivité
- ▶ Identification des stratégies d'implication des employeurs dans l'apprentissage

ENJEU 5: PÉNURIES DE QUALIFICATIONS DANS LES SOINS DE SANTÉ

Pendant la dernière décennie, les Soins de Santé et les Services Sociaux (incluant les infirmiers et les infirmières et les établissements résidentiels de Soins) ont émergés en trois secteurs principaux de service (9% de la population active de Niagara). Cependant, les occupations professionnelles de la santé ont éprouvé une portion croissante de 9,4% des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus vieux, menaçant une pénurie continue de professionnels qualifiés dans tous les aspects des soins de santé.

Priorité: Moyenne

Action Proposée 1 de 3

Soutenir la participation qualifiée des infirmiers étrangers et des infirmières étrangères en formation recyclée, facilitant l'obtention de leurs permis dans cette province.

Associé de Direction: Système de Santé du Niagara

Associés Communautaires: Institutions Éducationnelles, Hôtel Dieu, Hôpital Lincoln Memorial, Conseil de la Santé du District de Niagara

Tranches de Temps: 2004–et en cours

Résultats Attendus:

- ▶ Augmentation d'infirmières/infirmiers au travail dans le système de la santé
- ▶ Utilisation de la main-d'oeuvre qualifiée dans leur domaine d'étude

Action Proposée 2 de 3

Soutenir que les infirmiers/infirmières auxiliaires montent au niveau supérieur d'infirmière/infirmier autorisé (3) tout en demeurant au sein du système de la santé.

Associé de Direction: Système de Santé de Niagara

Associés Communautaires: Institutions d'Éducation, Hôtel Dieu, Hôpital Lincoln Memorial, Conseil de Santé du District de Niagara,

Tranches de temps: 2003–2004

Résultats Attendus:

- ▶ Concevoir l'occasion d'avancement des participants d'infirmière/infirmier auxiliaire à infirmière/infirmier autorisé
- ▶ Une augmentation dans les groupes de travail qualifiés pour occuper les postes vacants d'infirmière/infirmier autorisé à Niagara

ENJEU 5

Action Proposée 3 de 3

Créer un réseau avec les employeurs locaux et les établissements de formation/post secondaire offrant des programmes de formation relatifs à la santé pour établir des possibilités de rotations, l'accès de formation, les placements coopératifs, etc...

Associés de Direction: CFAM

Associés Communautaires: MFCU; MED; Collège Niagara, Université Brock, Secteur de la Santé; Employeurs, Conseil de la Santé du District de Niagara;

Tranches de Temps: 2004–2006

Résultats Attendus:

- ▶ Plus grande exposition à un groupe de travail à Niagara
- ▶ Plus grande exposition du secteur de santé de Niagara au groupe de travail de main-d'oeuvre qualifiée
- ▶ Plus grand accès aux possibilités de formation et au développement professionnel.

ENJEU 6 & 8

ENJEU 6 & 8: DEMANDE DE PLUS GRANDE SPÉCIALISATION/ÉDUCATION

Les industries dans le secteur de producteur de marchandises et les segments les plus dynamiques des services ont éprouvé les changements les plus techniques et ont récolté les plus grandes augmentations de leur productivité. Les améliorations de productivité peuvent expliquer, en partie, le déclin dans la demande de la main-d'œuvre au sein du secteur des producteurs de marchandises. En raison de l'augmentation des changements technologiques dans les groupes professionnels, il y a une demande croissante de spécialisation plus élevée par les employeurs. Les industries dynamiques ont tendance à se placer dans les secteurs qui possèdent une main-d'œuvre qui rencontre leurs demandes d'éducation et de niveau de compétence. Niagara tombe au-dessous du niveau provincial résultant d'un obstacle potentiel d'attirer de nouvelles et naissantes industries.

Priorité: Moyenne/Basse

Action Proposée: Aucune action spécifique identifiée à ce moment

Associé de Direction:

Associés Communautaires:

Tranches de Temps:

Résultats Attendus:

ENJEU 7: LES BESOINS DE FORMATION ET DE MAIN-D'OEUVRE À L'INTENTION DES FEMMES

Il est nécessaire d'adresser les besoins spécifiques de formation et de main-d'oeuvre des femmes incluant l'encouragement de l'éducation et de la formation au sein des emplois non traditionnels qui pourraient adresser les différences de revenus entre les hommes et les femmes ainsi que d'adresser les pénuries de spécialisation dans les secteurs spécifiques de la main-d'oeuvre.

Priorité: Moyenne

Action Proposée 1 de 1:

Effectuer des programmes d'ateliers/formation spécifiques aux femmes afin d'augmenter la sensibilité aux tendances du marché de travail, les voies de carrière et la préparation au travail.

Associé de Direction: Non identifié

Associés Communautaires: Organismes Communautaires; CFAM;

Tranches de Temps: Automne 2004 et en cours

Résultats Attendus:

- ▶ Plus grande sensibilité de l'information et des possibilités sur le marché de travail de la part des participants
- ▶ Une liaison directe pour les participants aux organismes locaux de soutien d'emploi
- ▶ Les participants auront accès à l'information afin d'aider au procédé de recherche et de préparation à l'ouvrage

ENJEU 9 & 10: SECTEUR DE SERVICE – L’OFFRE ET LA DEMANDE

Les possibilités d’emploi dans divers groupes de secteurs, c’est-à-dire les (Services de Logement et de Traiteur) ne sont pas considérés en tant qu’emploi viable dû à la perception des bas salaires saisonniers et des possibilités d’emploi de basse compétence.

Ceci résulte en pénuries d’applications dans ces groupes.

Les programmes de formation au sein des secteurs de services sont insuffisamment utilisés, ayant comme résultat l’inégalité entre les niveaux de qualifications exigées par les employeurs et les niveaux réels de compétence du groupe de travail.

Priorité: Basse

Action Proposée 1 de 1:

Identification & exécution des stratégies de sensibilités de carrière, des événements, des outils de ressource pour encourager les carrières dans les secteurs d’Hospitalité et Tourisme.

Associé de Direction: CFAM

Associés Communautaires: Conseil des Ressources Humaines en Tourisme au Niagara, Corporation d’Éducation sur le Tourisme de l’Ontario, Conseil des Ressources Humaines en Tourisme au Canada, Collège Niagara, Commission Scolaire du District de Niagara, Commission Scolaire Catholique du District de Niagara, Employeurs connexes; Conseil Éducation-Affaires de Niagara

Tranches de Temps: Hiver, 2005

Résultats Attendus:

- ▶ Plus grande sensibilité de carrières disponibles aux secteurs de tourisme et d’hospitalité
- ▶ Meilleure compréhension de demandes d’éducation et de disponibilité des carrières relatives au tourisme et à l’hospitalité.
- ▶ Sensibilité des possibilités d’emploi régional
- ▶ L’établissement d’une voie de transmission entre les enseignants et les employeurs



TRANSPORT: ENJEU PRINCIPAL AU NIAGARA

Tel qu'identifié dans l'Enquête sur l'Environnement publiée en 2002, le défi de transport demeure toujours une priorité clé parmi les chercheurs d'ouvrage, les résidents de Niagara et les organismes de soutien d'emploi, pour en nommer que quelques-uns. Selon le sondage en ligne, l'enjeu qui est venu à la surface de la part d'environ 19 individus comme étant un obstacle clé au succès de l'emploi. Durant les consultations communautaires, la question est revenue souvent. Les candidats sont disponibles aux programmes de formation et de travail, mais le défi demeure encore comment se rendre du point A au point B.

Certaines discussions ont fait apporter une plus grande collaboration parmi les organismes de soutien d'emploi communautaire – lançant un appel de subventions additionnelles pour s'assurer que la clientèle peut accéder à la formation disponible. Cependant, le défi dépasse l'accès à la formation – une fois qu'ils sont formés et engagés, ces nouveaux employés ont maintenant besoin de se rendre à leur milieu de travail et d'en revenir. L'appel à l'accentuation augmentée parmi chaque municipalité et une approche collaboratrice qui incorpore tous ces organismes de service et de soutien qui travaillent directement avec la base de la clientèle était le message principal parmi les participants.

Les groupes n'étaient pas seulement concentrés sur la discussion des problèmes de transport, mais ils ont aussi placé un accent considérable sur l'importance d'identifier les solutions possibles. Les suivantes sont quelques idées géniales qui ont été présentées durant un court exercice de réflexion sur cet enjeu critique.

- ▶ Le covoiturage par l'intermédiaire de l'Internet pour harmoniser les chauffeurs et les passagers
- ▶ Un service de taxi qui harmonise les voyages aller et retour conduisant différents passagers.
- ▶ Les employeurs devraient être sollicités de grouper leurs ressources en fournissant le transport au sein de Niagara.
- ▶ La formation d'un comité communautaire qui ferait part au développement de la solution.



ÉTAPES PROCHAINES

Un plan d'action a été formulé par l'intermédiaire du procédé TOP. L'identification des autres activités et initiatives déjà en cours ou émergentes demeureront une priorité clé pour la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara au cours de l'année prochaine. Une sensibilité de ce qui se produit sert à encourager et faciliter une plus grande collaboration et un partenariat afin de réduire la duplication. La reconnaissance que les ressources humaines et financières sont des matières précieuses ne fait que réaffirmer la nécessité et la valeur des associations. Les représentantes/représentants de Niagara doivent être remerciés pour leur approche proactive et leur soutien des associations tels que démontré dans les actions identifiées dans ce rapport.

La CFAM se concentrera sur les résultats de ce rapport comme une ressource clé du procédé de planification stratégique. L'assistance communautaire, les consultations et les formations de comités de travail seront lancés comme les actions proposées seront poursuivies et transformées en actions réelles dirigées par une collectivité qui est déterminé de concevoir une base économique plus forte supportée par une main-d'œuvre qualifiée et préparée.

En addition, les résultats de cette recherche seront contre classifiée et conduite à-travers la province par l'entremise du réseau de la Commission locale afin d'identifier s'il y a des ressemblances dans les enjeux de la main-d'œuvre et du marché de travail. Ceci est une étape importante en ce procédé comme il sert à attirer l'attention à l'immensité (ou manque) d'indicateurs économiques qui ont tendance à influencer la politique future, les décisions politiques et les directions.

Ce rapport ne révèle pas rien de neuf. Il se concentre plutôt à présenter un jeu d'enjeux clairement articulés qui demande une approche collaboratrice et coopérative. La véritable mesure de ce rapport est au sein de l'action qu'il produit.

SOURCES D'INFORMATION

- Recensement Personnalisé 2001 – Statistique Canada, Cartes de Références – Région de Niagara
- Un Profil de la Population Active dans la Région du CFAM, Analyse Introspective 2004
- Condensation Interprétative du Profil du Marché de Travail à Niagara, Collège Niagara, 2004
- Déterminer la Vulnérabilité dans le Marché du Travail, Novembre 2003
- Recensement de Statistique Canada 2001 Poursuite des Tendances à St. Catharines – Niagara, 2004.
- Le Gouvernement du Canada Emploi Avenir du Monde de Travail, Matières de Connaissance – Qualifications & Études à l'Intention des Canadiens, 2002
- Sondage de Perspective d'Emploi de la Main-d'oeuvre, Main-d'oeuvre Inc. Tier trimestre 2004
- Statistique Canada: Perspective sur la Main-d'oeuvre et le Revenu, Printemps 2004
- Corporation de l'Économie et du Tourisme de Niagara – Rapport Annuel 2003
- Étude de l'Effet Économique de l'Agriculture au Niagara - 2003
- Assurer un Héritage des Terres Agricoles – Une Vision d'une Seule Voix, 2003
- Ressources Humaines & Développement des Qualifications – Bulletins Trimestriels du Marché du Travail de Niagara, 2003-04

- Instructions en février 2004: Les huit enjeux principaux envisagés par le Canada, Commission des Conférences du Canada
- OCDE – Participation de la main-d'oeuvre des femmes et des travailleurs vieillissants
- Trouvez votre Niche à Niagara – Comblent une lacune entre les jeunes et le milieu du travail, Institut pour l'Éducation dans les Entreprises, 2002
- "Les Rapports sur les Pénuries Grandement Exagérés," Tribunal des Droits de la Personne au Canada, octobre 2003
- La Population Vieillissante du Canada, Gouvernement du Canada 2002 – Gouvernement du Canada, 2002
- Matières de Connaissance, Qualifications et Éducation pour les Canadiens, Gouvernement du Canada 2003
- L'Emploi et le Revenu en Perspective, Statistique Canada Vol. 16, No. 1 Printemps 2004
- C'est l'Heure des Décisions Irrévocables: Premiers Résultats pour les groupes de 8 à 20 ans de l'Enquête Auprès des jeunes en Transition. Développement des Ressources Humaines Canada et Statistique Canada, 2002
- Établissement des Ponts entre les Générations en Milieu de Travail: Une Solution au Vieillessement de la Main-d'oeuvre, Sylvain Schetagne, Conseil Canadien de Développement Social & Fondation Columbia – Les Effets de la Population Vieillissante de la Main-d'oeuvre du Canada : Enjeux Analytiques et Recherche de Priorité Peter Kuhn, 2003
- Profil de la population active du Secteur de Fabrication, Centre Syndical et Patronal du Canada, 2004
- Commission sur l'Avenir des Soins de Santé au Canada, "Planification des Ressources Humaines et de Santé au Canada", Octobre 2002

- Commission sur l'Avenir des Soins de Santé au Canada, "Est-ce que le vieillissement de la Population affectera les soins et coûts de Santé à l'avenir? Papier de Discussion No. 25," Octobre 2002
- Conseil de Développement Économique Urbain, "Les Bulletins d'Offres d'Emploi: Développement d'une Main-d'oeuvre Compétitive," 2001
- Le Développement des Ressources Humaines Canada, "Communiqué: Les Rapports de la Table Ronde renforcent le besoin de se préparer pour les défis d'éducation et de qualifications au Canada", www1.newswire.ca/government/federal/English/Publications/June2001/21/c6347.html
- Gouvernement du Canada "Matières de Connaissance – Spécialités et Éducation pour les Canadiens," Aperçu exécutif, <http://www.innovationstrategy.gc.ca>, 2002
- Conseil de la Santé du District de l'Ontario/Association des Hôpitaux de l'Ontario "Rapport sur les Résultats Combinés" Le 31 mars, 2003
- Sondage du Marché de Travail sur le Conseil Provincial de la Santé du District de l'Ontario, "Rapport Intérimaire" – Point culminant du Rapport des Résultats du DHC Niagara – Novembre 2002
- Robson, William B.P. "La Population vieillissante et la main-d'oeuvre": Les défis des employeurs. Comité de la Grande-Bretagne et de l'Amérique du Nord, Avril 2003
- Le Conseil Éducation-Affaires de Niagara "Communiqué sur l'ouvrage à Niagara." Aucune date
- Le Conseil Éducation-Affaires de Niagara "Communiqué sur l'ouvrage à Niagara," Avril 2003

RÉPERTOIRE DES ORGANISMES DES PARTICIPANTS/REPRÉSENTANTS/REPRÉSENTANTES COMMUNAUTAIRES

PAA

Centre de Ressource et d'Apprentissage
 Consultant Associé Avalon
 Projets Bethléhem de Niagara
 Bénéfices d'Emploi de Bujold Colburn
 Conseil Éducation-Affaires de Niagara
 Union Canadienne des Travailleurs Spécialisés
 CAIPS
 TCA Conseil de Métiers Spécialisés
 Centre de Direction Communautaire
 Ville de St. Catharines
 Ville de Fort Érié
 Ville de Niagara Falls
 Ville de Welland
 Club 2000 Niagara Inc
 ACSA Niagara
 Vie Communautaire de Port Colborne/Wainfleet
 Vie Communautaire de Welland/Pelham
 SCFP Syndicat Canadien de la Fonction Publique
 Commission Scolaire du District de Niagara
 Dunk & Associés
 Mise en Marché EB
 Développement Économique – Ville de St. Catharines
 EDTS Ville de St. Catharines
 Mise en Marché Elisabeth Biers
 Centre d'Aide à l'Emploi – St. Catharines
 Centre d'Aide à l'Emploi – Welland

Groupe de Travail de Ferme à Niagara
 Conseil des Arts Traditionnels
 Ressources Humaines et Développement de Compétences Canada
 I CAN-T.E.R. Association d'Équitation Thérapeutique de Niagara
 Information Niagara
 Formation Interne
 Job Gym / Société John Howard de Niagara
 Vignoble King's Court Estate
 Knowledgebrokers Inc.
 Recherches Latis
 Éducation Potentielle
 Centre de Gérance de Développement – Université Brock
 Ministère du Développement Économique & Spécialisation
 Ministère de Formation, Collèges et universités
 RECHERCHES MITCHELL
 MFCU/PAA
 Conseil de Direction d'Affaires Niagara
 Le District de la Commission Scolaire Catholique de Niagara
 Niagara Centre for Independent Living (Work Link)
 Centre Niagara de Vie Indépendante – Liaison d'Emploi
 Collège Niagara – Campus Maid of the Mist
 Centre d'Emploi – Collège Niagara
 Conseil de la Santé du District de Niagara
 Corporation Économique & Touristique de Niagara
 Alliance d'Emploi du Niagara

Centre d'Aide d'Emploi de Niagara
 Système de Santé Niagara
 Centre Contre l'Assaut Sexuel de la Région de Niagara
 Conseil des Ressources Humaines en Tourisme Niagara
 Programme de Soutien des Personnes Handicapées de l'Ontario
 La Marche des Dix Sous de l'Ontario (Sud)
 Ministère de Tourisme & Loisirs d'Ontario
 pcTech-Aid
 Print Three
 Maison R. & H. Lawson Eventide
 R.E.A.L Work/CMHA
 Région de Niagara – Département des Services Communautaires
 Planification de la Région de Niagara
 Seaway Mall
 Shalom Manor Home pour les Personnes Âgées
 Le Groupe Burke
 Le Groupe Herrington Lté
 Institut Éducation dans les Entreprises
 Groupe d'Activités Communautaires de Thorold
 Ville de Grimsby
 Ordre des Infirmières Victoria de Niagara
 Hôpital West Lincoln Memorial
 Centre de Ressources pour les Femmes
 YMCA de Niagara
 YWCA de St. Catharines

ACTIVITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

St. Catharines – Recensement de la Région Métropolitaine de Niagara (RRM)

Juin 2003 – Juin 2004

Tendances de la Main-d'oeuvre

Le changement d'activité de la main-d'oeuvre entre juin 2003 et juin 2004 a vu un déclin dans tous les aspects du marché de travail. Au-dessus de 10 000 individus ont perdu leur emploi dont la majorité ont laissé le marché du travail pour de bon (-7 400). Les autres (-2 800) qui demeuraient sur le marché de travail sont maintenant en chômage. Les emplois à plein temps et à temps partiel ont été affectés virtuellement de la même manière en déclinant un peu plus que 5%.

Le taux de participation descendait de 64,3% en 2003 à 61,8% en 2004 pendant que le taux de chômage augmentait de 6,5% à 8,2%. Le taux de chômage est plus haut que la moyenne provinciale et nationale de 6,9% et 7,2% respectivement. L'activité de la main-d'oeuvre continue d'atteindre le maximum en septembre là où il y avait 217 700 (un peu plus haut que le mois de septembre l'an passé) au sein de la main-d'oeuvre le taux d'emploi étant à 66,8%. À travers l'année, la moyenne du taux de mouvement de 3 mois de chômage non-ajustée était de 9,1% de haut en mars 2004 à bas taux de 6,1% en septembre 2003.

St. Catharines-Niagara ne sont pas les seuls. Il y a d'autres régions telles que Thunder Bay et London qui ont réalisé de plus grandes augmentations de taux de chômage à partir du même temps l'an passé. En juin 2004, les villes de St. Catharines et Niagara étaient rangées 8ième sur 25 RRM au Canada ayant un taux de chômage de 8,2% au Saguenay, Québec qui réalisait le plus haut taux de 10,9% pendant que le plus bas était trouvé à Edmonton, Alberta et qui était de 4,3%.

Les Tendances de la Main-d'oeuvre de St. Catharines-Niagara RRM

Labour Force Characteristics	June 2004	June 2003	Absolute Change	% Change
Population 15ans +	326 900	325 400	1 500	0,5
Main-d'oeuvre	201 900	209 300	-7 400	-3,5
Employée	185 500	195 600	-10 100	-5,2
A plein temps	147 400	155 300	-7 900	-5,1
Temps partiel	38 100	40 300	-2 200	-5,5
En chômage	16 500	13 700	2 800	20,4
Ne font pas part de la main-d'oeuvre	124 900	116 100	8 800	7,6
Taux de participation %	61,8	64,3	-2,5	
Taux de chômage %	8,2	6,5	1,7	
Taux d'emploi %	56,7	60,1	-3,4	

Source: Enquête sur la population active de Statistique Canada

Population Active Employée par Industrie

Contrairement à juin 2002 et juin 2003, là où la plus grande augmentation d'emploi était les Services de Logement et de Traiteurs, la Fabrication et l'Information, la Culture et les Loisirs, le mois de juin 2003 à juin 2004 ont réalisé un déclin capital au sein de ces trois industries.

La plupart des déclin de l'emploi d'une année à l'autre proviennent des pertes au secteur de la Fabrication (-8 500). Bien que l'emploi au sein de la Fabrication soit demeuré relativement uni dans les derniers six mois, il a démontré un déclin constant dans la deuxième moitié de 2003. La Fabrication a perdu au-dessus de 50% de sa population active depuis le mois d'août 1987, là où il y avait 51 500 personnes employées au sein de cette industrie. Des déclin ont également été aperçus dans les industries de Transport et d'Entreposage (-2 200), de Services de Logement et de Traiteurs (-2 100) et d'Information, de Culture et de Loisirs (-1 700). Bien que ces industries étaient à leur apogée à l'automne 2003, elles ont également débuté leurs descentes à ce point-là. Le Transport et l'Entreposage ont continué leur déclin jusqu'en juin 2004 pendant que les autres deux avaient commencé à remonter en alignement avec les tendances saisonnières. Une augmentation a été aperçue dans le domaine de la Finance, l'Assurance, les Bien Immobiliers et la Location de (+2 100). L'emploi a presque doublé dans ce secteur depuis le début de 2003 lorsqu'il y avait 6 100 individus employés. Il y en a maintenant 11 700. D'autres augmentations significantes ont été observées dans les services Professionnels Scientifiques et Techniques (+1 200) et les secteurs d'Administration Publique (+1 200).

Employment by Industry St. Catharines–Niagara CMA

Industry–(NAICS)	June 2004	June 2003	Absolute Change	% change
Toutes les Industries	185 500	195 600	-10 100	-5,2
Secteur de Production de Marchandise	42 100	48 200	-6 100	-12,7
Agriculture	3 300	3 200	100	3,1
Forêts, Pêche, Exploitation Minière, Huile et gazoline
Services Publiques	1 600
Construction	12 400	11 700	700	6,0
Fabrication	24 200	32 700	-8 500	-26,0
Secteur de Production de Services	143 400	147 300	-3 900	-2,6
Métier	27 500	27 700	-200	-0,7
Transport et Entreposage	7 100	9 300	-2 200	-23,7
Finance, Assurance, Biens Immobiliers et Location	11 700	9 600	2 100	21,9
Services Professionnels, Scientifiques et Techniques	8 100	6 900	1 200	17,4
Gérance Administrative et Autre Soutien	9 400	10 100	-700	-6,9
Services Éducationnels	13 400	14 800	-1 400	-9,5
Soins de Santé et Assistance Sociale	19 100	19 000	100	0,5
Information, Culture et Loisirs	13 700	15 400	-1 700	-11,0
Accommodation and Food services	19 600	21 700	-2 100	-9,7
Autres services	6 000	6 300	-300	-4,8
Administration Publique	7 800	6 600	1 200	18,2

Remarque: "..." indique que les données sont trop moindres pour être exprimées et elles ne sont pas appropriées pour publication. Les totaux ne sont pas additionnables dû à l'arrondissement.

Source: Enquête sur la population active de Statistique Canada

Fournit par: Carol Dupuis, Analyste de l'Information de la Population Active, RHDC, Région de Niagara

Source 1: Statistique Canada: Points de Références Communautaires

Source 2: Statistique Canada: Enquête sur la population active: Ressources Humaines & Développement des Spécialisations Canada

Analytiques Régionales 3, "Un profil de la population active régionale de la Commission de Formation et d'Adaptation de la main-d'œuvre", avril 2004.

Analytiques Régionales 4, "Un profil de la population active régionale de la Commission de Formation et d'Adaptation de la main-d'œuvre", avril 2004.

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 ON L2R 7L2

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

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 réalistes?

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: _____ Photocopieur: _____

Courriel: _____

COUPEZ ET POSTEZ



One St. Paul Street, Suite 605
St. Catharines, ON L2R 7L2
Tel: 905.641.0801 Fax: 905.641.0308 e-mail: ntab@ntab.org website: www.ntab.org