



Niagara Training & Adjustment Board
le Conseil de formation et d'adaptation
de la main d'oeuvre de Niagara

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Janvier 2007

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

REMERCIEMENTS

Le présent rapport est le résultat d'une initiative consultative du développement du marché du travail sur une base communautaire, comprenant la participation et l'implication actives d'une large variété d'intervenants de la collectivité. Le Conseil de formation et d'adaptation de la main d'oeuvre de Niagara (CFAM) reconnaît la valeur et la contribution importante de ceux qui ont participé au procédé du plan d'action par des consultations, des entretiens et des dialogues de la collectivité. Nous vous remercions de votre interaction, de vos connaissances et de vos expertises partagées pour la création de ce plan d'action du développement du marché du travail de Niagara.

Nous remercions spécialement le ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour son engagement constant au Réseau de commission locale.

Note :

Le CFAM reconnaît les limites du rapport et continuera à rechercher de l'information dans les domaines qui nécessitent plus d'analyses et d'actions

Format de rapport

Le présent rapport offre au lecteur les informations suivantes :

- Un aperçu des tendances du marché du travail de Niagara
- Un plan d'action du développement du marché du travail abordant les enjeux affectant la main d'oeuvre de Niagara
- Bulletin TOP 2006 – représentation du statut des actions et des activités pour l'année précédente



INFORMATION DE CONTACT DU CFAM

Trudy Parsons, directrice générale
Conseil de formation et d'adaptation de la main-
d'oeuvre de Niagara
1, rue St. Paul, suite 605
St. Catharines (Ontario) L2R 7L2
Tél. : 905-641-0801 Téléc. : 905-641-0308
Courriel : tparsons@ntab.org
Site Web : www.ntab.org

Le CFAM est commandité par :



L'ensemble des opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION – À propos du CFAM	5
PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ/ COUP D'OEIL SUR LE NIAGARA	6
MISE À JOUR SUR DOUZE MOIS DE 2005-2006	9
DIALOGUE DIRECT DES EMPLOYEURS	14
TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS – Le procédé	15
MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT	15
Activités de consultation	16
Examen des données secondaires	16
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE – Aborder les enjeux avec des actions . . .	17
Augmentation de l'âge de la population régionale	17
Variation dans l'économie locale – transfert continu des emplois vers le secteur des services	19
Un faible rendement scolaire au Niagara par rapport à l'Ontario	22
Engagement de l'employeur dans le développement des compétences . . .	23
Les transports – une barrière à l'emploi et à la mobilité des chercheurs d'emploi	26
PROCHAINES ÉTAPES	26
SOURCES D'INFORMATION	28
RÉPERTOIRE DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES/ORGANISMES	
PARTICIPANTS	30
BULLETIN SUR LES ACTIONS – 2006	34

RÉSUMÉ

En 2005, la région de Niagara a communiqué sa stratégie de croissance économique exposant brièvement six directions qui ont pour but d'aider la région à se diriger vers un avenir plus prospère:

- 1.** Construire une opinion collective plus forte
- 2.** Créer un contexte commercial plus compétitif
- 3.** Cibler les employeurs stratégiques
- 4.** Améliorer les transports et l'infrastructure concernée
- 5.** Donner une nouvelle marque à Niagara
- 6.** Développer la réserve de talents de Niagara

Le 6e pilier, « Développer la réserve de talents de Niagara », réitère l'importance de la capacité de la région à développer la main d'oeuvre pour rester compétitive dans une économie mondiale. Il prouve également le bien-fondé de l'importance du travail au sein de Niagara, mené par le Conseil de formation et d'adaptation de la main d'oeuvre de Niagara grâce au procédé de consultations des tendances, des occasions et des priorités.

Le Niagara est une région, semblable à d'autres, qui fait l'expérience d'un changement démographique et économique. Avec l'une des populations les plus vieilles du pays, un nombre décroissant de jeunes personnes et le besoin d'améliorer la compétitivité internationale, le besoin de Niagara à construire continuellement la capacité et à retenir une main d'oeuvre qualifiée est un élément clé à la prospérité et à la croissance économique de la région.

Motivée par l'importance croissante du lien entre le développement de la main d'oeuvre et la durabilité économique, la présente étude identifie et répond aux tendances de la population active, aux occasions et priorités pour la région de Niagara. La recherche sur le marché du travail et les renseignements locaux présentent cinq tendances clés influençant le développement de la main d'oeuvre locale :

- La restructuration économique – le Niagara fait l'expérience d'un transfert d'emplois depuis les industries manufacturières au secteur des services;
- Augmentation de l'âge de la population régionale – le Niagara continue à connaître une croissance modeste de la population et une migration de sortie des jeunes;
- Une faible participation de la population active parmi des groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- Un faible rendement scolaire au niveau universitaire (par rapport à l'Ontario), tandis que les employeurs demandent de plus en plus des compétences plus élevées;
- Le manque de système de transport entre les municipalités affecte de manière négative la mobilité des chercheurs d'emploi à travers les municipalités.

L'implication de ces tendances est visible dans la main-d'oeuvre et sur le lieu de travail, comprenant la composition et les compétences de la main-d'oeuvre, la nature du travail, l'arrangement du lieu de travail et l'apprentissage sur le lieu de travail. Cela présente des défis ainsi que des possibilités au niveau local.

Une étude sur les perspectives et l'emploi des affairesⁱ, menée entre janvier 2005 et janvier 2006 par la corporation économique et touristique du Niagara en partenariat avec le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara, indique qu'il y aura environ 4 500 nouveaux recrutements entre 2005 et 2007 dans quatre secteurs, soit l'équipement de transport, le transport routier et les industries associées, le tourisme et le vin, l'agriculture, l'aliment et les breuvages, les affaires commerciales, les services publics, les transports et les services de distributions. Il existe en plus de la demande dans les secteurs tels que la construction, l'agriculture, les centres d'hospitalité et de contact.

Une économie en bonne santé dépend d'une main-d'oeuvre qualifiée et prête à donner un niveau de productivité nécessaire pour la dynamiser. Avec des données démographiques prouvant une baisse de croissance de la main-d'oeuvre, il est crucial d'avoir une façon créative et innovatrice d'aborder le recrutement et la rétention des employés. Les solutions ne sont pas toujours simples et immédiates. Le CFAM reconnaît que les étapes vers le succès doivent être ciblées, doivent promouvoir une approche collaborative et avoir des objectifs mesurables. Comme le CFAM a facilité le procédé de consultation des tendances, des occasions et des priorités (TOP) pendant l'année 2006, on a utilisé une approche mettant en avant un engagement plus grand des intervenants pour diriger le modèle du plan d'action local.

.....
ⁱ Perspectives de l'emploi et des affaires de la région de Niagara, Corporation économique et touristique du Niagara, janvier 2006.

INTRODUCTION

À propos du CFAM... la Commission du développement de la main-d'oeuvre de Niagara

Le conseil de formation et d'adaptation de la main d'oeuvre de Niagara est une organisation communautaire à but non lucratif qui sert la région de Niagara, coeuvre environ 1 863 km² et comprend douze communautés : Fort Erie, Niagara Falls, Niagara-on-the-Lake, St. Catharines, Thorold, Welland, Port Colborne, Wainfleet, Pelham, Lincoln, West Lincoln et Grimsby.

Constitué en corporation depuis octobre 1997, le CFAM sert la région de Niagara en tant que parrain du développement du marché du travail et de la main-d'oeuvre. Travaillant au niveau local, le CFAM fonctionne comme un représentant neutre des recherches, un diffuseur des informations et un facilitateur du développement des partenariats collaboratifs. Faisant partie du réseau des commissions locales de l'Ontario, le CFAM travaille pour améliorer les conditions du marché du travail local en :

- engageant les communautés dans un procédé local pour identifier et répondre aux tendances clés, aux opportunités et aux priorités qui dominent dans leurs marchés du travail locaux;
- facilitant un procédé local de planification où les institutions et organisations communautaires acceptent d'initier et/ou de mettre en place des actions communes pour aborder les enjeux d'intérêt commun du marché du travail local;
- créant des possibilités pour les projets et les activités de développement de partenariat qui répondent aux défis plus complexes et/ou pressants du marché du travail local;
- organisant les événements et les activités qui mettent en valeur l'importance de la valorisation de l'éducation, de la formation et des compétences pour les jeunes, les parents, les employeurs, les travailleurs actifs et inactifs, ainsi que le publique en général.

Le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara contribue à la formation d'une forte main d'oeuvre en Ontario au niveau communautaire grâce à des plans locaux, à la mise en place de stratégies innovatrices et à l'encouragement de partenariats communautaires horizontaux.

Vision :

Le CFAM servira comme l'organisation au Niagara qui met en valeur le développement de la main-d'oeuvre grâce à la collaboration d'intervenants et le développement de partenariats.

Mission :

Notre mission est de parrainer le développement de la main-d'oeuvre pour la région de Niagara en facilitant l'action communautaire sur les tendances, les occasions et les priorités identifiées.

Mandat :

Recommandation pour les éléments en :

mettant en valeur le développement de la population active.
forgeant des partenariats communautaires.
abordant l'emploi, la formation, les tendances, les occasions et les priorités.

PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ DE NIAGARA – COUP D'OEILⁱⁱ

1. Population totale, population (changement en % pour 1996-2001)

1996 – 403 504	2001 – 410 574	augmentation de 1,8 %	
Âge	1996	2001	Changement en %
65 ans	59 870	64 980	croissance de 8,5 %
45-64	90 780	101 940	croissance de 12,3 %
25-44	117 765	112 ,435	déclin de -18,0 %

2. Caractéristiques de l'âge (sexe par groupes d'âge, âge moyen)

Homme : 38,8 Femme : 41 Moyen : 40
Pourcentage de la population âgée de plus de 15 ans : 81,8% (homme : 80,8 / femme : 82,7)

3. Langue

Anglais uniquement : 328 880 Français uniquement : 14 255 Anglais et français : 1 330
Autres langues : 60 130 (cela comprend les réponses indiquant des réponses uniques d'une langue non officielle et des réponses multiples. Les réponses multiples comprennent les cas où l'une des langues est soit l'anglais, soit le français, en plus d'une langue non officielle.)

4. Caractéristiques de l'immigrationⁱⁱⁱ

Population : 71 210 Taux de chômage : 12 %

Tendances de l'immigration :

L'immigration vers la région de Niagara a lieu à un taux plus bas que la moyenne provinciale. Les immigrants représentent 21 % de la population de Niagara, comparé à 32 % de la population de l'Ontario. Le groupe le plus récent d'immigrants au Niagara (ceux arrivant entre 1991 et 2001) représente uniquement 1 % de la population de la région, alors que les immigrants les plus récents dans la région constituent 5 % de cette population.

Tendances de l'emploi :

Le taux de chômage des personnes immigrées récemment au Niagara est de 12 %, ce qui est le double du taux de chômage de la région pour la population non immigrée. Ce taux élevé est normal, puisque les nouveaux immigrants à travers l'Ontario connaissent 13 % de chômage. Au sein de la population nouvellement immigrée du Niagara, les plus grands taux de chômage sont

ⁱⁱ <http://www12.statcan.ca/english>

ⁱⁱⁱ Perspectives de l'emploi et des affaires de la région de Niagara, Corporation économique et touristique du Niagara, janvier 2006.

ressentis par les professionnels dans les sciences sociales, l'éducation, les services du gouvernement, la religion et les ventes.

Attraction urbaine :

Le plus grand nombre d'immigrants au Niagara se trouve à St. Catharines, suivi par Niagara Falls. Il est normal pour les immigrants de s'installer tout d'abord dans les plus grandes villes. St. Catharines loge 36 % des immigrants du Niagara et accueille 42 % des tous nouveaux immigrants. De même, Niagara Falls loge 22 % des immigrants du Niagara et accueille 27 % des tous nouveaux immigrants.

5. Population autochtone

Population : 5,185 Taux de chômage : 10%

6. Statut de la minorité visible – les cinq (5) premiers groupes

Population : 17 355

1. Population noire : 3 960
2. Population chinoise : 2 780
3. Population asiatique du Sud : 2 585
4. Population latino-américaine : 1 570
5. Population asiatique du Sud-Est : 1 325

7. Réussite en éducation : niveau d'éducation le plus élevé

La population active de Niagara a systématiquement montré un niveau d'éducation universitaire plus faible. Par rapporte à la province de l'Ontario (de 1991 à 2001) qui a un taux de 32,5 %, le Niagara a un taux de 23,5 %.

8. Revenu moyen de la population de plus de 15 ans selon le niveau d'éducation le plus élevé et selon la région métropolitaine de recensement par (recensement de 2001)

St. Catharines-Niagara : 30 384 \$
Ontario : 35 185 \$

9. Indicateurs de la main-d'oeuvre (novembre 2006)

Taux de participation : 67,2 % Taux d'emploi : 63,0 % Taux de chômage : 6,3 %

10. Industrie – Emploi mensuel moyen par industrie, RMR de Niagara pour janvier – novembre 2006^{iv}

^{iv} Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006.

Tableau 1 : Emploi mensuel moyen par industrie, RMR de Niagara pour janvier – novembre 2006¹

SECTEUR ET INDUSTRIE	POPULATION ACTIVE ESTIMÉE, EN MILLIERS
Total employé, toutes industries²	190,3
Secteur de production des biens	48,5
Agriculture [1100-1129, 1151-1152]	7,5
Construction [2361-2389]	12,4
Fabrication [3211-3219, 3271-3279, 3311-3399, 3111-3169, 3221-3262]	27,1
Secteur de production des services³	141,8
Commerce [4111-4191, 4411-4543]	31,2
Transport et entreposage [4811-4931]	8,2
Finance, assurance, immobilier et location [5211-5269, 5311-5331]	7,6
Services professionnels, scientifiques et techniques [5411-5419]	6,9
Entreprise, construction et autres services de soutien [5511-5629]	12,6
Services de l'éducation [6111-6117]	11,4
Soins de santé et assistance sociale [6211-6244]	19,5
Information, culture et loisirs [5111-5191, 7111-7139]	12,0
Service des locaux et de l'alimentation [7211-7224]	18,3
Autres services [8111-8141]	6,6
Administration publique [9110-9191]	7,7

11. Emploi mensuel moyen par profession, RMR de Niagara pour janvier – novembre 2006^v

Tableau 2 : Emploi mensuel moyen par profession, RMR de Niagara pour janvier – novembre 2006⁴

PRINCIPAUX GROUPES DE PROFESSIONS	POPULATION ACTIVE ESTIMÉE, EN MILLIERS
Total employés, toutes professions	190,3
Professions en gestion [A011-A016, A111-A392]	15,3
Professions en commerce, finance et administration [B011-B022, B111-B318, B411-B576]	28,2
Professions en sciences naturelles et appliquées, et les professions associées [C011-C183]	8,7
Professions en santé [D011-D112, D211-D313]	11,8
Professions en sciences sociales, éducation, service du gouvernement et religion [E011-E039, E211-E217, E111-E133]	14,0

1 Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006.

2 Statistique Canada ne dévoile pas les chiffres pour les variables (secteurs) avec moins de 1 500 personnes. C'est pourquoi les deux sous-secteurs (forêt et services publiques) ne sont pas classés séparément dans le secteur de production de services; leurs nombres sont cependant compris dans les chiffres totaux du secteur de production de biens.

3 L'arrondissement explique la petite variation entre le total de secteur et celui calculé lors de l'ajout des sous-secteurs individuels.

4 Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006

ix *Metropolitan Outlook 2B, Hiver 2007, Conference Board du Canada, décembre 2006.*

Professions en art, culture, loisirs et sport [F011-F154]	4,7
Professions en vente et service	57,0
Professions en commerces, transport et conducteur d'équipement et les professions associées [H011-H022, H111-H145, H211-H535, H611-H737, H811-H832]	28,5
Professions uniques au secteur primaire [I011-I216]	9,2
Professions uniques à la transformation, fabrication et aux services d'utilité [J011-J228, J311-J319]	12,8

MISE À JOUR SUR DOUZE MOIS et résumé des changements importants, Niagara 2005 – 2006

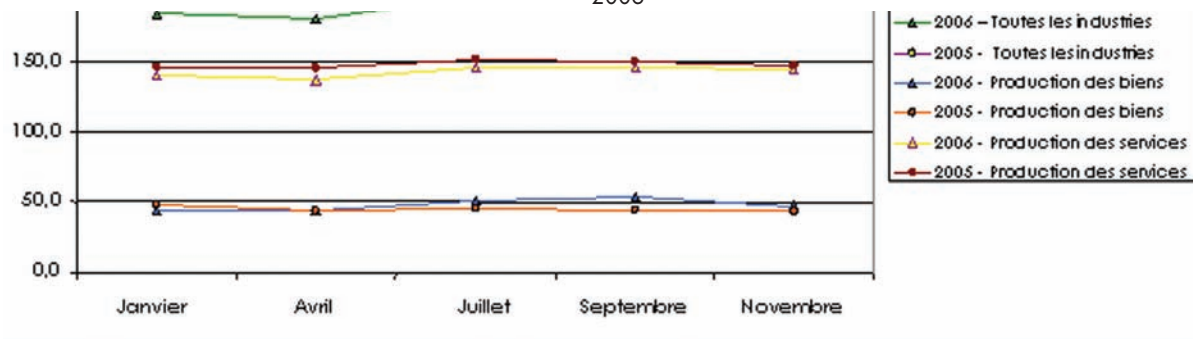
Il est prévu que l'économie de Niagara augmente de 3,1 % en 2007, grâce en partie à deux grands projets énergétiques qui devraient être développés au début de la nouvelle année. Nous pouvons raisonnablement être optimistes puisque la population active de Niagara devrait bénéficier de cette activité économique grandissante. L'usine de papier journal recyclé d'Abitibi Consolidated coûtant 470 millions de dollars et le tunnel de 985 millions de dollars devant transporter l'eau à la centrale hydroélectrique de Queenston prévoient de créer plus de 500 emplois durant la vie des projets de construction, ainsi que des emplois indirects, dont les secteurs de transport et de communication.

Il est prévu que la population active mensuelle moyenne de Niagara diminue d'environ 2 700 en 2006, ce qui est bien en-dessous de la croissance moyenne de l'emploi annuel prévue par le Conference Board du Canada pour la période de 2006 à 2009. Le secteur des services de Niagara a connu des difficultés en 2006 après les gains obtenus en 2005, tandis que les industries de production des biens de Niagara semblent être prêtes à faire un gain avec sa population active mensuelle moyenne qui augmente de 3 200 personnes de 2005 à 2006, en partie grâce à l'industrie de l'agriculture.

Le graphique 1 ci-dessous illustre les tendances générales de l'emploi sur douze mois et montre clairement les difficultés qu'a connues le Niagara pendant les six premiers mois de 2006.

GRAPHIQUE 1 - Changements dans l'emploi sur douze mois pour 2005-2006, région de Niagara

Données de base : Statistique Canada, CANSIM - Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), de janvier 2005 à novembre 2006



Pendant les onze premiers mois de 2006, plus de 120 entreprises ont ouvert leurs portes à Niagara, principalement dans les secteurs de commerce de détail et de services commerciaux. Pendant cette même période, environ 25 entreprises dans les secteurs de commerce de détail, de services commerciaux et de fabrication ont fermé leurs portes.^x

La construction

Pour le secteur de la construction au Niagara, on prévoit en 2006 d'enregistrer une augmentation minimale de l'emploi après le déclin modeste de 2005, mais bien plus important que celui de l'emploi en 2004. Les perspectives de 2007 sont plus brillantes grâce encore aux deux grands projets énergétiques qui devraient être développés au début de la nouvelle année. Le bulletin électronique de la corporation économique et touristique du Niagara (mai 2006) a également identifié d'autres développements majeurs planifiés, dont un projet de développement de 175 acres (70,8 hectares), coûtant 100 millions de dollars et situé dans la ville de Welland. Ce projets sont de grandes nouvelles, mais peuvent engendrer des défis d'approvisionnement et de demande.

La fabrication

L'emploi dans la fabrication semble avoir gardé un état d'emploi relativement stable en 2006, avec seulement un déclin prévu sur douze mois. La fermeture potentielle de Hayes Dana continuera à poser des défis au secteur en 2007. En général, il est prévu que l'emploi du secteur de fabrication au Niagara reste constant jusqu'en 2009.

L'agriculture

L'industrie de l'agriculture au Niagara a fait augmenter l'emploi dans le secteur de production des biens. En 2006, on estime que l'emploi augmentera chaque mois, avec particulièrement des augmentations substantielles dans la dernière moitié de l'année. En 2006, on prévoit une augmentation de la population active mensuelle moyenne d'environ 2 700^{xi} pour ce secteur, ce qui comprend les cultures de serre et les fermes de raisins et de fruits tendres. À Niagara, les exploitations des cultures de serres sont devenues la pierre angulaire de l'économie locale. L'étude sur les incidences économiques de l'agriculture régional de Niagara publiée récemment présente l'industrie des cultures de serre comme ayant plus de 256 exploitants produisant des produits d'une valeur annuelle de 217 millions de dollars dans les ventes directes.^{xii}

Services

En 2005, on prévoyait pour l'emploi dans le secteur des services au Niagara une baisse de 0,9 % à 1,7 % par an, de 2006 à 2009.^{xiii} Les estimations d'emploi mensuel non désaisonnalisées pour 2006 suggèrent que nous pourrions en fait voir un déclin dans la plupart des industries au sein de ce secteur, ce qui mènera à une chute de l'emploi dans le secteur global. Le secteur des services de Niagara est composé d'une large variété de services, dont les services personnels de base comme la coiffure, les services de loisirs comme les représentations de théâtre et le golf,

.....
^x Carol Dupuis, analyste de l'information sur le marché du travail, Service Canada, zone de Niagara, novembre 2006.

^{xi} Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006.

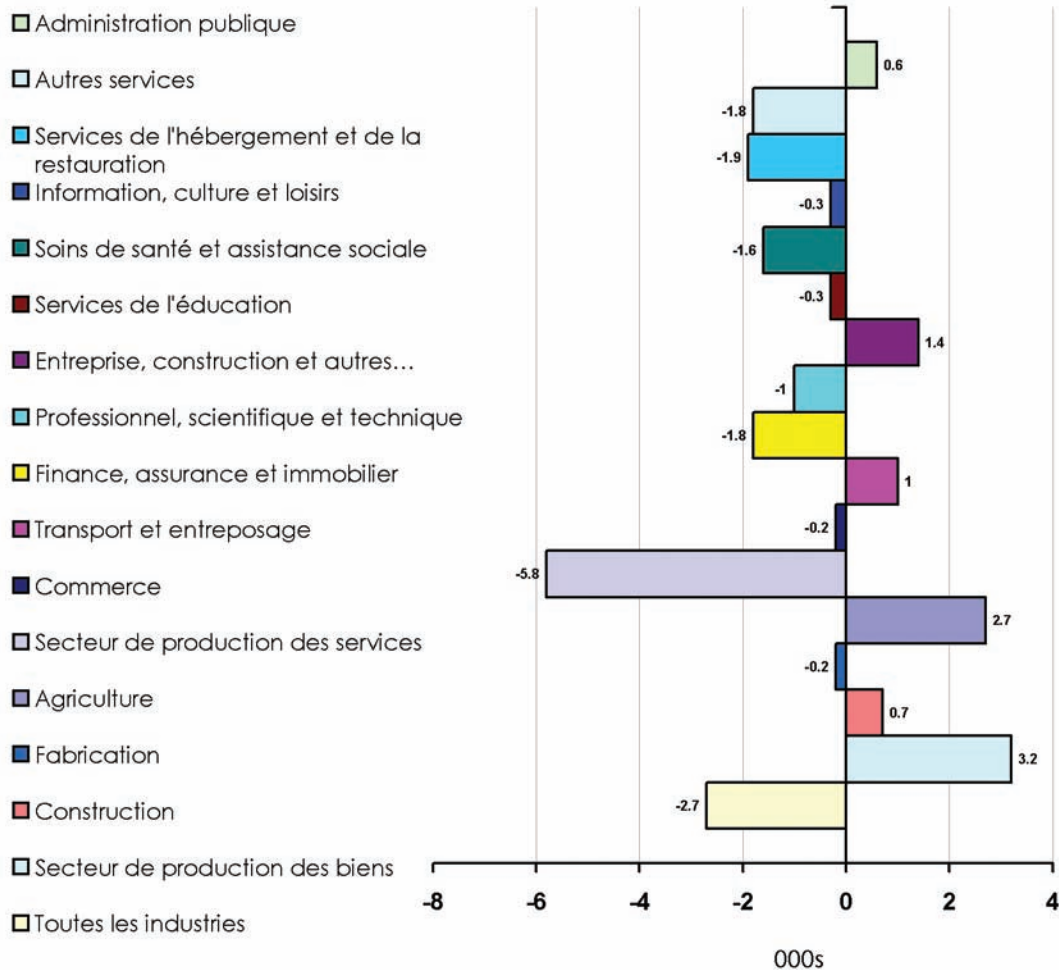
^{xii} Niagara News 2007, bulletin d'information de la corporation de développement économique de Niagara

^{xiii} St. Catharines-Niagara : Metropolitan Outlook 2B, Conference Board du Canada, mai 2005.

les services communautaires comme les soins de santé et l'éducation, et les services aux entreprises comme la réparation des ordinateurs et les services juridiques et de Marketing.

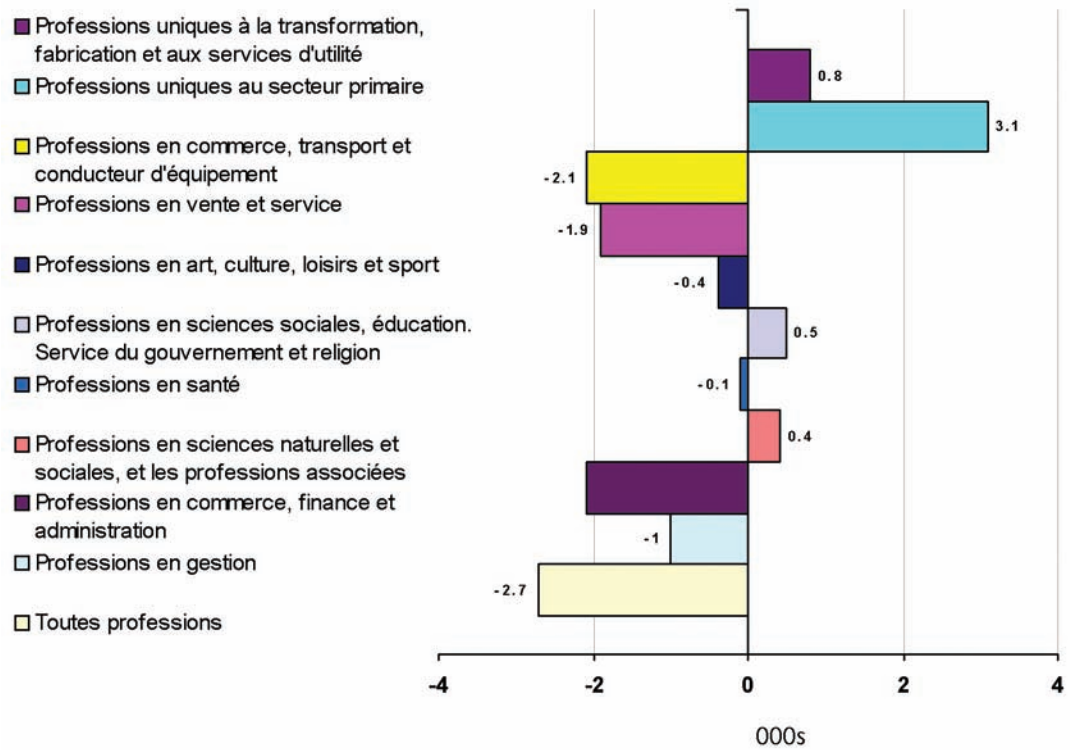
Le graphique 2, situé sur la prochaine page, illustre les nouveaux changements (sur douze mois) dans la structure de l'emploi au Niagara, selon le secteur et l'industrie. Par exemple, le secteur de l'hébergement, de la restauration et de l'industrie des boissons a connu une baisse moyenne de l'emploi de -1 900/ mois durant les onze premiers mois de l'année 2006, en comparaison avec l'année 2005. Le graphique 3 illustre les nouveaux changements (sur douze mois) dans la structure de l'emploi au Niagara, selon les principaux groupes de professions. Veuillez noter que les changements sont en milliers (000) et reflètent la différence entre la population active mensuelle moyenne prévue pour 2006, pour chaque industrie, moins la population active mensuelle moyenne pour 2005. Les moyennes de l'industrie ont été calculées en utilisant les données mensuelles pour les onze premiers mois de chaque année (de janvier à novembre). Par exemple, si vous regardez les changements pour 'toutes les industries', le graphique montre que, pour chaque mois de janvier à novembre 2006, le Niagara a embauché en moyenne 2 700 personnes de moins qu'en 2005.

Graphique 2 – Changements dans l’emploi selon les principaux secteurs et industries, RMR de Niagara de janvier à novembre, sur douze mois, pour 2005-2006¹ (en milliers)



¹ Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2005 et 2006. À cause de l’arrondissement, il existe une petite variation entre la moyenne pour ‘Toutes les industries’ et celle calculée lors de l’ajout des sous-secteurs individuels. Veuillez noter également que le changement dans l’emploi pour chacun des deux secteurs principaux (production de services et de biens) représente les sous-totaux de chaque secteur. Le secteur de production de biens comprend l’agriculture, la fabrication et la construction, et le secteur de production de services comprend tous les autres sous-secteurs.

Graphique 3 – Changements dans l’emploi selon les principaux groupes de professions, RMR de Niagara pour de janvier à novembre, sur douze mois,



² Calculs basés selon CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006. À cause de l’arrondissement, il existe une petite variation entre la moyenne pour ‘Toutes les industries’ et celle calculée lors de l’ajout des sous-secteurs individuels.

DIALOGUE DIRECT DES EMPLOYEURS/SYNDICATS...

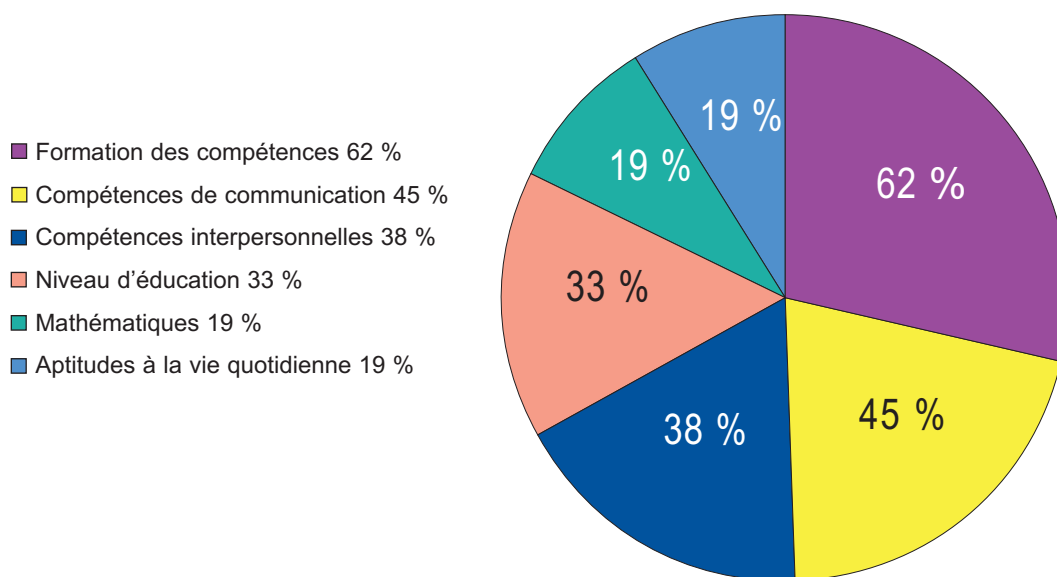
En tant que partie du procédé de consultation, le CFAM a mené une étude électronique en ligne auprès des employeurs/syndicats et a eu l'idée de saisir les commentaires directs sur plusieurs domaines, dont:

- les défis de recrutement passés et prévus
- les capacités et les compétences actuelles de la main-d'oeuvre
- des stratégies identifiées pour satisfaire les besoins de la population active
- les enjeux principaux de la main-d'oeuvre selon le secteur

Et l'étude a indiqué que...

- 63 % des personnes interrogées prévoient des défis dans le recrutement de nouveau personnel dans les trois prochaines années
- 59 % ont connu des difficultés à trouver des employés qualifiés pour remplir les besoins de la main-d'oeuvre pendant les deux dernières années
- 56 % ont eu accès à l'alternance travail-études
- 54 % ont une stratégie de développement de la population active qui comprend une planification de la relève

Graphique 4 – Les premiers domaines en matière de développement de la formation et des compétences :



QUE SONT LES TENDANCES, LES OCCASIONS ET LES PRIORITÉS (TOP)?

... Un procédé de planification précieux et éprouvé localement

Le procédé TOP est un modèle de planification local annuel, mené au Niagara par le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara. Le procédé engendre un plan stratégique communautaire de 2 à 3 ans des activités locales coordonnées pour aborder les tendances, les occasions et les priorités du marché du travail. Grâce à cette mise en place du procédé de planification et du plan d'action, le CFAM aide à construire la capacité communautaire à aborder les défis du marché du travail. En construisant sur le travail des TOP de l'année précédente, le CFAM engage les intervenants dans un procédé de planification de la population active, qui est en cours d'année en année et prépare à long terme la base des solutions durables.

En tant que modèle de plan d'action communautaire, le CFAM joue le rôle principal en facilitant le procédé de consultation et de plan d'action qui :

- 1) Vérifie les tendances et les enjeux qui restent les mêmes que l'année précédente;
- 2) Identifie, s'il y en a, les nouvelles tendances provenant des changements significatifs;
- 3) Rappelle le progrès fait dans les activités du plan d'action communautaire;
- 4) Donne la priorité aux enjeux identifiés qui doivent être abordés dans l'année à venir;
- 5) Développe des activités spécifiques pour aborder les enjeux prioritaires, y compris, là ou c'est possible, l'identification des partenaires potentiels;
- 6) Identifie les résultats mesurables pour aider à évaluer les progrès des activités.

Le rapport TOP est un document vivant qui est mis à jour tous les ans pour représenter l'apparition des nouveaux enjeux et le statut des solutions communautaires qui ont été identifiées. Il sert de document de référence pour les partenaires communautaires, les intervenants clés et les organismes gouvernementaux qui soutiennent la prise de décision et le plan stratégique dans le développement de la main-d'oeuvre locale.

MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT

Le procédé de consultation et du modèle de plan des TOP met grandement en valeur l'engagement actuel de la communauté pour la validation et la mise en priorité des enjeux identifiés du marché du travail. Les tendances recensées et leurs enjeux sont présentés à la communauté, utilisant la recherche quantitative et qualitative qui provient de la contribution locale directe.

Au total, huit enjeux clés du marché du travail qui sont pertinents pour la région de Niagara, sont restés prioritaires et le centre d'identification et de mise en place des actions.

Activités de consultation :

Études : deux études électroniques en ligne séparées ont été menées en septembre et octobre 2006, ciblant un échantillon qui doit être représentatif des entreprises/syndicats et des organismes communautaires situés dans la région de Niagara. Intitulées « Plan du marché du travail de Niagara, faire avancer les actions », ces études offrent aux personnes interrogées la possibilité d'identifier les défis et les enjeux influençant le développement de la main d'oeuvre, le recrutement, la rétention et les défis prévus en matière de marché du travail.

Étude des employeurs : l'étude a reçu un taux de réponse de 11 % d'environ 1 300 employeurs/syndicats représentant :

Fabrication	6,6 %	Hospitalité et tourisme	8,8 %
Matériel moteur	3,7 %	Ventes en gros et au détail	10,3 %
Construction	12,5 %	Agriculture/horticulture	5,9 %
Soins de santé	5,9 %	Tous les autres secteurs de service	10,3 %
Transports et entreposage	,7 %	Main-d'oeuvre/syndicat	2,3 %
Éducation	5,1 %	Autre	29,4 %

Étude des communautés : l'étude a reçu un taux de réponse de 50 % d'environ 68 organisations communautaires représentant :

Organisme de développement social	19,2 %
Organisme de soutien et services à l'emploi	30,8 %
Éducation	11,5 %
Autre	38,5 %

Groupe de consultation – consultation sur « la technologie des lieux de basculement » : le CFAM et le collège de Niagara ont invité en même temps cinquante intervenants à travers le Niagara pour participer à un procédé de consultation de groupe concentré sur la technologie. Les participants ont répondu à cinq questions clés pendant un dialogue en ligne d'une semaine. Les résultats ont été rassemblés et ont formé la base d'un plan d'action qui a été partagé avec les intervenants des communautés pendant le forum communautaire officiel des TOP vers la fin novembre.

Forum communautaire officiel des TOP 2006 : le 17 novembre 2006, quatre-vingt représentants du Niagara ont pris part à ce forum d'une demi-journée qui a offert aux intervenants la possibilité de participer au développement d'un plan d'action local, qui se concentre sur les priorités communautaires soutenant le développement de la main-d'oeuvre.

Examen des données secondaires : on a mené un examen des articles et rapports associés qui ont montré un lien identifié avec le développement de la main-d'oeuvre et du marché du travail. Cette recherche a fourni de larges connaissances et une compréhension de ce qui est déjà connu, et elle solidifie et valide en plus les enjeux qui ont été mis en priorité par le

procédé TOP.

Vous trouverez dans l'appendice A une liste détaillée de tous les syndicats et toutes les organisations participants.

PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE – Aborder les enjeux avec des actions

Les pages suivantes présentent les actions élaborées à partir du procédé de consultation des TOP, formant la base du plan d'action communautaire au Niagara pour les deux prochaines années. Le CFAM continue à faciliter les discussions autour de ces actions et à identifier les leaders et partenaires possibles pour aider à faire avancer ces actions prioritaires. Les tranches de temps indiquées reflètent l'action pour la phase 1 ou la phase 2 des initiatives identifiées. Le CFAM reconnaît que les changements dans la population active, les variations économiques, les priorités des intervenants et les restrictions du budget peuvent influencer le lancement de ces actions au niveau communautaire.

TENDANCE : AUGMENTATION DE L'ÂGE DE LA POPULATION RÉGIONALE

Lors d'une comparaison à l'Ontario, la structure de l'âge de la population de Niagara montre que le Niagara est:

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

Encore plus significatif, le groupe d'âge supérieur ou égal à 65 ans a vu une croissance de 8,5 %, les personnes âgées de 45 à 64 ans 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, le groupe d'âge de 25 à 29 ans a connu un déclin de 26,3 % et celui de 0 à 4 ans, une diminution de 17,5 % dans la population. Ainsi, les cohortes connaissant les plus grandes augmentations de population étaient parmi les plus vieilles catégories. Lorsque comparé au reste de l'Ontario, ces plus grandes diminutions et petites augmentations parmi les cohortes plus jeunes suggèrent que le Niagara vieillit plus rapidement.^{xvi}

Enjeu 1 : Il faut augmenter la participation de certains groupes de la population active comme les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les professionnels formés à l'étranger, maximisant ainsi la participation et augmentant l'apport de main d'oeuvre pour satisfaire les besoins de secteur, particulièrement dans les domaines où il existe une pénurie de main-d'oeuvre.

^{xvi} Analytiques Régionales, « un profil du marché de travail au sein de la région du CFAM », avril 2004.

Enjeu 5 : Il faut aborder les besoins des femmes en matière de formation spécifique et du marché du travail, y compris la promotion de l'éducation et de la formation dans les emplois non traditionnels, ce qui pourrait aider à aborder les différences sur les revenus entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à aborder les pénuries de compétences dans des domaines spécifiques sur le marché du travail.

Action proposée 1 : Identifier les compétences d'emploi requises pour des postes dans secteurs où il existe un nombre élevé de postes à pourvoir; développer des outils éducatifs pour les employeurs afin de promouvoir les avantages de l'embauche des populations sous-représentées (effet à long terme, analyse des coûts/bénéfices, etc.) ; créer un modèle intersectoriel détaillé qui soutient la transition des ressources humaines des secteurs/industries connaissant une baisse de la demande en employée vers les secteurs qui ont des postes à pourvoir.

Partenaires proposés – Les organismes d'aide à l'emploi représentant les groupes cibles; les chambres de commerce; les syndicats, le CFAM, les employeurs de la région de Niagara; le gouvernement municipal; les agences de développement économique

Tranches de temps - haute priorité : 2007-2009

Résultats attendus :

Phase 1 :

- Mise en place d'un comité directeur, composé de représentants d'entreprises (2), des organismes d'aide à l'emploi (1) d'un représentant des consommateurs (1) de la population cible
- Une recherche sur les profils détaillés de compétences d'emploi pour les postes sélectionnés dans des industries choisies qui connaissent des pertes d'emploi et des défis de recrutement
- Une analyse des possibilités pour les occasions d'emploi intersectoriel où les aptitudes et les compétences seront complimentées

Phase 2 :

- Suivi du succès des employés dans les emplois intersectoriels
- Création d'un outil de communication pour les employeurs afin de promouvoir les avantages de l'embauche des populations sous-utilisées et en transition

Action proposée 2 : Documenter les offres de programmes post-secondaires dans la région de Niagara et identifier les possibilités d'emploi associé qui relieront les jeunes à l'emploi de la région de Niagara.

Partenaires proposés – Le CFAM, le BEC, l'université Brock, la corporation économique et touristique du Niagara, les employeurs, le MFCU, le collège Niagara

Tranches de temps – priorité moyenne : 2007-2009

Résultats attendus

- Inventaire des programmes offerts par les institutions post-secondaires locales
- Une analyse documentée des possibilités d'emploi qui correspondent aux programmes post-secondaires offerts au Niagara
- Création d'un comité de travail représentant l'éducation, l'entreprise, le syndicat et la population étudiante, afin d'identifier les prochaines étapes pour l'utilisation des données

Action proposée 3 : Développer et mettre en place un groupe de travail pour les parents et les jeunes afin de présenter les cheminements de carrière et les possibilités d'emploi disponibles, y compris les profils de secteur, les statistiques d'emploi, etc. Ces sessions impliqueront les employeurs qui partageront les attentes des employés.

Partenaires proposés – Le BEC, l'université Brock, les employeurs, les organismes d'aide à l'emploi, le MFCU, le collège Niagara, le CFAM, les commissions scolaires, les conseils scolaires; le gouvernement

Tranches de temps – priorité moyenne : 2007-2009

Résultats attendus :

- Cinquante parents, étudiants et éducateurs participeront à un groupe de travail qui partage les informations sur les cheminements de carrière avec des liens spécifiques aux attentes des employeurs et aux conditions d'emploi.

Action proposée 4 : Annoncer les métiers spécialisés : cet événement rassemblera les intervenants afin d'augmenter l'engagement de l'employeur dans la promotion des métiers spécialisés en tant qu'option de carrière. On mettra l'accent sur les métiers qui offrent des possibilités d'emploi viables à travers le Niagara. Des idées dominantes spéciales doivent être identifiées.

Partenaires proposés – Les municipalités locales, les institutions post-secondaires, les employeurs, le MFCU, le CFAM, les commissions scolaires, les syndicats, le BEC

Tranches de temps – haute priorité : 2007-08

Résultats attendus :

- de 15 à 20 métiers spécialisés seront présentés à travers des activités et des démonstrations
- des élèves de l'élémentaire, du secondaire et post-secondaire participeront à des activités pratiques qui soutiennent la découverte de la carrière des métiers spécialisés et/ou le développement des compétences
- un minimum de 100 employés participera à un événement présentant l'importance de l'engagement de l'employeur dans le développement de la

- population active des métiers spécialisés
- quatre municipalités locales travailleront en collaboration pour soutenir la promotion des métiers spécialisés dans la région du Niagara

Action proposée 5 : Catalogue des carrières dans les transports : documenter les options de carrière dans le secteur des transports; vu le profil du vieillissement démographique, ce secteur offrira des possibilités d'emploi importantes. Le « Catalogue des carrières dans les transports » suivra le même modèle de l'ancienne « série de catalogue » produit par le CFAM

Partenaires proposés – Les institutions post-secondaires, les employeurs, le MFCU, le CFAM, les commissions scolaires, les syndicats, le BEC

Tranches de temps – priorité moyenne : 2007-09

Résultats attendus :

- Un catalogue des professions dans les transports au sein de la région de Niagara, faisant la liste des informations détaillées sur chaque profession dans un classeur
- 250 copies du classeur seront distribuées dans les institutions locales d'éducation et les organismes d'aide à l'emploi

TENDANCE : VARIATION DANS L'ÉCONOMIE LOCALE – TRANSFERT CONTINUE DES EMPLOIS VERS LE SECTEUR DES SERVICES – Restructuration économique

Selon les données du Recensement de 2001, les quatre premiers employeurs les plus grands par industrie, suivant la fabrication, sont la vente de détail avec 12 %, les services sociaux et soins de santé ainsi que les services de l'hébergement et de la restauration avec 9 %, puis les services de l'éducation avec 6 %. Dans le secteur des services de Niagara, 75 % de la population active de Niagara (ministère de la formation et des collèges universitaires, en 2004) et plus de 60 % du produit intérieur brut de la région prouvent être un élément économique principal. Trois secteurs (les services de l'hébergement et de la restauration, l'information, la culture et les loisirs, ainsi que le commerce) représentent environ la moitié (45 %) de tous les emplois du secteur des services. Dans un rapport de 2003 publié par l'Institut canadien de recherche sur le tourisme et la corporation économique et touristique du Niagara (2003), il a été prévu, concernant l'effet économique futur du tourisme sur la région de Niagara (prévu au sommet de l'échelle), qu'il y aura jusqu'à 19,7 millions de visiteurs, une dépense touristique de 2,29 milliards de dollars et l'emploi dans le secteur touristique de plus de 25 % de la population active.

Enjeu 2: Sur les dix dernières années, les services sociaux et de soins de santé (y compris les soins infirmiers et les établissements de soins spéciaux pour bénéficiaires internes) sont

devenus l'un des trois premiers secteurs de services (9 % de tous les emplois au Niagara). Cependant, les métiers professionnels de santé ont connu une augmentation de 9,4 % des travailleurs âgés de plus de 45 ans, menaçant ainsi une pénurie continue des professionnels qualifiés dans tous les aspects des soins de santé. Cette tendance se retrouve dans d'autres secteurs comme celui des transports. De même, de nombreux métiers spécialisés connaissent une augmentation des travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Proposed Action 1: Le camp MedQuest : Création et exécution d'un camp d'été hebdomadaire offrant aux jeunes une occasion de découvrir les options de carrière dans le secteur de la santé. Il existe une pénurie critique de travailleurs de la santé professionnels et techniques au niveau de la commission locale. Cela limite la quantité et la qualité des prestations locales de soins de santé à un moment où la population vieillit et où il existe une demande grandissante de prestations de soins de santé. Les activités de recrutement sont critiquées à cause de l'importance du secteur à l'économie, l'expansion et la rétention des entreprises et la réalité du vieillissement de la population. Il existe des taux élevés de postes à pourvoir dans la région pour les docteurs, les physiothérapeutes, les pharmaciens, les infirmières praticiennes, les orthophonistes et les psychologues.

Proposed Partners – Le CFAM, les syndicats; les représentants du secteur de la santé; les municipalités locales; le gouvernement

Tranches de temps – haute priorité : 2007-2008

Résultats attendus :

- 25 élèves d'écoles secondaires auront des expériences pratiques, utilisant une variété d'équipement médical et des activités de simulation, et auront également des possibilités de jumelage
- Une simulation de catastrophe à la fin du camp, impliquant les participants de MedQuest et les services locaux d'intervention d'urgence offrira une grande occasion de formation en cas de catastrophe pour la communauté toute entière.

Action proposée 2 : Créer un outil de recherche d'emploi professionnel au Niagara qui soutient les pratiques d'embauche. Cela aidera les employeurs qui connaissent des défis de recrutement et fera la publicité des possibilités d'emploi dans la région de Niagara.

Partenaires proposés – Non identifiés pour le moment

Tranches de temps – faible priorité : 2008-09

Résultats attendus :

- Un système en ligne d'affichage des emplois qui soutient le recrutement local des employeurs

TENDANCE : UN FAIBLE RENDEMENT SCOLAIRE AU NIAGARA PAR RAPPORT À L'ONTARIO

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

Enjeu 3 : Les industries dynamiques tendent à se placer dans les régions qui ont une main-d'oeuvre disponible répondant à leurs exigences de niveau de compétence et d'éducation. 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.

Action proposée 1 : Créer un lien plus fort entre le plan de développement économique et le perfectionnement des compétences de la main d'oeuvre pour les participants de la population active de Niagara. Cela nécessite une plus grande compréhension des besoins du marché du travail parmi les intervenants du monde de l'éducation, une collaboration grandissante avec les secteurs des entreprises/industries et les syndicats, ainsi que le développement économique pour soutenir le développement de la population active liée aux secteurs économiques cibles. Cela soutiendra un lien plus fort entre le perfectionnement et la demande des compétences.

Partenaires proposés - L'université Brock; le collège Niagara; le CFAM; les commissions scolaires; les agences de développement économique; le gouvernement municipal; les syndicats; les conseils sectoriels

Tranches de temps – haute priorité : 2007-09**Résultats attendus :****Phase 1 :**

- Faciliter une réunion des intervenants intéressés pour discuter du lien entre le système éducatif et les compétences et capacités requises pour les secteurs de croissance économique du Niagara
- Identifier les groupes pour les industries de croissances grâce à des discussions avec les agences locales de développement économiques
- Étendre la possibilité d'« invité spécial », là où les classes scolaires ont accès aux présentations liées aux secteurs de croissance économique

Phase 2 :

- L'engagement du groupe d'intervenants à continuer le dialogue et le

^{xvii} Analytiques Régionales, « un profil du marché de travail au sein de la région du CFAM », avril 2004.

- partage des informations
- Créer un communiqué ou un autre outil de communication pour promouvoir les améliorations et/ou les liens plein de succès entre l'éducation et les employeurs.

Action proposée 2 : Élargir l'accent et la capacité parmi les institutions post-secondaires pour soutenir la mobilité étudiante entre les institutions et les programmes. Cela aidera le transfert des crédits et diminuera le temps de réalisation.

Partenaires proposés – L'université Brock; le collège Niagara; le ministère de la formation et des Collèges et Universités; le ministère de l'Éducation; les étudiants

Tranches de temps – priorité moyenne : 2007-08

Résultats attendus :

- Établir un groupe de travail école-collège-université pour examiner les options de transfert de crédits

TENDANCE : ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Plus nous progressons dans le 21^e siècle, l'accessibilité pour un réservoir de population active qualifiée motivera encore plus les employeurs à trouver des solutions innovatrices pour utiliser au maximum leur main-d'oeuvre.

Enjeu 4 : l'engagement de l'employeur est essentiel au transfert des connaissances et compétences expérientielles entre les travailleurs expérimentés et les nouveaux arrivants sur le lieu de travail.

Action proposée 1 : Créer une situation qui soutient le développement des compétences et la formation de l'employé, y compris le soutien de l'apprentissage, du programme d'enseignement coopératif, des stages, de la formation par l'expérience et du développement professionnel. Rechercher les meilleures pratiques montrant le retour sur investissement accompli par les organisations qui se sont engagées à une culture d'apprentissage.

Partenaires proposés – L'université Brock; le collège Niagara; le ministère de la Formation et des Collèges et Universités; les commissions scolaires; le CFAM; les employeurs; les chambres de commerce; les syndicats; la région de Niagara

Tranches de temps – haute priorité : 2007-09

Résultats attendus :

- Un comité directeur sera formé pour guider le développement de l'analyse de

- rentabilité
- Une étude des meilleures pratiques à travers les autres juridictions sera menée et évaluée pour l'adaptation locale
- Un rapport présentera les découvertes de l'étude et l'adaptation locale pour la mise en place
- De la documentation des meilleures pratiques sera utilisée dans des ressources de communication mettant en valeur la culture d'apprentissage auprès des employeurs de Niagara

Action proposée 2 : Développer un modèle de mentorat qui soutient le transfert des connaissances et des compétences depuis les travailleurs expérimentés aux nouveaux employés. Le modèle devrait garantir les définitions du rôle et les différences de valeur pour les groupes de générations multiples trouvés récemment sur les lieux de travail.

Partenaires proposés – Les organismes d'aide à l'emploi; les employeurs; les syndicats; le CFAM; l'université Brock; le collège Niagara

Tranches de temps – haute priorité : 2007-09

Résultats attendus :

Phase 1 :

- Un comité directeur composé d'au moins un représentant de 2 secteurs d'entreprise, d'organismes d'aide à l'emploi et de consommateurs représentatifs de la population cible
- Une documentation du profil des groupes de générations multiples sur le lieu de travail
- Une étude du modèle de mentorat qui soutiendra le transfert des connaissances et des compétences depuis les travailleurs expérimentés aux nouveaux employés

Phase 2 :

- Mener le modèle de mentorat avec un employeur local et mettre en place une évaluation pour mesurer les résultats

Action proposée 3 : Créer un système qui soutient la promotion des possibilités de formation entre les employeurs, par secteur ou par thème, pour augmenter l'accès à la formation et réduire les frais associés. Ce réseau de formation mettra en valeur l'amélioration des compétences et le développement professionnel, et abordera les besoins communs de formation, dont les compétences non-techniques, la santé et la sécurité, etc.

Partenaires proposés - Les chambres de commerce; les syndicats; le CFAM ; les entreprises; les fournisseurs de formation

Tranches de temps – priorité moyenne : 2007-09

Résultats attendus :

Phase 1 :

- Développer un comité de travail pour mener la présentation de proposition de financement
- Identifier le secteur pour guider l'introduction du modèle de réseau de formation
- Développer le site pour la mise en place pilote

Phase 2 :

- Identifier des moyens de partager le coût de formation basé sur les besoins communs
- Évaluer l'utilisation du réseau de formation par un sondage des employeurs et des utilisateurs
- Déterminer la possibilité d'étendre le réseau de formation à travers d'autres secteurs

Action proposée 4 : Rechercher des possibilités d'emploi annuel qui pourraient être développées grâce à la collaboration des employeurs parmi les secteurs qui atteignent des hauts sommets à des moments différents de l'année. Cela peut aider à augmenter l'attrait des secteurs/industries et soutenir l'acquisition continue.

Partenaires proposés - Les organismes d'aide à l'emploi représentant les groupes cibles; les chambres de commerces; les syndicats; le CFAM; les entreprises; l'agence de développement économique; les administrations municipales

Tranches de temps – faible priorité : 2008-09

Résultats attendus :

- Identifier les secteurs de métiers saisonniers au sein de Niagara
- Analyser les données pour identifier les possibilités intersectorielles potentielles afin de promouvoir la rétention des employeurs et l'emploi annuel des employés

Action proposée 5 : Développer un système intégré simplifié qui soutient les possibilités d'emploi des nouveaux arrivants et qui met en valeur la diversité. Le système doit être flexible en cas d'ajustement si besoin et a besoin d'un élément d'évaluation pour mesurer l'impact et les résultats

Partenaires proposés - Les employeurs; les syndicats; le CFAM; le conseil d'emploi des nouveaux arrivants de Niagara; les organismes gouvernementaux

Tranches de temps – haute priorité : 2007-08

Résultats attendus :

- Un réseau d'organismes d'aide à l'emploi, comprenant les employeurs qui travaillent en collaboration pour renforcer la participation de la main-d'oeuvre des nouveaux arrivants, se rencontrera au moins trois fois durant l'année fiscale
- Un événement du réseau conçu pour rassembler 15 nouveaux arrivants recherchant du travail dans la région de Niagara et 15 employeurs/modèles de rôle qui ont été liés par des expériences similaires d'emploi/carrière

TENDANCE : LES TRANSPORTS – une barrière à l'emploi et à la mobilité des chercheurs d'emploi

Vu le manque de système de transport régional entre les municipalités, la mobilité des chercheurs d'emploi a été très limitée et a restreint la capacité des employeurs à recruter des candidats.

Action proposée 1 : Documenter l'impact du manque de transports entre les municipalités sur les clients cherchant de la formation et de l'emploi à travers le Niagara.

Partenaires proposés - Opportunité Niagara; les organismes d'aide à l'emploi; le comité de transport du CFAM; les administrations municipales; la région de Niagara; les employeurs

Tranches de temps – haute priorité : 2007-08

Résultats attendus :

- Un système de repérage qui sera utilisé par les organismes d'aide à l'emploi afin de documenter l'effet du système de transport entre les municipalités sur la mobilité des clients pour l'accès à l'emploi
- Un résumé semestriel des résultats émis par les organismes locaux pour l'organisation de coordination

PROCHAINES ÉTAPES

Les économies en mouvement et les démographies de la population active dirigent une stratégie et une approche collaborative vers un plan d'action communautaire. Ce plan offre à la région de Niagara un résumé de la composition et des influences affectant la main-d'oeuvre et le marché du travail. Ce sont ces actions significatives, citées dans les pages précédentes, et des activités ultérieures qui vont défier le Niagara à agir dans les prochains mois.

Vu le climat changeant et les ressources limitées, à la fois humaines et financières, l'importance de collaboration et de coopération à travers une approche de partenariat aidera à construire une approche synergétique pour aborder les solutions. Beaucoup parmi les enjeux identifiés dans ce rapport se situent à long terme et l'effet tout entier est en effet toujours inconnu. Nous ne pouvons pas non plus attendre et voir.

Le CFAM utilisera ce rapport comme une ressource clé dans ses plans stratégiques. De plus, les résultats de cette recherche seront croisés avec ceux du réseau de commissions locales à travers la province pour identifier toutes similitudes dans les enjeux de la population active et du marché du travail. C'est une étape importante du procédé, puisque elle attire l'attention vers l'immensité (ou le manque) des indices économiques et sociaux clés qui ont tendance à influencer la future politique, les décisions politiques et les directions. Le rapport sera partagé au sein de la communauté de Niagara, un partage qui s'étendra aux leaders politiques de tous les niveaux du gouvernement. Ce document vague sera examiné, mis à jour et révisé quand des initiatives sont mises en place et quand des tendances émergentes modifient les priorités.

Planifier les actions est simplement une première étape. À travers son approche neutre de facilitation, le CFAM s'engage à prendre de l'avance dans les activités productrices qui rassembleront les intervenants et les leaders identifiés et soutiendront la mise en place des actions qui auront de manière collective un effet positif sur la population active de Niagara.

« Le vieillissement de la population affecte également sérieusement la croissance économique en résultat d'une contraction de la population active potentielle » (le Conference Board du Canada 2005).

SOURCES D'INFORMATION

<http://www12.statcan.ca/english>

Analytiques Régionales, « un profil du marché de travail au sein de la région du CFAM », avril 2004.

Bulletin du marché du travail, Centre de ressources humaines du Canada, région de Niagara, Volume VI, Enjeux II et III, 2006

CANSIM – Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, novembre 2005-2006

Carol Dupuis, analyste de l'information sur le marché du travail, Service Canada, zone de Niagara, novembre 2006

Conference Board du Canada 2005, Executive Action Series, No 159

Labour Force Survey Estimates (non désaisonnalisé), Statistique Canada, de janvier à novembre 2006

Metropolitan Outlook 2B, Conference Board du Canada, mai 2005

Niagara News 2007, bulletin d'information de la corporation de développement économique de Niagara

Perspectives de l'emploi et des affaires de la région de Niagara, Corporation économique et touristique du Niagara, janvier 2006

Rapport des nouveaux développements, Développement des entreprises, ville de Niagara Falls, novembre 2006

Statistique Canada – Études de la main-d'oeuvre mensuelle (non désaisonnalisées), de janvier à mars 2005 et 2006

Stratégie de croissance économique de Niagara, Corporation économique et touristique du Niagara, 2005

St. Catharines-Niagara : Metropolitan Outlook 2B, Hiver 2007, Conference Board du Canada, décembre 2006

Tableaux de données du Recensement personnalisé 2001 de Statistique Canada – région de Niagara

Workforce Focus, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara, janvier 2006

Workforce Focus, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara, mars 2006

Workforce Focus, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara,
mai 2006

Workforce Focus, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara,
juillet 2006

Workforce Focus, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara,
septembre 2006

RÉPERTOIRE DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES/ORGANISMES PARTICIPANTS

Main-d'oeuvre - 2

SEFPO, section locale 211
 Teamsters Local Union 879

Entreprises - 96

3 R's Used Books + Things
 Abitibi-Consolidated
 Accu-Guard
 Algoma Central Corp.
 Americana Conference Resort & Spa
 Andrew Peller Limited
 Apple Auto Glass
 Avant-garde Emporium
 B&C Auto & Industrial
 Bayview Flowers
 Bear-Paw Auto
 Bodine Mfg.
 Boltworks
 Bowman's Auto Sales
 Boyd Automotive
 Burke Group
 C. D. Henderson & Associates, Inc.
 C. Stephen Carriere Realty Inc.
 Can American Stone
 Canadian Niagara Hotels
 Clark Computers
 Closet Concepts
 Consumer Show Productions Inc
 Convergys
 Courteous Delivery
 Danolin Refrigeration
 Dekker's General Repairs and Auto Sales
 DF Gerow Plumbing & Heating
 Dundee Private Investors
 Dunk & Associates
 ECCO
 Enns Bagbery & Tire (1993) Ltd.
 Eric P. Jones & Associates Inc.
 Family Recreation
 Forgetful Dee Clown and Friends
 Freelance Finishings Inc.
 Garden Creations

Globex Security International
 Great Wolf Lodge
 Greely Construction Inc.
 Harbour House Hotel
 Helping Hands Maid Service
 Henry Swinkels Architect
 Hipple Farms Limited
 HOCO Entertainment & Resorts
 In The Mirror
 Jazzz Footwear & Accessories
 Jeffery's Greenhouses
 Kremble Automotive Inc.
 La Paloma Blanca HHC
 Lakebreeze Flowers
 Lakewinds
 Landmark Landscape Contractors Inc.
 Lifco Hydraulics
 M&M Meat Shops
 MacFrugals Furniture
 Managing Imaginations Inc.
 Merit Contractors Niagara
 Nachem Inc.
 Neptunus Yachts
 Niagara Casinos
 Système de santé de Niagara
 Osprey Media Group
 Out of the Past
 people2design
 Pinders Security
 Precision Surface Technologies Inc.
 Pylypuk & Associates
 Quality Belt Maintenance Ltd.
 R Hobbs Electric
 Rainbow Studio
 Rankin Construction Inc.
 Ridley & Associates Appraisal Services Limited
 Sandercott & Evans Opticians
 Shalom Manor
 Silverdale Sports Centre
 Solotext Editorial
 Special Needs Computers
 St. Catharines Pattern Ltd.

Sylvia's Bed and Breakfast
Synectics Transportation Consultants Inc.
The Frontier Group
The Graphix Works
The Herrington Group Ltd
Tim's Water Service Ltd.
TMP
Tom Haines British Cars
Transition Resource Network
Trendspire Canada, Inc.
United Motor Collision
United Rentals
Valleybrook Gardens
West Lincoln Memorial Hospital
West Niagara Animal Hospital
White Oaks Conference Resort & Spa
Workplace Safety Group

Associations de développement des entreprises - 5

Corporation de développement économique de Niagara
Chambre de commerce de Niagara-on-the-Lake et VCB
St. Catharines & Area Small Business Enterprise Centre
Chambres de commerce de St. Catharines et de Thorold
Chambre de commerce de Welland/Pelham

Organismes de prestation de services - 26

AIDS Niagara
Business Education Council of Niagara
CAIPS
Service financier Canadian Tire
CCAC de Niagara
ACSM de Niagara
Soins de santé communautaire de St. Catharines et Thorold
Community Living Welland Pelham
Centre d'aide à l'emploi
Goodwill Niagara
Habitat pour l'Humanité
Information Niagara
John Howard Society - Job Gym
Centre d'aide à l'emploi de Niagara
Niagara Support Services

Centres de ressources d'apprentissage et d'emploi de Niagara Ouest
Aides à l'emploi du POSPH
Fondation Trillium de l'Ontario
Opportunités Niagara
Peace Bridge Newcomer Centre
Port Cares
Centraide de Niagara Sud
Welland Heritage Council/CAIPS
Centre d'aide à l'emploi de West Lincoln
Employment Help Centre
YMCA de Niagara
YWCA

Éducation/Formation - 8

Academy of Learning Niagara
Université Brock
Conseil scolaire du district de Niagara
Centre de développement communautaire de la petite enfance (ECCDC)
Conseil scolaire du district catholique de Niagara
Collège Niagara
Centres Oxford Learning
École Montessori de St. Catharines

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi - 3

Club 2000 Niagara Inc.
Folk Arts Council of St. Catharines Centre multiculturel
Fort Erie Native Friendship Centre

Gouvernement - 14

Ville de Port Colborne
Ville de St. Catharines
Ville de Thorold
Ministère des Affaires civiles et de l'Immigration
Ministère des Petites entreprises et de l'Entrepreneuriat
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Département des services communautaires de la région de Niagara
Ministère du Tourisme et des Loisirs de l'Ontario
Municipalité régionale de Niagara



Service Canada
Commission des parcs du Niagara
Ville de Grimsby
Ville de Niagara on the Lake
Ville de Pelham

TOP 2006 – REPORT CARD ON ACTIONS A COMMUNITY BASED APPROACH

Stakeholders in Niagara have been successful in generating action on seventeen of the twenty-five proposed actions identified in the Trends, Opportunities and Priorities for the Niagara Region 2005 Report.

TREND: INCREASED AGE OF THE REGIONAL POPULATION

The regional population is characterized by modest growth, a changing age structure and a skew towards an older population. The most dramatic changes over the past three decades include a dramatic decline in the number of individuals aged between 25 and 29 and those less than 5 years of age.

ISSUE 1: There is a need to increase participation of such labour force groups as youth, women, persons with disabilities, and foreign trained professionals, maximizing participation and increasing workforce supply.

Proposed Action 1 of 8

Establish a small, influential task force to develop an integrated, regional workforce development plan, and a presence for and branding of a centralized regional workforce development service.

STATUS: Ongoing - NTAB

Proposed Action 2 of 8

Educate Ontario Works clients and employment service providers about recent legislation changes - earnings exemptions and extended employment health benefit.

STATUS: Complete - Community Services - EASO

Proposed Action 3 of 8

Promote local services available to promote and support entrepreneurship across all population groups.

STATUS: No action identified

Proposed Action 4 of 8

Conduct a three phase study of employment access/opportunities for people who are homeless. A community research advisory committee will be formed to provide input into the process and to share knowledge.

STATUS: COMPLETE: Start Me Up Niagara

Proposed Action 5 of 8

Develop a series of workforce development guides to support and engage employers in areas of

human resource management, workforce diversity, recruitment and retention practices, and maximizing local workforce participation.

STATUS: Ongoing - Opportunities Niagara/NTAB

Proposed Action 6 of 8

Engage senior training and employment support agency representatives in the validation of information on available employment programs and services in Niagara Region to gain an accurate inventory and identify gaps and areas of duplication.

STATUS: Ongoing - NTAB

Proposed Action 7 of 8

Gain a better understanding of how part-time employment/lack of benefits impacts labour force participation, employee wellness and work-life balance.

STATUS: No action taken

Proposed Action 8 of 8

Carry out research based on the 1998 Literacy Risk Index and the current data from Statistics Canada's International 2005 Adult Literacy Survey (IALS) to determine increase/decrease in literacy levels across Niagara by community.

STATUS: Funding Status Pending - NTAB

ISSUE 4: Employer recognition of their role in the transfer of experiential skills and knowledge between experienced workers and new entrants to the occupation will result in an increase in efficiency and effectiveness of the workplace and create a best practices model for recruitment.

Proposed Action 1 of 3

Capture success stories of secondary co-op student placements and their influence on career pathways of participants; promote these successes to employers.

STATUS: Ongoing - BEC/NCDSB/DSBN/NTAB

Proposed Action 2 of 3

Support programs and/or services targeting adult literacy and Prior Learning Assessment and Recognition.

STATUS: Ongoing - Literacy Link Network

Proposed Action 3 of 3

Recognize employers engaged in workplace development and employee training and skills development.

STATUS: Ongoing: Training Excellence Recognition Awards & MTCU Apprenticeship Recognition Awards

TREND: SHIFT IN LOCAL ECONOMY - CONTINUED TRANSFER OF JOBS TO THE SERVICES SECTOR - economic restructuring.

Among some of the more unique aspects of Niagara's evolving labour market, has been the magnitude in its shift from goods-producing products, and manufacturing in particular, toward the services sector. The decline in its share of the region's total employment has continued since 2001, dipping to between 14% and 16% of the labour force in recent years (2002-2005). Conversely, Niagara's present-day services sector now employs approximately 75% of Niagara's workforce and accounts for more than 60% of the region's gross domestic product (GDP).

ISSUE 2: Over the past decade, Health Care and Social Services (including Nursing and Residential Care Facilities) has emerged as one of the top three services sectors (9% of all employment in Niagara). However, professional occupations in health experienced a 9.4% increased share of workers in the 45 years and older cohort, threatening a continued shortage of skilled professionals in all aspects of health care.

Proposed Action 1 of 4

Explore the shortage of health care workers in specific high need occupational categories through creation of a working group which discusses ways to promote careers to youth and utilize the skills of equity groups and foreign trained professionals.

STATUS: Ongoing - Niagara Health System

Proposed Action 2 of 4

Identify best practices being utilized across the province to address the health care shortages and conduct a compare and contrast analysis of Niagara activities to identify potential new approaches and strategies.

STATUS: No action identified

Proposed Action 3 of 4

Create a network with local employers and training/post-secondary institutions offering health-related training programs to establish opportunities for rotations, training access, co-op placements, etc.

STATUS: No action identified

Proposed Action 4 of 4

Identify job specific areas where shortages are being experienced/projected with a review of vacancies based on new positions, attrition, full-time, part-time or casual.

STATUS: Complete - Niagara Employment Outlook Survey, 2005

ISSUE 6: Niagara's transitioning economy has resulted in an increase in workers experiencing a shift from one employer/sector to another. There is a need to develop a targeted support system to assist this population and maximize their labour force participation across sectors where the job opportunities exist.

Proposed Action 1 of 1:

Support the skills development needs of displaced workers to facilitate their return to Niagara's labour force.

STATUS: Funding Status Pending - NTAB

ISSUE 7: There is a need to increase awareness of employment opportunities available across specific services sector clusters (Accommodations and Food Services) as employers are experiencing difficulty recruiting employees to meet the rising demand for entry level positions.

Proposed Action 1 of 2:

Continue to focus on career awareness strategies/events/resource tools to promote careers in Hospitality & Tourism sectors.

STATUS: Ongoing: BEC/NCDSB/DSBN/NTAB

Proposed Action 2 of 2:

Work with an employer group to examine employment structure of jobs in the tourism and hospitality sector including seasonality and accessibility to benefits for employees.

STATUS: No action required

TREND: NIAGARA EDUCATIONAL ATTAINMENT LAGS ONTARIO (Interpretive Condensation of the Profile of the Niagara Labour Market, Niagara College, 2004) – employers demand for higher skills; need to increase the levels of post secondary attainment.

Niagara's labour force is better educated than it was twenty or even ten years ago, with the percentage of the workforce possessing university degrees rising from 13.8% in 1976 to 18% in 2001. Relative to Ontario however, Niagara has consistently (from 1991 to 2001) exhibited a lower level of university-educated labour and the gap has continued to increase.

ISSUE 3: Dynamic industries tend to locate in areas that have an available labour force that meets their educational and skill level requirements. As a result of the increase in technological change across occupational clusters, there is an increasing demand for higher skills by employers.

Proposed Action 1 of 3

Document the return on investment for local employers across sectors to promote training and skills development; and the creation of pathways to occupations offering sustainable employment opportunities.

STATUS: Funding Status Pending - NTAB

Proposed Action 2 of 3

Identify the major sectors of employment growth and local employers within these sectors. Identify current risks such as lack of current/competitive skills, literacy, educational requirements or application of essential skills in recruiting for future needs.

STATUS: No action identified

Proposed Action 3 of 3

Develop a plan to attract, retain and support employment of highly skilled newcomers to Niagara, including a strategy to educate and inform employers.

STATUS: Funding Status Pending - NTAB/Niagara Newcomer Employment Council

TREND: Increased Participation of Women in the Workforce

Although the participation rate of women has risen dramatically over the past three decades, women still earn less than men with earnings of approximately 67% of that of men (across all occupational clusters). Their employment continues to be concentrated, and over-represented in four occupational clusters (Intermediate and Elemental Sales and Service Occupations, Clerical Occupations and Skilled Administrative and Business Occupations), and significantly under-represented in the cluster entitled Trades and Skilled Transport and Equipment Operators.

ISSUE 5: There is a need to address the specific training & labour market needs of women including promoting education and training in non-traditional employment which could work to address differences in income between males and females as well as address skills shortages in specific areas in the labour market.

Proposed Action 1 of 2

Implementation of a mentorship model to support increased participation of women in the labour force, including areas of entrepreneurship and non-traditional opportunities.

STATUS: Ongoing - NTAB/YWCA/Women in Niagara

Proposed Action 2 of 2

Identify what support is needed - speak/survey women, talk with employers to gain their perspective of what supports should be put into place to support female participation in the labour force.

STATUS: No action identified

TRANSPORTATION - lack of inter-municipal transportation system impacts negatively on job seeker mobility across municipalities.

The lack of a regional inter-municipal transportation system is an overriding issue impacting job

seeker mobility and employer recruitment. The Niagara Economic Growth Strategy Report released by the Niagara Economic Development Corporation in May, 2005 reiterated that Niagara's transportation system is a priority and its limitations are impacting local economic growth and worker, student and visitor mobility.

TRANSPORTATION - Recruitment and Retention Barrier, The "Job Bus" - A Niagara Home Grown Recruitment and Retention Strategy

Proposed Action 1 of 1

Charge the Transportation Committee with the task of identifying a strategy for the continuation and potential expansion of the Niagara Job Bus Pilot Project that was utilized to link job seekers and employers in sectors experiencing a shortage of workers.

STATUS: Ongoing - NTAB/Opportunities Niagara

For more information, please contact:

Trudy Parsons, Executive Director
 Niagara Training & Adjustment Board
 One St. Paul Street, Suite 605 St. Catharines, ON L2R 7L2
 Phone: 905-641-0801 Fax: 905-641-0308 E-Mail: tparsons@ntab.org

NTAB is funded by:



Part of:





Rapport sur les tendances, occasions et priorités au Niagara 2007

PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

2007

LE CONSEIL DE FORMATION ET D'ADAPTATION DE LA MAIN D'OEUVRE DE NIAGARA

1 St. Paul Street, Suite 605, St. Catharines, ON L2R 7L2
tél: 905.641.0801 • téléc: 905.641.0308 • ntab@ntab.org

www.ntab.org

subventionné par

