



Niagara Training & Adjustment Board

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

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

# RAPPORT

Janvier 2008

*un membre du*



Réseau des  
Commissions locales  
de l'Ontario

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

## TABLE DES MATIÈRES

Remerciements .....	2
Résumé .....	3
NTAB ... le conseil de perfectionnement de la main-d'oeuvre de Niagara .....	4
Tendances, occasions et priorités : méthodologie du rapport .....	5
Activités du processus de consultation .....	5
Résultats de la consultation auprès des employeurs .....	6
Dialogue direct avec les employeurs et les syndicats .....	6
Tendances de l'emploi .....	6
Difficultés d'embauche .....	7
Utilisation des services et des ressources communautaires .....	7
Profil communautaire et aperçu des tendances du marché du travail de Niagara .....	9
Sommaire de la population .....	9
Niveaux de scolarité de la population de Niagara .....	13
Tendances de l'emploi .....	15
Changements récents dans l'emploi sur douze mois .....	16
Prévisions des taux de retraite pour la période de 2001 à 2011 .....	18
Modifications importantes pour la région de Niagara en 2006 – 2007 .....	19
Secteur de la construction .....	20
Secteur de la fabrication .....	21
Secteur de l'agriculture .....	22
Secteur des services .....	22
Plan d'action communautaire pour la main-d'oeuvre de la région de Niagara	
Bulletin sur les actions des TOP de 2007 .....	24
Plan d'action NIAGARA 2008 .....	25
Variation dans l'économie locale .....	25
Augmentation des niveaux de compétences/titres de compétences exigés par les employeurs .....	27
Vieillesse de la population .....	28
Marginalisation de la main-d'oeuvre sur le marché du travail .....	30
Autres Actions Proposées .....	33
Prochaines étapes .....	35
Sources d'information .....	36
Annexe A .....	37
Annexe B .....	38

## REMERCIEMENTS

Chaque année, le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara (NTAB) joue un rôle de premier plan dans le processus régional de planification qui mène à l'élaboration d'un plan d'action répondant aux enjeux et aux priorités du marché du travail déterminés au cours d'une recherche consultative. Le processus est fortement influencé par la participation active et les données provenant d'une vaste gamme de partenaires. NTAB reconnaît la valeur et la contribution importante de ceux qui y ont participé et nous vous remercions de votre interaction, de vos connaissances et de vos expertises partagées.

Un merci tout spécial au gouvernement de l'Ontario et au ministère de l'Emploi pour leur soutien continu du NTAB et du Réseau des commissions locales.

NOTA : NTAB reconnaît les limites du rapport et continuera à rechercher de l'information dans les domaines qui nécessitent plus d'analyses et d'actions.

### Format du rapport

Le présent rapport fournit au lecteur les informations suivantes :

- Un profil démographique de la population et un aperçu des tendances du marché du travail de Niagara;
- Un plan d'action du perfectionnement du marché du travail abordant les enjeux influençant la main d'oeuvre de Niagara;
- Une mise à jour du bulletin sur des actions entreprises liées aux questions connexes.

Ce rapport a été préparé par : Trudy Parsons, directrice générale



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

### CONTACT POUR NTAB

1, rue St-Paul, bureau 605

St. Catharines ON L2R 7L2

Téléphone : (905) 641-0801

Télécopieur : (905) 641-0308

Courriel : [tparsons@NTAB.org](mailto:tparsons@NTAB.org)

Site Web : [www.NTAB.org](http://www.NTAB.org)

NTAB est financé par Emploi Ontario

**EMPLOI  
ONTARIO**

Le présent document peut être cité et reproduit librement sans la permission du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara (NTAB) sous réserve qu'aucun changement ne soit apporté au texte ou au contenu et que l'origine en soit mentionnée.

*Les opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.*

## RÉSUMÉ

Le présent rapport offre un aperçu du profil démographique de Niagara et des changements importants qui sont survenus dans les principaux secteurs en 2007. On a ajouté la rétroaction communautaire relativement aux besoins du marché du travail et des perspectives sur les enjeux du recrutement et du maintien en poste de la main-d'œuvre pour établir le contexte de la détermination des enjeux prioritaires et de la recherche de solutions.

Les futurs investissements économiques et l'expansion des entreprises exigent l'accès à une main-d'œuvre plus spécialisée. Une économie fondée sur le savoir restructure les marchés du travail de la région et accroît le besoin des syndicats et des employeurs d'offrir des possibilités d'emploi favorisant l'intégration de la main-d'œuvre et la promotion des programmes d'études postsecondaires. La recherche sur le marché du travail et les renseignements locaux révèlent les principales tendances qui influencent le perfectionnement de la main-d'œuvre régionale :

- Transformation de l'économie régionale
- Augmentation des niveaux de compétences/titres de compétences exigés par les employeurs
- Vieillesse de la population de la région
- Marginalisation de la main-d'œuvre sur le marché du travail

La diversification économique constitue une priorité pour les dirigeants de la région de Niagara. Elle est dictée par les modifications de l'économie de base, la hausse du dollar canadien et une concurrence mondiale accrue. On prévoit que la mise en valeur de secteurs tels que l'autoroute Niagara-Grand Toronto permettra à la région de bénéficier de la création de 11 560 nouveaux emplois, de 409 millions de dollars de revenu et de 198 millions de dollars en retour d'impôts.<sup>1</sup>

La région de Niagara est une partie intégrante de la région élargie du *Golden Horseshoe* dont la population a augmenté de 8,4 % entre 2001 et 2006. En comparaison, la province de l'Ontario a connu une croissance démographique de 6,6 %, alors que celle de Niagara s'établissait à 4,1 %. La ville de Grimsby fut une exception à cette tendance et elle s'est classée parmi les 20 communautés les plus dynamiques de l'Ontario (2001-2006) avec un accroissement de sa population de 12,4 %. En examinant le phénomène sous la perspective de l'âge de la population, Niagara se classe au quatrième rang parmi les régions urbaines ayant la plus forte proportion de personnes âgées.

Le plan de perfectionnement de la main-d'œuvre de Niagara repose sur un mélange de plans stratégiques, comprenant la Stratégie de croissance économique de Niagara 2005-2010, sur la participation de la région de Niagara, du *Niagara College* et de la *Brock University*, ainsi que d'autres groupes partenaires clés qui ont de l'influence sur le perfectionnement de la main-d'œuvre et le développement économique. Dans le cadre du processus de consultation des TOP et de la mise en œuvre des actions prioritaires, NTAB continue d'examiner le rôle joué par les principaux groupes partenaires et les influences économiques dans la région.

<sup>1</sup> *The Standard*, 28 septembre 2007

## NTAB ... le conseil de perfectionnement de la main-d'oeuvre de Niagara

En 1997, le mandat du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara (NTAB) était d'abord d'agir en tant que catalyseur de la planification du marché du travail régional et du perfectionnement de la main-d'oeuvre dans la région de Niagara. Le mois d'octobre 2007 a marqué le début de la dixième année d'existence de cette organisation communautaire à but non lucratif. Au cours de la dernière décennie, NTAB est resté fidèle à sa mission, qui consiste à agir comme :

*« champion du perfectionnement de la main-d'oeuvre dans la région de Niagara grâce à un mécanisme au moyen duquel les tendances, occasions et priorités feront l'objet d'actions communautaires. »*

NTAB est dirigé par un comité de directeurs volontaires représentant le secteur des affaires, du travail, de l'éducation et de la formation professionnelle, ainsi que des personnes ayant des incapacités, des femmes, des francophones, des jeunes, des minorités visibles et le domaine du développement économique. NTAB agit en tant qu'agent de recherche impartial, de diffuseur d'informations et de facilitateur du développement de partenariats collaboratifs. Depuis 1997, NTAB a mené avec succès 95 projets à travers la région, soutenu par plus de 500 partenaires qui ont contribué en espèces ou en nature au financement de près de 1,2 million de dollars.

Le rayon d'action du NTAB s'étend sur la région géographique de Niagara, couvrant approximativement 1 854 kilomètres carrés, qui est divisée en 12 communautés : Fort Erie, Niagara Falls, Niagara-on-the-Lake, St. Catharines, Thorold, Welland, Port Colborne, Wainfleet, Pelham, Lincoln, West Lincoln et Grimsby.

## TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS : MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT

Le processus de planification et de consultation des tendances, occasions et priorités (TOP) repose sur la recherche qualitative et quantitative, sur l'analyse de données et sur les commentaires des collectivités provenant d'agents de prestation de services de base, ainsi que de décideurs stratégiques. Les TOP réunissent des représentants d'un large éventail d'intervenants pour examiner les conditions du marché du travail et de la main-d'oeuvre de la région, ainsi que les influences qui agissent sur ces derniers.

Basés sur le processus de consultation, huit enjeux du marché du travail demeurent des priorités et le point de mire pour la recherche de solutions aux enjeux locaux.

### Activités du PROCESSUS de consultation :

Enquête menée auprès des employeurs : Parmi un échantillon d'environ 3 000 employeurs et syndicats locaux, on a effectué une enquête en ligne en septembre 2007. 177 répondants ont participé à cette enquête, dont voici les taux de réponse par secteur :

Vente en gros et au détail	20 %	Agriculture et horticulture	4,8 %
Accueil et tourisme	18,6 %	Santé et services sociaux	4,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,2 %	Éducation	4,8 %
Fabrication	11 %	Sans but lucratif	3,4 %
Construction	9,7 %	Gouvernement	1,4 %
Transports et entreposage	5,5 %	Syndicats	0,7 %

### Groupe de consultation – consultation sur « la technologie des lieux de basculement » :

Au début d'octobre, NTAB s'est associé avec la Corporation de développement économique de Niagara pour inviter vingt-huit (28) dirigeants de partout dans la région à participer à un forum de discussion en ligne axé sur la technologie. La participation à cette consultation n'a donc pas pu être influencée par des conflits d'horaire ou de déplacement et cette formule virtuelle a permis aux invités de choisir le moment et l'endroit qui leur convenaient pour accéder au forum de discussion en ligne et faire part de leur point de vue. Les participants ont reçu un document de discussion (copie disponible à l'adresse suivante : [www.ntab.org](http://www.ntab.org)) établissant le contexte du dialogue de haut niveau qui tenait compte de la situation économique actuelle, des orientations stratégiques adoptées par les principaux organismes intéressés, des perspectives économiques, des facteurs influençant le marché du travail et le profil démographique de la main-d'oeuvre. Les résultats ont été rassemblés et ont fourni la base d'un plan d'action qui a été partagé avec les intervenants des communautés pendant le forum communautaire officiel des TOP à la fin octobre. La liste des questions auxquelles les participants devaient répondre se trouve à l'annexe A.

**Forum communautaire officiel des TOP 2006 :** Le 30 octobre 2007, soixante-deux (62) représentants communautaires de la région de Niagara ont pris part à ce forum d'une

demi-journée qui offrait aux intervenants la possibilité d'en savoir plus sur les défis qu'a à relever le marché du travail de Niagara en matière de l'offre et la demande. Les participants ont pu contribuer à l'élaboration du plan d'action local en apportant leurs idées aux tours de tables facilités. Le processus comportait un mécanisme permettant aux participants de hiérarchiser les tendances et des enjeux du marché du travail local.

**Examen des données secondaires :** On a effectué un examen des articles et des rapports liés au marché du travail de la région. Cet examen a permis d'approfondir et de comprendre les informations et les données existantes. De plus, il contribuait à la validation des enjeux dont on a établi la priorité lors du processus des TOP.

Vous trouverez une liste détaillée de tous les syndicats et de toutes les organisations participantes à l'annexe B.

## RÉSULTATS DE LA CONSULTATION AVEC LES ENTREPRISES

### Dialogue direct avec les employeurs et les syndicats...

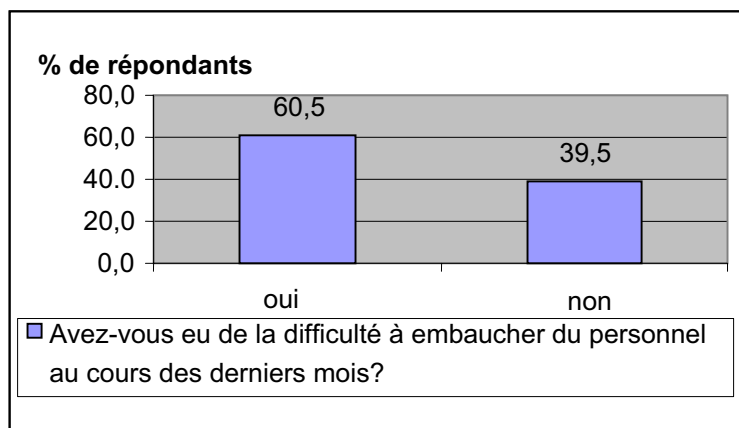
Dans le cadre du processus de consultation, NTAB a mené une étude en ligne auprès des employeurs et des syndicats afin de recueillir leurs commentaires sur plusieurs sujets, dont :

- les défis passés et à venir en matière de recrutement;
- les capacités et les compétences actuelles de la main-d'oeuvre;
- les stratégies déterminées pour satisfaire les besoins de la population active;
- les enjeux principaux de la main-d'oeuvre selon le secteur.

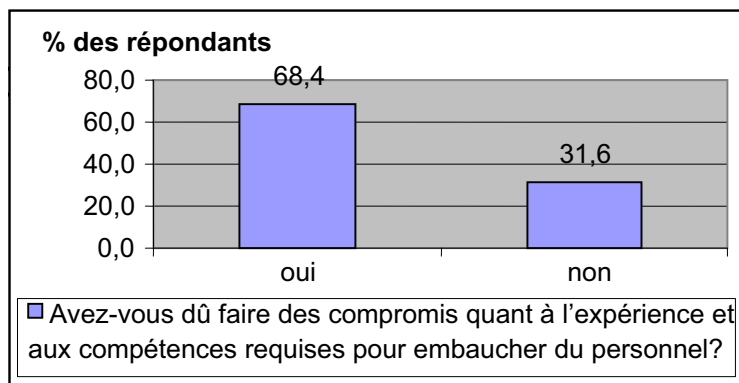
### Tendances de l'emploi (selon les répondants) :

- 58,5 % des répondants ont indiqué qu'ils emploient entre 1 et 10 personnes, 26,9 % emploient entre 11 et 50 personnes et les autres (14,6 %) emploient plus de 51 personnes;
- 36 % des répondants ont indiqué que la durée moyenne d'emploi est de 3 à 5 ans et 24,2 % ont répondu que la durée moyenne est de 6 à 10 ans;
- 46,4 % des répondants ont indiqué que le nombre de leurs employés est demeuré le même au cours de la dernière année, alors que 37,9 % ont indiqué une augmentation de leurs effectifs et 15,7 % ont indiqué une diminution;
- 51,6 % des répondants ont indiqué qu'ils s'attendent à une augmentation de leurs effectifs au cours de la prochaine décennie, alors que 42,6 % ont indiqué que le nombre d'employés demeurerait le même et 5,8 % ont indiqué qu'ils prévoient une diminution.

## Difficultés d'embauche :

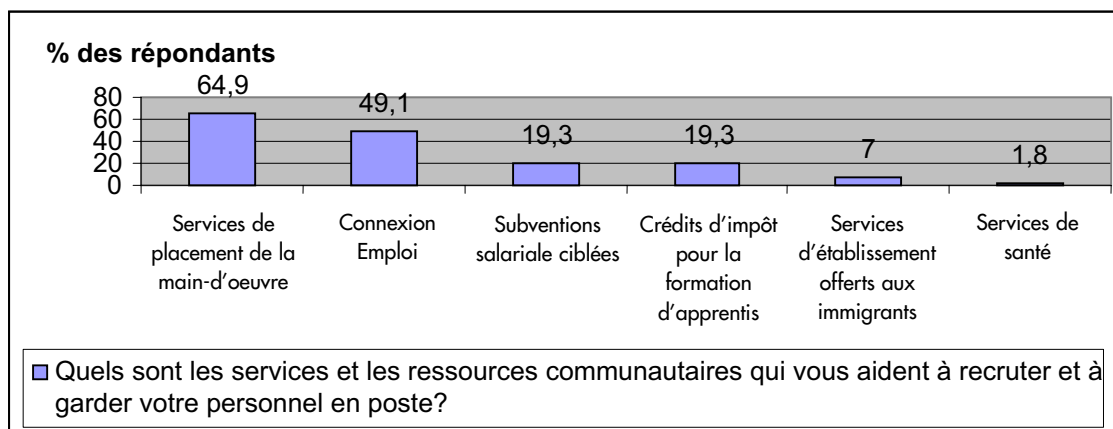


Parmi les 152 employeurs qui ont répondu à cette question, 60,5 % ont indiqué avoir éprouvé des difficultés dans l'embauche de personnel au cours des douze (12) derniers mois.



Parmi les 114 répondants à cette question, 68,4 % ont indiqué avoir dû faire des compromis relativement à l'expérience et aux compétences requises pour embaucher du personnel.

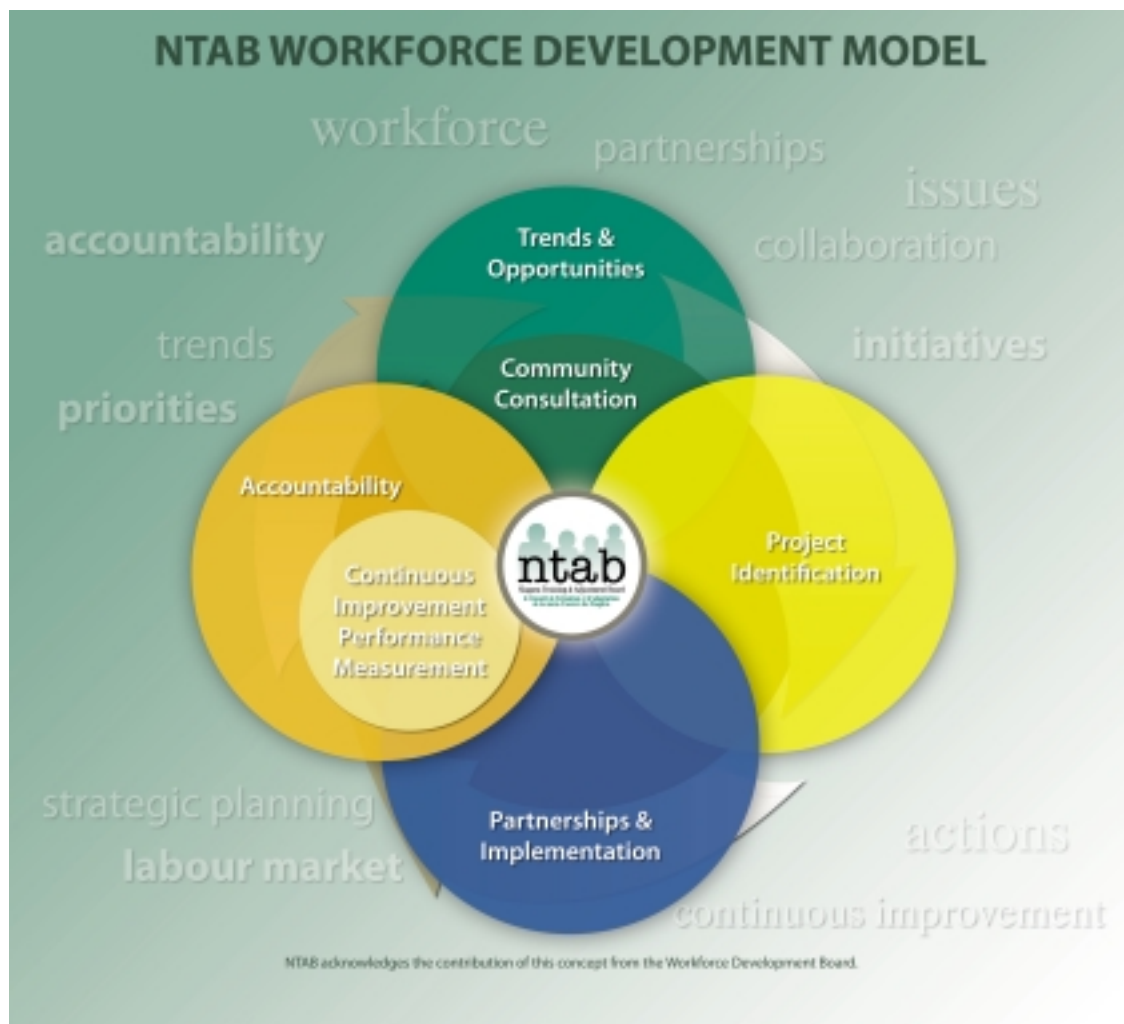
## Utilisation des services et des ressources communautaires



## Principaux secteurs de formation et de perfectionnement des compétences :

- Informatique 40 %
- Vente et marketing 40 %
- Service à la clientèle 37,6 %
- Santé et sécurité 31,2 %
- Communication écrite 30,1 %
- Travail d'équipe 29 %
- Communication orale 26,9 %
- Techniques d'encadrement 26,9 %
- Assurance de la qualité 20,4 %

Vous pouvez consulter les résultats détaillés de l'étude et les questions qui ont été posées à l'adresse suivante : [www.ntab.org](http://www.ntab.org)



## PROFIL COMMUNAUTAIRE ET APERÇU DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE NIAGARA

Les pages suivantes situent le contexte du plan de la main-d'oeuvre locale en présentant un profil général des principaux secteurs économiques et le profil démographique de Niagara. Il est possible d'obtenir plus de détails en consultant les ressources citées à la fin du présent rapport, les rapports disponibles sur le site de NTAB et les profils du marché du travail et des communautés sur le site de Statistique Canada : [www.statscanada.ca](http://www.statscanada.ca).

### Sommaire de la population

#### Changement de la population : division du recensement de Niagara

RÉGION / VILLE	2001	2006	% DE CHANGEMENT
Ontario	11 410 046	12 160 282	6.6 %
Niagara	410 574	427 421	4.1 %
Grimsby	21 295	23 935	12 %
Lincoln	20 610	21 725	5 %
St. Catharines	129 170	131 990	2 %
Niagara-on-the-Lake	13 840	14 585	5 %
West Lincoln	12 265	13 170	7 %
Pelham	15 275	16 155	6 %
Thorold	18 045	18 225	1 %
Niagara Falls	78 815	82 185	4 %
Welland	48 405	50 330	4 %
Wainfleet	6 260	6 600	5 %
Port Colborne	18 450	18 600	1 %
Fort Erie	28 140	29 925	6 %

La population de Niagara a connu une croissance plus lente que celle de l'Ontario, soit de 2,5 %. L'écart varie selon chaque municipalité, car on constate que Grimsby et West Lincoln ont connu une croissance démographique plus rapide par rapport à la province, soit une augmentation de 12 % et de 7 % respectivement. Toutes les autres municipalités ont vu leur population s'accroître plus lentement par rapport à celle de la province, allant d'une augmentation de 1 % pour Port Colborne et Thorold et à 6 % pour Fort Erie. Pour de plus amples renseignements sur la population, par municipalité ou par groupe d'âge, veuillez visiter le [www.ntab.org](http://www.ntab.org).

## Projection démographique selon l'âge pour la période 2006 – 2031 : division du recensement de Niagara

Année	2006	2011	2016	2021	2026	2031
% de changement - population totale	4,1 %	3,5 %	2,4 %	2,7 %	2,8 %	2,4 %
Changement de la population âgée de 65 ans et plus	74 175 (17,35 %)	80 136 (18,12 %)	90 916 (20,08 %)	103 214 (22,20 %)	118 056 (24,70 %)	132 979 (27,16 %)
% de changement du taux de croissance chez les 65 ans et plus	14,15 %	8,04 %	13,45 %	13,53 %	14,38 %	12,64 %

Source : Recensement 2006, Statistiques Canada et Ministère des finances de l'Ontario, projection démographique, printemps 2007

On prévoit un déclin continu de la croissance démographique de Niagara, à tout le moins au cours des deux prochaines décennies. On prévoit également que cette tendance sera brièvement interrompue par cinq années d'accroissement de la population entre 2021 et 2026. En vertu de son statut de quatrième région la plus âgée du Canada, il faudra élaborer soigneusement les stratégies futures afin de stimuler la participation de la main-d'œuvre dans la région de Niagara.

### Caractéristiques d'âge (sexe selon le groupe d'âge, âge médian, recensement de 2006)

Hommes : 40,7                      Femmes : 42,9                      Âge médian : 41,9  
% de la population âgée de 15 ans et plus : 81,8 % (hommes : 82,2 % / femmes : 84 %)

### Caractéristiques d'âge : secteur du recensement de Niagara

ÂGE	Niagara 65 ans et plus	Ontario 65 ans et plus	Niagara 45 à 64 ans	Ontario 45 à 64 ans	Niagara 25 à 44 ans	Ontario 25 à 44 ans	Niagara 15 à 24 ans	Ontario 15 à 24 ans
2001	69 770	1 472 170	102 510	2 699 280	112 995	3 518 010	50 380	1 487 840
2006	74 175	1 649 180	117 955	3 217 885	107 565	3 452 055	55 750	1 630 370
% de changement entre 2001 et 2006	+6,3 %	+12 %	+15 %	+19,2 %	-4,8 %	-1,9 %	+10,7 %	+9,58 %

En examinant l'ensemble des groupes d'âge, on constate que Niagara connaît une croissance démographique moins importante pour tous les groupes d'âge sauf celui des 15 à 24 ans. Le groupe des 25 à 44 ans a connu le déclin le plus considérable par rapport à la province.

### Caractéristiques linguistiques d'après les données du recensement de 2001

Anglophones	328 880
Francophones	14 250
Bilingues (anglais et français)	1 330
Allophones	60 130

### Caractéristiques de l'immigration<sup>2</sup>

	Canada	Ontario	Niagara
Population	6 186 950	3 398 725	75 840
Hommes	2 964 160	1 620 320	36 015
Femmes	3 222 790	1 778 405	39 825
Ayant immigré <b>avant 2001</b> <sup>3</sup>	5 076 970	2 817 985	67 955
Ayant immigré <b>entre 2001 et 2006</b>	1 109 980	580 740	7 890
Résidents non permanents	265 355	118 150	3 270

### Tendances de l'immigration :

- La région de Niagara a connu un accroissement du nombre d'immigrants de 6,5 % entre 2001 et 2006, alors qu'il se chiffrait à 12,2 % pour l'Ontario. Les immigrants représentent 18 % de la population de Niagara, comparativement à 28 % pour la province.
- Les nouveaux immigrants de la région (arrivés entre 2001 et 2006) représentent 1 % de la population, comparativement à 4,8 % de la population provinciale.
- Près de 72 % de la population immigrante vivant dans la région de Niagara possèdent la citoyenneté canadienne.<sup>4</sup>
- 8 % ont la double citoyenneté (citoyens du Canada et d'au moins un autre pays).

### Profil urbain :<sup>5</sup>

La plus forte concentration d'immigrants de la région se trouve dans la ville de St. Catharines, avec 27 405 immigrants (36 %), suivi par Niagara Falls dont la population immigrante est de 16 235 personnes (21 %). Ces résultats confirment la tendance des immigrants à s'installer dans les grands centres urbains.

<sup>2</sup><http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/Immigration/Table403.cfm?Lang=F&T=403&GH=1&GF=0&G5=0&SC=1&SR=1&S=0&O=A&D1=1>

<sup>3</sup><http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/RetrieveProductTable.cfm?ALEVEL=3&APATH=3&CATNO=&DETAIL=0&DIM=&DS=99&FL=0&FREE=0&GAL=0&GC=99&GK=NA&GRP=1&IPS=&METH=0&ORDER=1&PID=92574&PTYPE=88971&RL=0&S=1&ShowAll=No&StartRow=1&SUB=0&Temporal=2006&Theme=72&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF>

<sup>4</sup><http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/RetrieveProductTable.cfm?Temporal=2006&APATH=3&PID=89443&THEME=72&PTYPE=88971&VID=0&GK=NA&GC=99&FL=0&RL=0&FREE=0&METH=0&S=1>

<sup>5</sup>Source : *Niagara Workforce Focus*, Juin 2006

## Population immigrante selon la municipalité

Population immigrante	Total	Hommes	Femmes
Niagara (division du recensement)	75 840	36 015	39 825
St. Catharines	27 405	13 075	14 335
Niagara Falls	16 235	7 640	8 590
Welland	6 120	2 815	3 300
Fort Erie	5 175	2 235	2 945
Niagara-on-the-Lake	4 035	1 965	2 070
Grimsby	3 865	1 920	1 945
Lincoln	3 480	1 680	1 800
Thorold	2 575	1 210	1 365
Pelham	2 500	1 255	1 240
Port Colborne	2 225	1 115	1 110
West Lincoln	1 650	840	810
Wainfleet	565	250	310

## Population autochtone

	Total	Hommes	Femmes
Population ayant une identité autochtone	5 185	2 400	2 790

La population autochtone constitue 1,2 % de la population totale de Niagara.

## Niveaux de scolarité de la population de Niagara

### Études : le plus haut niveau de scolarité atteint

La main-d'oeuvre de Niagara a toujours affiché une proportion de travailleurs ayant fait des études universitaires inférieure à celle de l'Ontario (de 1991 à 2001). Cette proportion est de 32,5 % pour la province, alors qu'elle est de 23,5 % pour la région de Niagara.

### Études selon le groupe d'âge

Niagara (2001)

Diplôme universitaire	17 %	15 %	14 %
Diplôme collégial	20 %	23 %	17 %
Certificat d'une école de métiers	10 %	14 %	14 %
Diplôme d'études secondaires/quelques années d'études secondaires	39 %	30 %	25 %
Sans diplôme d'études secondaires	14 %	18 %	31 %
	20 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 64 ans

Le groupe des 20 à 34 ans représente la proportion la plus importante de travailleurs possédant un diplôme universitaire et au moins un diplôme d'études secondaires, mais ce groupe d'âge constitue également la plus faible proportion de travailleurs détenant un certificat d'une école de métiers ou un diplôme d'études collégiales, en comparaison avec le groupe des 35 à 44 ans. Le groupe des 44 à 64 ans représente la proportion la moins importante de travailleurs ayant un haut niveau de scolarité et la proportion la plus importante de travailleurs ne possédant pas de diplôme d'études secondaires, mais le réseau scolaire de Niagara connaît un ralentissement constant des inscriptions depuis les cinq dernières années (2001 à 2006). Dans la région de Niagara, les jeunes âgés de 14 ans et moins représentent 16,6 % de la population, une proportion inférieure à la moyenne nationale de 17,7 %.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> The Standard, 18 juillet 2007

## Résultats de l'étude sur le maintien des jeunes en poste :

Une étude effectuée en 2007, sur les jeunes âgés de 16 à 24 ans par un organisme participant au Niagara Leadership Development Program et offerte par Leadership Niagara, a fourni les données suivantes relativement au maintien des jeunes en poste dans la région de Niagara :

- 3 jeunes sur 4 sont d'avis que la région de Niagara offre un milieu de vie sain;
- 89 % des répondants ont le sentiment que la région est propice au maintien d'un mode de vie sain, dont 20 % se disent entièrement d'accord avec l'énoncé;
- 67 % des répondants sont d'avis que Niagara est un bon endroit pour élever une famille;
- 30 % des répondants se disent satisfaits du système de transport en commun de Niagara;
- 53 % des répondants se disent fiers d'habiter la région;
- 33 % des répondants prévoient s'installer dans la région;
- 27 % des répondants prévoient s'installer à l'extérieur;
- 40 % des répondants sont indifférents à l'énoncé.

## Gains moyens de la population âgée de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint, par division de recensement, recensement de 2001

Gains en 2000	Total pour Niagara	Hommes	Femmes	Ontario
Ensemble des personnes ayant touché des gains	219 485	115 050	104 435	6 319 535
Gains moyens (ensemble des personnes ayant touchés des gains)	30 750 \$	38 200 \$	22 543 \$	35 185 \$
Gains moyens (personnes ayant travaillé toute l'année, à plein temps)	42 126 \$	48 482 \$	32 635 \$	47 299 \$
Revenu total médian des personnes âgées de 15 ans et plus	22 166 \$			24 816 \$

## Indicateurs du marché du travail (octobre 2007, non désaisonnalisé)

	Niagara	Ontario
Taux de participation	65,2 %	68,3 %
Taux d'emploi	60,7 %	64,1 %
Taux de chômage	6,8 %	6,7 %

## Tendances de l'emploi

**Tableau 1 – Moyenne des emplois mensuels par industrie de la RMR de Niagara, de janvier à octobre 2007<sup>7</sup>**

SECTEUR ET INDUSTRIE	ESTIMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE EN MILLIERS
<b>Employés de toutes les industries<sup>8</sup></b>	191,3
<b>Secteur de production de biens</b>	45,8
Agriculture	6,6
Construction	12,4
Fabrication	25,4
<b>Secteur de production de services<sup>9</sup></b>	145,6
Commerce	29,7
Transports et entreposage	7,5
Finance, assurance, immobilier et location	7,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,5
Mise sur pied d'entreprises et autre services de soutien	10,7
Services éducatifs	12,0
Santé et services sociaux	21,7
Information, culture et loisirs	14,3
Hébergement et services alimentaires	18,3
Autres services	8,9
Administration publique	7,3

**Tableau 2 - Moyenne des emplois mensuels par profession de la RMR de Niagara, de janvier à octobre 2007<sup>10</sup>**

PRINCIPAUX GROUPES PROFESSIONNELS	ESTIMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE EN MILLIERS
<b>Employés de toutes les professions</b>	191,3
Gestion	15,1
Affaires, finance et administration	27,3
Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	8,9
Secteur de la santé	11,9
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	14,3
Arts, culture, sports et loisirs	5,3
Vente et services	58,8
Métiers, transports et machinerie	28,9
Secteur primaire	8,2
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	12,5

<sup>7</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2007.

<sup>8</sup> 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 publics) 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.

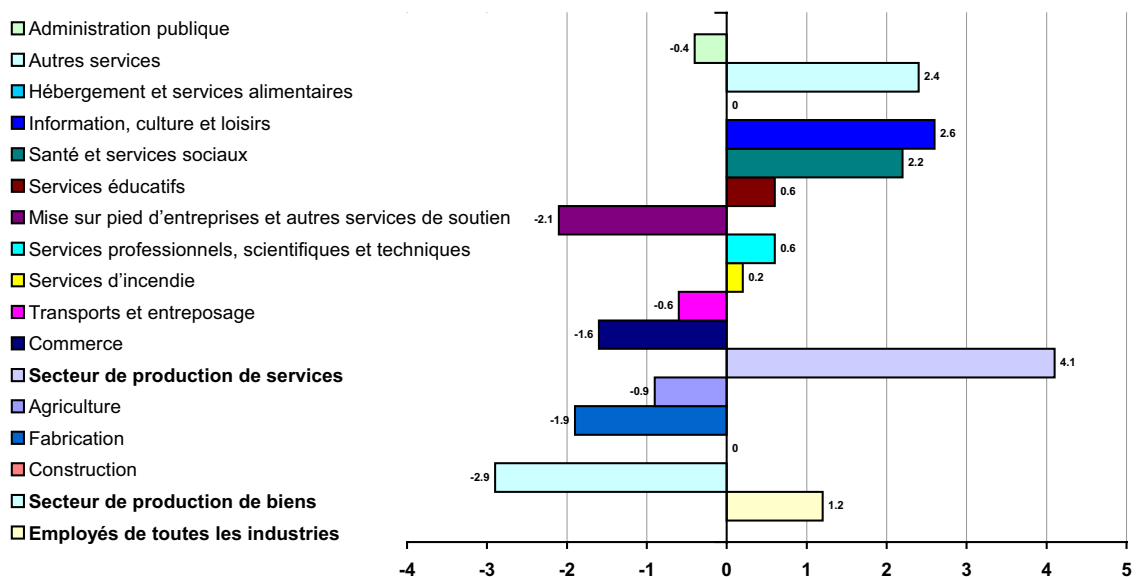
<sup>9</sup> L'arrondissement explique la petite variation entre le total de secteur et celui calculé lors de l'ajout des sous-secteurs individuels.

<sup>10</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2007.

## Changements récents dans l'emploi sur douze mois

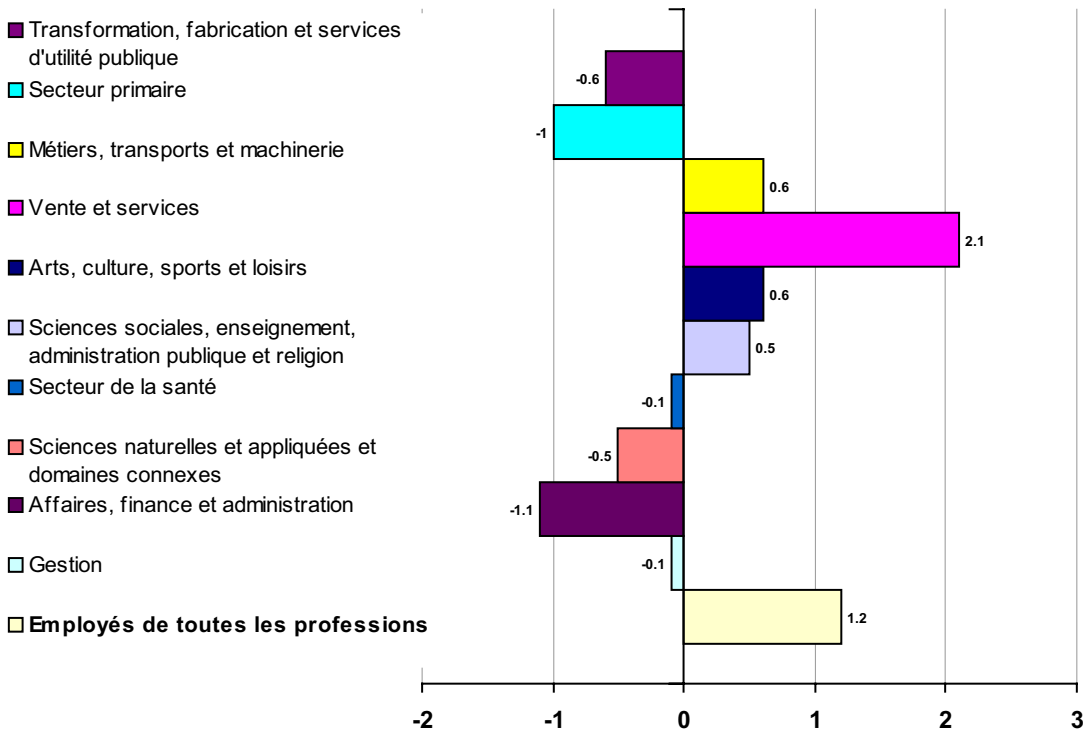
Le diagramme 1 illustre les changements récents (sur douze mois) dans l'emploi pour la région de Niagara par secteur de l'industrie. Le diagramme 2 illustre quant à lui les changements récents (sur douze mois) dans l'emploi pour la région de Niagara selon les principaux groupes professionnels. Ces changements sont indiqués en milliers et représentent la différence entre la moyenne mensuelle de la main-d'oeuvre projetée pour 2007, par secteur de l'industrie, moins celle de 2006. La moyenne des secteurs a été calculée en se basant sur les données mensuelles des dix premiers mois de chaque année (de janvier à octobre). Par exemple, en examinant les changements dans la catégorie « Employés de toutes les industries », le tableau montre que la région de Niagara a embauché en moyenne 1 200 travailleurs de plus mensuellement, de janvier à octobre 2007, que durant la même période en 2006.

**Diagramme 1 – Changements dans l'emploi selon les principaux secteurs et industries de la RMR de Niagara de janvier à octobre, sur douze mois, en 2006-2007 (en milliers)<sup>11</sup>**



<sup>11</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2006 et 2007. À cause de l'arrondissement, il existe une petite variation entre la moyenne pour « Employés de toutes les industries » et celle calculée lors de l'ajout des sous-secteurs individuels. Veuillez également noter 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.

**Diagramme 2 – Changements dans l’emploi selon les principaux groupes de professions, RMR de Niagara pour de janvier à octobre, sur douze mois, pour 2006-2007 (en milliers)<sup>12</sup>**



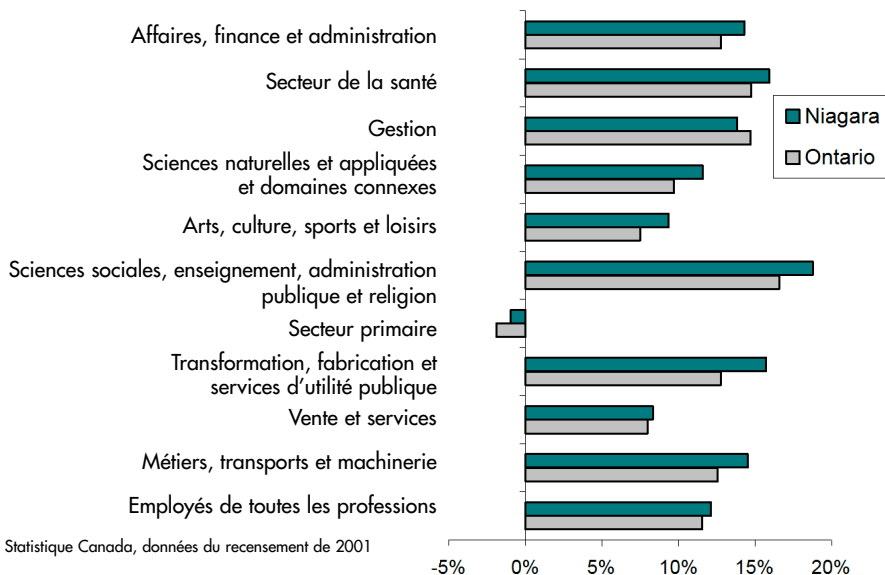
<sup>12</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2006 et 2007. À cause de l'arrondissement, il existe une petite variation entre la moyenne pour « Employés de toutes les professions » et celle calculée lors de l'ajout des sous-secteurs individuels.

## Prévisions des taux de retraite pour la période de 2001 à 2011

- Les prévisions des taux de retraite pour la région de Niagara sont supérieures à celles de l'Ontario pour tous les groupes professionnels, excepté celui de la gestion.
- Les taux de retraite pour les professions du secteur des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion de la région de Niagara dominent ceux de l'Ontario.
- Le personnel spécialisé du secteur primaire se trouve principalement dans le domaine de l'exploitation minière, forestière, agricole et piscicole. L'unique raison expliquant le taux de retraite négatif enregistré dans cette catégorie est que les exploitants agricoles et les gestionnaires d'exploitations agricoles travaillent souvent au-delà de l'âge de retraite habituel. En effet, 37 % des exploitants agricoles de Niagara étaient âgés de plus de 60 ans en 2001.
- La main-d'oeuvre de la région de Niagara est plus âgée que celle de la province pour tous les groupes professionnels, excepté le secteur des ventes et des services et le secteur primaire.
- Mis à part le secteur de la gestion, le secteur de la santé de Niagara affiche un grand nombre de travailleurs plus âgés.

### Taux de retraite

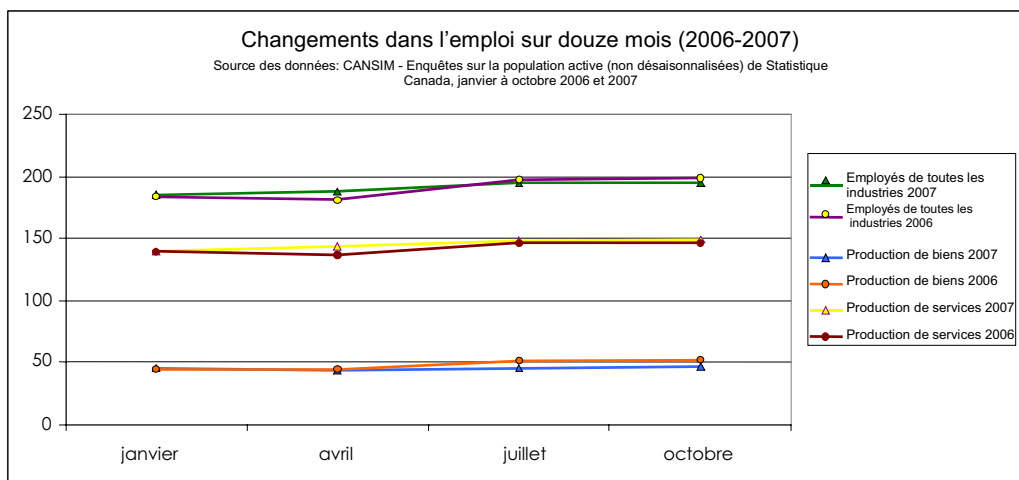
Prévision de la proportion de la main-d'oeuvre devant prendre leur retraite entre 2001 et 2011 par principaux groupes professionnels pour la région de Niagara et l'Ontario



## MODIFICATIONS IMPORTANTES POUR LA RÉGION DE NIAGARA EN 2006 – 2007

Selon l'enquête sur la population active de Niagara, on prévoit que la moyenne mensuelle d'emplois augmentera légèrement d'approximativement 1 200<sup>13</sup> en 2007, ce qui est inférieur au rythme de croissance de l'emploi annuel<sup>14</sup> de 1,2 % prévue par le Conference Board du Canada pour la période de 2006 à 2009. Le secteur des services de Niagara, qui avait souffert en 2006, devrait retrouver environ la moitié des hausses enregistrées en 2005, alors que l'industrie de production de biens semble avoir perdu les hausses qu'elles avaient enregistrées en 2006, avec la prévision du déclin de sa moyenne mensuelle de 2 900 emplois de 2006 à 2007, qui s'explique largement par la diminution des emplois dans le secteur de la fabrication.

Le diagramme 3, ci-dessous, illustre les tendances de l'emploi sur douze mois dans la région de Niagara et démontre nettement que la croissance de la main-d'oeuvre restera modérée en 2007, avec une hausse dans le secteur des services partiellement effacée par la diminution enregistrée dans le secteur de production de biens.



**Diagramme 3 – Changements dans l'emploi sur douze mois (2006-2007) de la région de Niagara<sup>15</sup>**

Au cours de la période de mai à octobre 2007, plus de 882 entreprises ont été enregistrées dans la région de St. Catharines et Niagara Falls.<sup>16</sup> Les données pour les quatre municipalités de Niagara n'étaient pas disponibles au moment de la publication du présent document.

<sup>13</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2006 et 2007

<sup>14</sup> Note de conjoncture métropolitaine 2B, Conference Board du Canada, mai 2005

<sup>15</sup> Calculs selon CANSIM - Estimations de l'Enquête sur la population active (non désaisonnalisées), RMR de St. Catharines-Niagara, Statistique Canada, janvier à octobre 2006 et 2007

<sup>16</sup> Ville de St. Catharines, Développement économique, novembre 2007

## Secteur de la construction

On s'attend à ce que le secteur de la construction de Niagara maintienne des conditions d'emploi stables, conformes à la croissance nominale de 2005, et de beaucoup supérieures à l'importante baisse que la région avait connue en 2004- 2005.

Un article publié en octobre 2007 par le *Council of Ontario Construction Associations* établissait un portrait troublant du secteur de la construction de l'Ontario. Les prévisions indiquaient que ce secteur aurait besoin de 85 000 travailleurs d'ici 2025, environ le quart des 360 000 travailleurs dont l'Ontario aura besoin. Ces chiffres sont basés sur la perte d'environ 50 000 postes en raison des départs à la retraite et des 35 000 postes nécessaires pour combler la demande provinciale prévue pour le secteur d'ici 2015.<sup>17</sup>

PRÉVISIONS DE PÉNURIES DE TRAVAILLEURS			
Professions du secteur de la construction dont les prévisions de retraite sont notables pour la région de Niagara			
Profession	Pourcentage de travailleurs prenant leur retraite d'ici 2011	Nombre de travailleurs prenant leur retraite d'ici 2011	Moyenne d'âge de la main-d'oeuvre
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	26 %	265	45,8
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	13 %	195	39,5
Plombiers/plombières, tuyautiers/tuyautières et poseurs/poseuses de gicleurs	33 %	75	43,4

Un nombre considérable de projets de rénovation et de nouveaux projets de construction ont été mis en oeuvre ou ont été proposés pour cette région. Les travaux de construction d'une centrale au gaz naturel de 500 millions de dollars à Thorold ont été entrepris. Ce projet, qui doit être terminé d'ici le début de 2010, emploiera au moins 300 travailleurs.<sup>18</sup> Un contrat de 23 millions de dollars vient d'être signé entre la région de Niagara et Rankin Construction pour la construction du premier parc éolien commercial dans la région. Un investissement de 3,85 millions de dollars servira à financer l'expansion du siège social nord-américain de Palfinger, un fabricant de grues qui exploitera des installations d'essai assisté par ordinateur à la fine pointe de la technologie.

<sup>17</sup> *Council of Ontario Construction Associations*, octobre 2007, volume 1, numéro 57

<sup>18</sup> Points saillants du développement économique 2007, *Niagara Economic Development Corporation*, région de Niagara

## Secteur de la fabrication

Après 10 trimestres consécutifs de croissance négative, les données du secteur de la fabrication se sont redressées au premier trimestre de 2007, affichant une hausse de 0,8 % et une prévision atteignant 2,5 % en 2008. De 2009 à 2011, on prévoit que les données du secteur de la fabrication connaîtront une hausse d'une moyenne de 2,2 % par année.<sup>19</sup>

- La région attend la confirmation du projet de construction d'une nouvelle ligne de transmission qui créera plus de 600 nouveaux emplois à l'usine General Motors de Glendale Avenue.
- Les anciennes installations d'Atlas Specialty Steels de Welland abriteront trois nouveaux fabricants qui offriront 200 à 300 emplois à la population.
- Un nouveau parc industriel de 10 millions de dollars ouvre ses portes à St. Catharines. Cinq entreprises de fabrication s'y installeront, dont l'une est une nouvelle venue dans la région de Niagara et on s'attend à ce qu'elle génère au moins 140 nouveaux emplois.

*« La capacité du secteur de la fabrication de l'Alberta n'est pas assez grande pour s'adapter à l'énorme croissance qu'ils connaissent actuellement. Nous sommes en mesure de combler cet écart. »*

Renato Romanin, Corporation du développement économique de Niagara

Un nouvel organisme, la *Niagara Industrial Association*, met en oeuvre des stratégies actives d'attraction des entreprises qui constituera, entre autres, à relever des enjeux compétitifs. Au printemps 2007, plus de vingt (20) fabricants de Niagara se sont rendus à Edmonton pour démontrer leur capacité de production et lancer leurs produits sur le marché de 85 milliards de dollars de l'Alberta, tout en maintenant les emplois et en embauchant des travailleurs compétents ici, dans la région de Niagara.

- La région de Niagara a perdu près de 8 000 emplois dans le secteur de la fabrication au cours des 10 dernières années.
- Depuis 1999, plus de 6 000 nouvelles petites entreprises ont été créées dans la région (moins de 100 employés).
- Le personnel spécialisé des secteurs de la fabrication, des sciences et de la haute technologie représente environ 11 % des entreprises locales, une proportion qui se chiffrait à 7 % en 1999<sup>20</sup>.

On s'attend à ce que le nombre d'emplois du secteur de la fabrication soit en baisse d'approximativement 1 900 postes vers la fin de 2007. On s'attend également à ce que l'emploi dans le secteur de la fabrication de Niagara demeure constant tout au long de 2009, affichant un nombre de travailleurs entre 24 000 et 26 000. Il faut noter que les emplois d'entretien dans le secteur de fabrication ont tendance à disparaître au profit de personnel plus spécialisé. Les autorités responsables du développement économique local

<sup>19</sup> Conference Board du Canada, Note de conjoncture métropolitaine – été 2007

<sup>20</sup> Knaflec, *The Standard*, 27 mai 2007

et les employeurs confirment que l'un de leurs plus grands défis est de trouver de la main-d'oeuvre qualifiée pour combler ces nouveaux postes spécialisés. Tout ceci est de bon augure pour la main-d'oeuvre hautement qualifiée, mais la situation présente beaucoup d'enjeux pour les travailleurs déplacés en raison des fermetures d'usines et des mises à pied.

## Secteur de l'agriculture

On prévoit que l'industrie agricole de Niagara (principalement la transformation agroalimentaire) connaîtra un recul de l'emploi de 13 % en 2007, à la suite de la croissance robuste de 2006. En 2007, on s'attend à ce que la population active mensuelle atteigne une moyenne d'approximativement 6 600<sup>21</sup> travailleurs dans ce secteur comprenant la culture en serres et la culture du raisin et des fruits tendres. La fermeture de *Cadbury Schweppes Beverages* aura des répercussions sur plus de mille cultivateurs de raisins à jus et emboîtera le pas de la transition vers la culture de raisins à cuve.<sup>22</sup>

À Niagara, les exploitations de serres sont devenues la pierre angulaire de l'économie locale qui compte plus de 256 producteurs générant des revenus directs de vente de 217 millions de dollars annuellement. En réalité, Niagara est la deuxième plus grande productrice de produits de serre en Ontario et emploie plus de 3 000 travailleurs, dont plus de la moitié occupent des postes à temps plein.<sup>23</sup>

- Les ventes de chacune des 2 650 exploitations agricoles de Niagara sont en moyenne de près de 32 % de plus que la moyenne provinciale.
- De ce nombre, 916 exploitations ont rapporté un total de 23 000 hectares et plus de culture de fruits tendres, portant le secteur de la production de fruits dans les premiers rangs des activités agricoles de l'économie.
- En général, la valeur à la ferme pour tous les produits agricoles atteint 511 millions de dollars par année.
- Un investissement de 21 millions de dollars dans l'entreprise viticole *Niagara Cellars* permettra l'expansion en trois phases des installations de contrôle d'appellation d'origine (*Vintners Quality Alliance*) et de distribution de Vincor Canada, une société de Constellation.

## Secteur des services

En 2006, l'emploi dans le secteur des services a connu un repli pour l'ensemble des industries du secteur, ce qui représentait, en moyenne, une perte de 5 400 emplois, comparable à celle de 2005. Les estimations mensuelles de la population active non désaisonnalisées pour 2007 semblent toutefois plus prometteuses prévoyant une hausse moyenne d'environ 4 100 emplois mensuellement, sur douze mois. La croissance de l'emploi dans ce secteur peut être

<sup>21</sup> Calculs selon CANSIM - *Estimations de l'Enquête sur la population active* (non désaisonnalisées), Statistique Canada, janvier à octobre 2006 et 2007

<sup>22</sup> *Bulletin du marché du travail*, région de Niagara, volume III, numéro I, Centre Service Canada, avril 2007

<sup>23</sup> *Niagara Economic Development Corporation, Niagara Facts - Agro-entreprises de Niagara*, mai 2007

attribuée à la croissance dans les secteurs de services liés à l'information, la culture et les loisirs, et la croissance des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres à celle du secteur de la santé.

La plus importante croissance de l'emploi par groupe professionnel a été enregistrée par les professions de la vente et des services.

Le secteur de la vente et des services de Niagara comprend une vaste gamme de services, comme les soins personnels de base tels que la coiffure; les services de loisirs comme le théâtre et le golf; les services à la collectivité comme les soins de santé et l'éducation; et les services aux entreprises comme la réparation d'ordinateurs et les services juridiques et de marketing.

### Accueil et tourisme

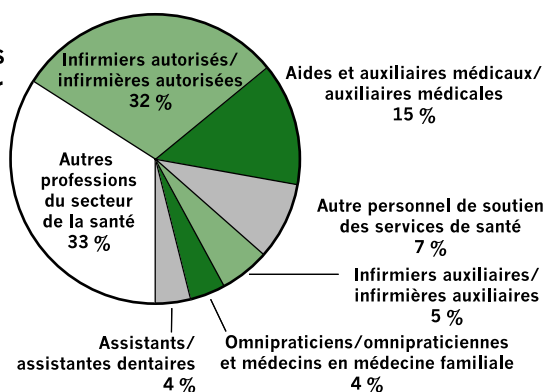
Le secteur de l'accueil et du tourisme connaît encore d'importants investissements financiers comme l'expansion des installations du Hilton et la construction du centre de villégiature Great Wolf Lodge de 130 millions de dollars qui a ouvert ses portes en 2006.

Un récent sondage examinant les prévisions des exigences en main-d'œuvre pour les cinq prochaines années effectué parmi un échantillon d'employeurs donné a permis de constater que plus de 2 300 postes devront être comblés. Ces postes se répartissent du niveau d'entrée aux postes de gestion, offrant ainsi un large éventail de possibilités pour les chercheurs d'emploi de tous les niveaux de spécialisation.

### Santé

L'ouverture d'une nouvelle faculté de médecine satellite à St. Catharines favorisera une croissance du nombre de médecins diplômés. Cette initiative de la faculté de médecine de la McMaster University permettra à 15 étudiants diplômés par année de suivre le programme d'études de trois ans. Les étudiants qui seront admis suivront d'abord des cours sur le campus McMaster et pourront compléter leur programme dans la région de Niagara<sup>24</sup>. La région souffre actuellement d'une pénurie de 88 médecins.

Répartition  
des professions  
dans le secteur  
de la santé  
de Niagara  
en 2001



<sup>24</sup> The Standard, 18 septembre 2007

Niagara a connu l'une des plus importantes fusions de centres hospitaliers, dont 7 ont été ajoutés à la suite du transfert de gouvernance en 2005. Le système de santé de Niagara comprend 4 200 employés, dont 1 800 infirmières et environ 500 médecins. Les plans pour l'avenir de ce complexe de soins de santé comprennent la mise en oeuvre de programmes régionaux, notamment en matière de cathétérisme cardiaque, de radiothérapie pour le traitement du cancer et de services de santé mentale à plus long terme.

Le système de santé de Niagara compte actuellement environ 300 postes vacants, dont 130 postes d'infirmières autorisées. Dans les services d'urgence, on s'en remet déjà aux agences de placement pour embaucher des infirmières. Les prévisions de l'emploi indiquent qu'il faudra embaucher jusqu'à 513 infirmières autorisées d'ici 2012 et jusqu'à 1 638 employés au total si l'on tient compte des départs possibles à la retraite à l'âge de 55 ans. Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'embauche de personnel nécessaire à la création ou l'expansion de programmes.

L'enquête sur les perspectives d'emploi au Canada menée par Manpower Inc. pour le 3<sup>e</sup> trimestre de 2007 a rapporté que les municipalités de Fort Erie, Welland/Port Colborne et St. Catharines occupent respectivement les 34<sup>e</sup>, 35<sup>e</sup> et 39<sup>e</sup> rangs des 43 régions de l'enquête en matière de perspectives d'emploi. Les prévisions pour les employeurs de la région de St. Catharines indiquent que 20 % d'entre eux prévoient embaucher du personnel au cours du 4<sup>e</sup> trimestre (octobre à décembre), tandis que 7 % des employeurs réduiront leurs effectifs, laissant une proportion de 73 % pour qui la situation demeurera inchangée.<sup>25</sup>

## PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE POUR LA MAIN-D'OEUVRE DE LA RÉGION DE NIAGARA

Chaque année, le processus de consultation des TOP permet d'identifier des actions à entreprendre pour aborder les enjeux prioritaires du marché du travail local. Avant de présenter le plan d'action communautaire 2008-2009, voici le résumé des actions qui ont été entreprises et les résultats obtenus l'année dernière :

### Bulletin sur les actions 2007 :

- *Take CARE of Your Future Camp* : il s'agissait d'une occasion unique pour 25 étudiants de 11<sup>e</sup> année et de 12<sup>e</sup> année de s'initier aux différentes professions du secteur de la santé par le biais d'activités pratiques.
- Deux moteurs de recherche active d'emploi viennent d'être lancés : [yourniagara.ca](http://yourniagara.ca) et [careersniagara.ca](http://careersniagara.ca).
- Accroissement du nombre de réunions et du dialogue entre les intervenants des secteurs de l'éducation, des études postsecondaires, du perfectionnement de la main-d'oeuvre et du développement économique de Niagara afin d'établir un partenariat et une stratégie pour appuyer cette collaboration.

- Précision des objectifs et élargissement de la sphère d'action de la Brock University et du Niagara College afin d'appuyer la mobilité des étudiants entre les établissements et les ordres d'enseignement par le contrôle de la transférabilité des crédits d'études.
- Cinquante (50) dirigeants des secteurs privé, public et bénévole ont participé à une séance collective organisée par un groupe d'intervenants du *Niagara Leadership Development Program*, un programme offert par Leadership Niagara.
- Une discussion de groupe à laquelle assistaient environ trente (30) parents et jeunes a permis aux employeurs de communiquer leurs attentes par rapport à la main-d'oeuvre.
- La présentation des métiers du secteur de la fabrication a donné l'occasion à des employeurs et à 250 étudiants d'échanger sur les besoins et les attentes en matière d'emploi.
- 250 copies du Catalogue des carrières dans le secteur des transports qui rassemble des renseignements sur les carrières des secteurs du transport aérien, ferroviaire, maritime et terrestre ont été distribuées dans les établissements d'enseignement de niveau secondaire, les bibliothèques publiques et les organismes locaux de soutien à l'emploi.
- L'enquête sur les employeurs composée de 177 répondants a permis de déterminer les obstacles et les défis à relever pour embaucher des travailleurs des groupes marginalisés de la population.

## PLAN D'ACTION NIAGARA 2008

La section qui suit fournit un résumé des solutions proposées dans le cadre du processus de consultation des tendances, occasion et priorités. Ces actions prioritaires forment la base du plan d'action communautaire de la région de Niagara pour 2009. NTAB 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.

La base de l'économie de la région de Niagara s'est transformée en raison d'investissements importants dans le secteur de la construction, de l'agriculture et des petites entreprises spécialisées. Le secteur public a su maintenir son statut de gros employeur et il en va de même pour le secteur du tourisme, malgré le nombre de voyageurs américains à la baisse.

**TENDANCE : VARIATION DANS L'ÉCONOMIE LOCALE - TRANSFERT CONTINU DES EMPLOIS VERS LE SECTEUR DES SERVICES - Restructuration économique**

### ENJEU 1 :

Une importante variation dans les principaux secteurs de l'emploi (passage d'une économie basée sur la fabrication vers une économie basée sur les services) a des répercussions négatives sur les mises à pied et le déplacement des travailleurs, dont nombreux sont ceux qui doivent accepter des emplois moins bien rémunérés ou qui quittent la région pour trouver un emploi convenable.

## **ACTION PROPOSÉE 1 :**

**Créer un modèle intersectoriel détaillé qui soutient la transition des ressources humaines des secteurs et des industries connaissant une baisse de la demande en employés vers les secteurs qui ont des postes à pourvoir.**

**Partenaires proposés** – Le Niagara College, le *Niagara Rapid Re-employment Committee*, les conseils sectoriels de l'industrie, les organismes d'aide à l'emploi, les syndicats, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et NTAB.

**Partenaire responsable : À déterminer**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

### **Résultats escomptés :**

- Élaboration et mise en œuvre d'outils d'évaluation pour aider les employés déplacés à déterminer leurs compétences polyvalentes dans 35 centres de soutien à l'emploi;
- Distribution des outils pour servir aux initiatives de « réemploi rapide »;
- Deux séances d'information réunissant 35 représentants du personnel de premier plan dans le soutien à l'emploi afin de dresser le profil des données et des réseaux disponibles pour aider les clients;
- Deux séances d'information sur le marché du travail destinées à plus de 40 travailleurs de premier plan afin de leur fournir les données les plus récentes sur la promotion des emplois sectoriels et intersectoriels;
- Participation à deux nouvelles occasions de réseautage afin de promouvoir les possibilités d'emploi basées sur les capacités et les compétences polyvalentes.

## **ACTION PROPOSÉE 2 :**

**Créer un système favorisant la promotion de possibilités de formation entre les employeurs, selon le secteur ou le domaine de formation, afin d'accroître l'accès à la formation et réduire les coûts qui lui sont associés. Ce réseau de formation fera la promotion de l'amélioration des compétences, du perfectionnement professionnel et répondra aux besoins courants en formation, comme les compétences non techniques, la santé et la sécurité au travail, etc.**

**Partenaires proposés** – Les chambres de commerce, les services de placement, les employeurs, le corridor de développement du Niagara, le BEC, NTAB, YourNiagara.ca, les commissions scolaires, le Niagara College et la Brock University.

**Partenaire responsable : À déterminer**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-09**

**Phase 1 : Résultats escomptés**

- Évaluation de l'intérêt et de l'engagement des employeurs dans cette initiative par la présentation du concept au *Niagara Executive Leadership Council*;
- L'inventaire actuel des programmes de formation en entreprise (ou achetés);
- Détermination de possibilités de financement pour soutenir la création d'un réseau de formation en ligne pour la région de Niagara;
- Création d'un comité d'employeurs (6 employeurs et plus) afin de diriger l'élaboration de propositions pour l'obtention de subventions.

**Phase 2 : Résultats escomptés**

- Piloter la mise sur pied d'un service offrant des possibilités de transfert d'apprentissage pour les employeurs et les travailleurs;
- Élaborer des modèles de viabilité (faible, modérée, élevée) pour soutenir la mise en oeuvre de projets à long terme;
- Augmentation de l'accès à la formation de 10 % dans au moins un des secteurs d'ici 2010.

**TENDANCE : AUGMENTATION DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES/TITRES DE COMPÉTENCES EXIGÉS PAR LES EMPLOYEURS**

La main-d'oeuvre de Niagara est plus instruite qu'elle ne l'était il y a vingt (20) ou même dix (10) ans, avec un pourcentage de la main-d'oeuvre possédant un diplôme universitaire qui est passé de 13,8 % en 1976 à 18 % en 2001. Toutefois, par rapport à l'Ontario, la région de Niagara a toujours affiché (de 1991 à 2001) un niveau plus bas de travailleurs ayant fait des études universitaires et l'écart continue de s'accroître. Comme près de 2 nouveaux emplois sur 3 exigent des études postsecondaires, la région de Niagara doit aborder les questions liées à cette tendance.<sup>26</sup>

**ENJEU 2 :**

Une approche coordonnée et fonctionnelle basée sur des données précises concernant le marché du travail (comprenant les données montrant particulièrement les prévisions de postes vacants et le profil démographique de la population) est nécessaire pour soutenir la création d'emploi, la demande en matière de compétences et le perfectionnement de la main-d'oeuvre vu les pénuries de travailleurs dans certains secteurs, le développement économique et la concurrence régionale.

**ACTION PROPOSÉE 3 :**

Niagara pourrait accueillir des représentants de divers conseils sectoriels, des organismes participants, etc. qui effectuent des recherches et de la planification stratégique concernant les pénuries de compétences. Animation des discussions en table ronde afin

<sup>26</sup> Bergeron, Louis-Phillippe, et coll., Perspectives du marché canadien du travail pour la prochaine décennie, 2004-2013.

**de cerner les thèmes communs et les stratégies. Préparation d'une approche pour aborder le perfectionnement et la planification de la main-d'œuvre dans la région de Niagara.**

Partenaires proposés – Les conseils et associations sectoriels, les employeurs, le Conference Board du Canada, la région de Niagara, les représentants municipaux, les organismes communautaires, la Brock University, le Niagara College, NTAB, la Corporation de développement économique de Niagara, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, les programmes ontariens de soutien aux personnes handicapées et les représentants gouvernementaux.

**Partenaire responsable : NTAB**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

#### **Résultats escomptés**

- Création d'une liste complète des participants à la recherche ou à des activités de développement du marché du travail dans la région de Niagara;
- Mise sur pied d'un forum comprenant 25 dirigeants, employeurs ou syndicats actifs sur le plan du développement du marché du travail de la région pour mettre en commun l'information, les ressources, les stratégies et les possibilités de partenariat dans le but de maximiser les stratégies locales de planification.

### **TENDANCE : VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION**

Le Conference Board du Canada croit que le vieillissement de la population est l'un des plus grands défis que le pays aura à relever. La région de Niagara se classe au 4<sup>e</sup> rang des régions ayant la plus forte concentration de personnes âgées.

#### **ENJEU 3 :**

**Les pratiques et les politiques en milieu de travail doivent être adaptées pour appuyer la main-d'oeuvre vieillissante, la planification de la relève, le maintien des jeunes en poste et le transfert des connaissances afin que les employeurs puissent faire face aux pénuries de travailleurs et à une baisse de la productivité.**

#### **ACTION PROPOSÉE 4 :**

**Élaborer un communiqué axé sur les employeurs qui décrit clairement les éléments d'un milieu de travail sain et qui comprend des trucs rentables et gratuits pour les employeurs sur la manière d'intégrer ces éléments dans leur environnement de travail. Incorporer la recherche nationale, comprenant notamment les données de l'Institut national de la qualité. L'engagement des employeurs dans ce domaine pourrait ensuite encourager la promotion des milieux de travail sains à l'échelle de la région de Niagara et en faire un endroit où il fait bon travailler.**

**Partenaire responsable : NTAB**

**Partenaires proposés** – La région de Niagara, la *Niagara Regional Public Health*, les employeurs, les chambres de commerce, NTAB, *Opportunities Niagara*, le système de santé de Niagara, la *National Accreditation Association, Healthy Living Niagara* (région), les associations d'employeurs, le *Niagara HR Executive Leadership Council* et le *Workplace Wellness Health Committee*, région de Niagara – groupe antitabac.

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009****Résultats escomptés**

- Création d'un comité directeur composé de 5 à 7 représentants des employeurs locaux pour diriger les projets;
- Envoi aux employeurs d'un communiqué de 4 pages, par voie électronique ou par la poste; 1 000 copies en anglais et 250 copies en français; un lien direct vers le communiqué sera envoyé à plus de 5 000 employeurs grâce au système de courrier électronique appuyé par le comité, la base de données du NTAB et l'implication de la collectivité;
- Un minimum de 50 employeurs assisteront au forum d'une demi-journée sur l'éducation qui leur permettra d'échanger sur les pratiques à adopter pour promouvoir de « nouveaux milieux de travail sains »; à l'occasion de cet événement, on soulignera la réussite des employeurs ayant réalisé le processus de certification de l'Institut national de la qualité;
- Les intervenants locaux pourront consulter un espace sur les « milieux de travail sain », publié sur le site Web du NTAB pour offrir des renseignements et des liens à ce sujet;
- Les groupes d'intervenants locaux auront accès à une présentation PowerPoint qu'ils pourront mettre à la disposition de leurs groupes cibles;
- On établira un partenariat avec l'organisme *Healthy Living Niagara* afin de soutenir les activités continues de sensibilisation aux « milieux de travail sains » dans la région de Niagara.

**ACTION PROPOSÉE 5 :**

**Chercher et fournir aux employeurs des politiques et des pratiques en matière de milieux de travail conviviaux pour les employés plus âgés à adopter pour appuyer le maintien en poste de ceux qui envisagent de prendre la retraite.**

**Partenaires proposés** - Les employeurs du secteur de la santé, les syndicats, les gouvernements provincial, le gouvernement fédéral et les autorités municipales, le *Brock Wellness Centre*, l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario, les employeurs, la *Canadian Association of Retired Professionals*, le comité des travailleurs de 40 ans et plus de NTAB, le *Small Business Club Niagara*, les chambres de commerce, le *Business Education Council* et les groupes d'employeurs et d'employés.

**Partenaire responsable : À confirmer****Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

## Résultats escomptés

- Une recherche, à partir d'un échantillon de 50 employeurs de Niagara, afin de cerner des politiques de retraite et des pratiques prometteuses;
- Une recherche secondaire afin de déterminer les politiques et les pratiques les plus prometteuses dans la promotion d'une meilleure ambiance dans les milieux de travail;
- La création d'un outil de communication, électronique ou papier, (250 copies) afin de communiquer les résultats aux employeurs locaux;
- La mise sur pied d'un exercice de sensibilisation des employés pour permettre aux employeurs (volontaires) de cerner les avantages du maintien des travailleurs âgés dans leur main-d'œuvre et dont l'objectif est la participation d'au moins 100 employés;
- Fournir de la documentation en guise d'exemples de politiques et de procédures en réponse aux résultats de l'enquête.

### TENDANCE : MARGINALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pendant que les collectivités luttent pour réduire l'impact du vieillissement de la population sur l'économie, un lien encore plus étroit se tisse entre le développement économique et le perfectionnement de la main-d'œuvre. Le marché du travail subit d'importants changements : il compte dorénavant plus d'immigrants et sa main-d'œuvre est plus âgée. De plus, le taux de chômage chez les personnes ayant des incapacités, les autochtones et les jeunes est très élevé. La situation exige de nouvelles approches stratégiques pour assurer le maintien en poste et le recrutement de la main-d'œuvre.

### ENJEU 4 :

**Une plus grande sensibilisation aux obstacles à l'emploi, aux attentes des employeurs et aux possibilités d'emploi est nécessaire pour accroître l'intégration des groupes marginalisés de la population (ex. : femmes, personnes ayant des incapacités, autochtones, immigrants, jeunes) sur le marché du travail de Niagara.**

### ACTION PROPOSÉE 6 :

**Amener les employeurs des secteurs émergents de l'économie (hébergement et services alimentaires / santé et services sociaux / information, culture et loisirs) à cerner et documenter les stratégies sectorielles destinées à relever les défis qui leurs sont imposés. Présenter les résultats dans un communiqué accompagnés de recommandations sur les méthodes à adopter pour poursuivre le dialogue.**

**Partenaires proposés** – Le système de santé de Niagara, la *Niagara Tourism Human Resource Professionals Association*, les organismes de soutien à l'emploi, les organismes scolaires, les employeurs provenant de secteurs particuliers de l'industrie, le gouvernement, NTAB, les chambres de commerce et le *Small Business Club of Niagara*.

**Partenaire responsable : À confirmer**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

**Résultats escomptés**

- Animer un forum de discussion composé de vingt (20) employeurs choisis dans trois secteurs donnés afin de chercher et de discuter de stratégies permettant de relever les défis imposés par le marché du travail dans ces secteurs;
- Faciliter les débats entre une vingtaine d'employeurs afin de cerner les lacunes entre les besoins de l'employeur et ceux de l'employé;
- Préparer un communiqué qui reprend l'essentiel des résultats et des recommandations qui sont ressortis du dialogue avec les employeurs; 250 copies en anglais et 50 copies en français seront mises à la disposition du public et une version électronique sera offerte par le biais du site Web du NTAB.

**ENJEU 5 :**

**Les entreprises et les immigrants ont besoin de soutien et de formation afin de mieux comprendre comment intégrer avec succès l'expérience et les connaissances obtenues à l'étranger dans un milieu de travail canadien.**

**ACTION PROPOSÉE 7 :**

**Préparer une publication courte et concise qui établit le portrait des avantages d'une intégration réussie des immigrants sur le marché du travail dans la région de Niagara et qui comprend des données sur le marché du travail pour montrer le besoin. Fournir aux employeurs les coordonnées des personnes à contacter et des services disponibles dans la communauté.**

**Partenaires proposés** - NTAB, le *Niagara Immigrant Employment Council*, les centres multiculturels de Niagara, les employeurs, les organismes locaux d'aide à l'emploi et les représentants gouvernementaux.

**Partenaire responsable : À confirmer**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

**Résultats escomptés**

- Préparer et distribuer 250 énoncés sur les « avantages pour les entreprises » aux entreprises qui font la promotion de l'intégration des immigrants dans la main-d'oeuvre de Niagara.
- Animer deux (2) forums comptant plus de 60 entreprises afin de fournir les récentes statistiques sur l'immigration et son impact/influence sur la participation de la main-d'oeuvre.
- Faire la démonstration de cas de réussite des employeurs qui ont embauché des immigrants et mettre les renseignements relatifs aux mesures incitatives de subvention et de formation à la disposition des employeurs.

## ENJEU 6 :

**Les entreprises et les travailleurs doivent appuyer le perfectionnement des compétences essentielles et des capacités afin d'accroître leur productivité.**

## ACTION PROPOSÉE 8 :

**Préparer et offrir une présentation aux membres locaux des chambres de commerce, aux syndicats, aux enseignants et aux autres groupes intéressés sur « l'état du marché du travail de Niagara » comportant les statistiques actuelles sur les programmes coopératifs, la participation du Programme des jeunes ambassadeurs olympiques au niveau scolaire, le nombre d'étudiants ayant obtenu un diplôme d'études secondaires, postsecondaires, etc.**

**Partenaires proposés** - Le Niagara College, NTAB, la *Human Resources Professional Association Niagara*, les chambres de commerce, la *Ontario Society for Training and Development*, les commissions scolaires, la Brock University, les employeurs, les services de placement, les représentants locaux et provinciaux du gouvernement, les spécialistes provenant des différents secteurs de l'industrie locale.

**Partenaire responsable : NTAB**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

### Résultats escomptés

- Offrir 2 présentations sur « l'état du marché du travail de Niagara » aux entreprises locales et aux associations afin de renseigner leurs membres et d'autres réseaux d'employeurs;
- Offrir 2 présentations dans les établissements d'enseignement secondaire afin de sensibiliser les jeunes aux possibilités d'emploi dans les différents secteurs de l'industrie et aux tendances du marché dans la région de Niagara;
- Inviter les entreprises à participer aux présentations scolaires afin d'établir une interaction directe avec les étudiants et promouvoir la vision des employeurs auprès des participants.

## ACTION PROPOSÉE 9 :

**Déterminer une entreprise locale qui fera l'essai du modèle de mentorat (élaboré en 2007) qui appuie le transfert des connaissances et des compétences des employés expérimentés aux jeunes employés. Effectuer une évaluation au terme de l'essai.**

**Partenaires proposés** – Les services de perfectionnement de la main-d'oeuvre du Niagara College, les centres de soutien à l'emploi, NTAB, les employeurs, [apprenticeshipsearch.com](http://apprenticeshipsearch.com) et le BEC.

**Partenaire responsable : À confirmer**

**Échéanciers – HAUTE PRIORITÉ : 2008-2009**

**Résultats escomptés**

- Un modèle de mentorat que l'on met en oeuvre dans une entreprise locale pour une période de 12 mois;
- Une évaluation est mise au point et menée pour mesurer l'impact, les avantages et les leçons à tirer de l'implantation du programme de mentorat;
- Les résultats servent à améliorer le modèle de mentorat au moyen des conclusions tirées de l'expérience précédente;
- Créations de modèles pour appuyer la mise en oeuvre dans les entreprises.

**AUTRES ACTIONS PROPOSÉES**

Les actions qui suivent ont été déterminées dans le cadre du processus de consultation des TOP, mais elles n'ont pas encore été ciblées pour faire l'objet de mesures d'action. Une hausse du niveau de priorité, de nouvelles ressources ou l'identification d'un partenaire principal pourrait mener à la mise en oeuvre d'une ou de plusieurs des initiatives ci-dessus au cours de l'exercice 2008-2009.

**ACTION PROPOSÉE :**

**Mettre en oeuvre un projet pilote en collaboration avec le secteur des transports qui visera à établir le profil systématique et complet des compétences et de l'expertise nécessaire pour exercer les principales professions. Partager, en se basant sur ce modèle, les pratiques exemplaires avec les autres secteurs faisant face à des enjeux en matière de main-d'oeuvre. Les renseignements seraient utiles et soutiendraient la planification de la main-d'oeuvre locale sur de nombreux aspects, comme les employeurs sectoriels, les chercheurs d'emploi, les commissions scolaires, les études postsecondaires, les centres de soutien à l'emploi, etc.**

**ACTION PROPOSÉE :**

**Former une équipe de travail afin d'élaborer un modèle de processus de planification de la main-d'oeuvre spécifique de la région de Niagara. Cette équipe se chargera de cerner les secteurs clés en se basant sur les indicateurs économiques. Elle aura aussi la tâche de rassembler les renseignements actuels sur le marché du travail par le biais d'un engagement de collaboration qui permettra de partager les coûts d'acquisition des données nécessaires, de faire l'inventaire des modèles actuellement utilisés, ainsi que de concevoir, de documenter et de faire l'essai d'un modèle conçu pour la région de Niagara.**

**ACTION PROPOSÉE :**

---

Créer un modèle avec un guide dont les employeurs peuvent se servir pour documenter les pratiques informelles et les connaissances que les employés utilisent dans la planification de leur départ pour la retraite. Cette action soutient le transfert des connaissances et permet de s'assurer que les processus informels ne sont pas perdus après le départ de la main-d'oeuvre expérimentée. Ce modèle peut être diffusé par le biais d'organismes participants comme les chambres de commerce, les partenaires du développement économique, les syndicats, les portails régionaux, etc.

**ACTION PROPOSÉE :**

---

Un portail Web régional en guise de ressource pour permettre aux chercheurs d'emploi et aux employeurs de consulter les offres et les demandes d'emploi, les profils de l'emploi dans les différents secteurs de l'industrie, les compétences relatives à l'employabilité, les besoins du marché du travail, etc.

**ACTION PROPOSÉE :**

---

Préparer un guide de consultation rapide sur les services locaux disponibles pour favoriser l'intégration des employeurs et des clients issus des groupes sous-représentés de la population dans le milieu de travail. Ce guide pourrait comprendre des trucs pour assister les employeurs dans l'élaboration de bonnes pratiques dans leur milieu de travail.

**ACTION PROPOSÉE :**

---

Mettre sur pied une ressource de type « jeu-questionnaire sur les carrières dans le secteur de la santé » pouvant servir à promouvoir les professions du domaine de la santé et ainsi soutenir les stratégies de recrutement du secteur. Les compétences nécessaires à l'exercice de ces professions, y compris les compétences non techniques, seront incorporées afin de donner un aperçu des exigences du secteur. Cette ressource peut être ajoutée dans les programmes de niveau élémentaire et secondaire.

**ACTION PROPOSÉE :**

---

Coordonner une tournée éducative dans le secteur de l'agriculture afin d'accroître la sensibilisation aux possibilités d'emploi, au progrès technologique et aux pratiques en milieu de travail. Compléter la tournée avec des renseignements sur les différentes carrières qui pourront être incorporés aux programmes scolaires.

## PROCHAINES ÉTAPES

Comme le marché du travail devient de plus en plus étroit, que les jeunes continuent de s'exiler à l'extérieur, que les groupes marginalisés de la population connaissent des taux d'emplois supérieurs et que l'économie en mutation exige le perfectionnement des compétences, la région de Niagara doit adopter une approche d'autant plus stratégique pour aborder les enjeux liés à la main-d'oeuvre. Les solutions possibles exigent l'engagement des intervenants de tous les secteurs : le gouvernement, le secteur public, le secteur privé et le secteur bénévole.

Il est certain que l'engagement démontré au niveau postsecondaire et le renforcement du dialogue et de la collaboration entre les dirigeants des collèges et des universités locales constituent des éléments d'un important partenariat. Les dirigeants locaux continuent de mettre en oeuvre plusieurs initiatives innovatrices, comme un réseau de planification sociale pour la région de Niagara et un observatoire de recherche. Les investissements d'importance majeure et l'expansion du *Technology Skills Centre* du Niagara College fournissent la technologie et la formation de pointe, et la University of Buffalo et la Brock University songent à fonder un institut binational sur les études des frontières.

NTAB continuera de superviser des activités de consultation, de mettre à jour les données de recherche pertinentes et utilisera ce rapport comme une ressource clé dans la mise en oeuvre de ses plans stratégiques. De plus, les résultats de cette recherche seront corroborés avec ceux du Réseau de commissions locales à travers la province pour identifier toute similitude dans les enjeux de la population active et du marché du travail. C'est une étape importante du processus, car elle attire l'attention sur la multitude (ou l'absence) d'indices économiques et sociaux clés qui auront des répercussions sur l'établissement de nouvelles lois, ainsi que sur les décisions et les orientations politiques. Le rapport sera partagé avec la collectivité de Niagara, un partage qui s'étendra aux dirigeants politiques de tous les niveaux du gouvernement. Ce document fluide sera examiné, mis à jour et révisé chaque fois que des initiatives seront mises en place et que les tendances émergentes en modifieront les priorités.

La planification des actions à entreprendre n'est qu'une première étape à franchir. Par le biais de son approche neutre et conciliante, NTAB s'engage à faire le premier pas dans la création d'activités qui rassembleront les intervenants, cerneront des dirigeants et soutiendront la mise en place d'actions communautaires qui auront un effet positif sur la population active de Niagara.

## SOURCES D'INFORMATION

Recensements 2001 et 2006 de Statistique Canada

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

Bergeron, Louis-Phillippe, et coll., *Perspectives du marché canadien du travail pour la prochaine décennie, 2004-2013*, octobre 2004

*Business Niagara*, octobre/novembre 2007, vol. 12, numéro 4

CANSIM - Enquêtes sur la population active (non désaisonnalisées) de Statistique Canada, novembre 2005 et 2006

CANSIM - Enquêtes sur la population active (non désaisonnalisées) de Statistique Canada, janvier à août 2007.

CANSIM - Enquêtes sur la population active (non désaisonnalisées) de Statistique Canada, janvier à novembre 2005 et 2006

Carol Dupuis, analyste de l'information sur le marché du travail, Service Canada, zone de Niagara, septembre 2007

Développement économique de la ville de St. Catharines, novembre 2007

Note de conjoncture métropolitaine 2B, Conference Board du Canada, été 2007

*Council of Ontario Construction Associations*, octobre 2007, volume 1, numéro 57

Points saillants du développement économique 2007, Corporation de développement économique de Niagara, Région de Niagara

<http://www.statcan.ca/menu-fr.htm>

Information et recherche, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, mars 2007

Bulletin du marché du travail, Centre Service Canada, région de Niagara, volume III, numéro I, avril 2007

Bulletin du marché du travail, Centre de ressources humaines du Canada, région de Niagara, volume VI, numéros II et III, 2007

Enquêtes sur la population active (non désaisonnalisées) de Statistique Canada, janvier à novembre 2007

Enquête de Manpower sur les perspectives d'emploi au Canada, Q3 2007

Note de conjoncture métropolitaine 2B, Conference Board du Canada, mai 2005

*Niagara Facts* – Agro-entreprises de Niagara, Corporation de développement économique de Niagara, mai 2007

*Niagara Facts*, Corporation de développement économique de Niagara, mai 2007

*Niagara Investment : Expansion and Export Success Stories*, Corporation de développement économique de Niagara, 2007-2008

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

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

Bulletin du marché du travail, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara, septembre 2006, volume 1, numéro 6

« *A Profile of the Labour Market in the Niagara Training & Adjustment Board Area* », Regional Analytics, avril 2004

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

Enquêtes mensuelles sur la population active (non désaisonnalisées) de Statistique Canada, janvier à mars 2006 et 2007

St. Catharines-Niagara : Note de conjoncture métropolitaine 2B, été 2007, Conference Board du Canada, septembre 2007

Rapport sur le secteur de la fabrication de la région de Niagara, Chambre de commerce de St. Catharines et Thorold, octobre 2007

*The Standard*, Spotlight Niagara: Niagara's Business & Economy: A Review and Forecast, 29 mai 2007

*The Standard*, 18 septembre, 2007

Bulletin du marché du travail, Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Niagara, janvier 2006

## ANNEXE A

### QUESTIONS POSÉES DANS LE CADRE DU GROUPE DE CONSULTATION SUR « LA TECHNOLOGIE DES LIEUX DE BASCULEMENT » 2007

**Jour 1 :** Une analyse annuelle de la recherche locale, provinciale et nationale, des données de Statistique Canada et des rapports locaux ont permis de cerner un nombre de tendances qui influencent le marché du travail de Niagara. Ces tendances ont été documentées dans les rapports sur les tendances, les occasions et les priorités des dernières années. On demande aux participants de :

- Examiner les tendances ci-dessous et de dire en quoi elles sont pertinentes dans le milieu aujourd'hui
- Ajouter les tendances émergentes qui ont été déterminées dans leur secteur ou leur collectivité

**Jour 2 :** Différents enjeux sont liés à chacune de ces tendances. Il s'agit ici de vastes enjeux pour lesquels des nuances peuvent être apportées lorsqu'ils sont liés à des cibles ou des populations précises.

Veillez répondre aux questions suivantes :

1. Ces enjeux sont-ils toujours pertinents? Auraient-ils besoin d'être précisés?
2. Y a-t-il d'autres enjeux dont on devrait établir la priorité dans la région de Niagara au cours des deux prochaines années?

**Jour 3 :** En mettant sur pied une approche ciblée, nous reconnaissons qu'il n'est pas possible d'aborder tous les enjeux immédiatement. Veillez établir la priorité de ces actions en mettant l'accent sur celles que vous croyez les plus urgentes.

**Jours 4 et 5 :** Vous aurez l'occasion durant les deux prochains jours d'expliquer comment la région de Niagara pourrait aborder ces enjeux prioritaires. Soyez le plus précis possible. Ex. : Organisez un événement dans un but précis; travaillez en collaboration avec un secteur de l'industrie afin d'aborder et de les aider à faire face aux enjeux en matière de ressources humaines.

**Jour 6 :** La dernière étape de notre processus de consultation est d'établir les priorités en matière de ces actions afin de concentrer nos ressources et de maximiser notre impact. Veillez établir la priorité de ces actions en classant celles qui doivent être mises en œuvre au cours des douze prochains mois dans la catégorie HAUTE PRIORITÉ.

## ANNEXE B

### RÉPERTOIRE DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES ET DES ORGANISMES PARTICIPANTS

#### Main-d'oeuvre - 4

CUSW  
Ontario Service Safety Alliance  
Teamsters Local 879  
UA Local 666 Plumbers and Steamfitters

#### Entreprises - 33

5-0 Taxi Co. Inc.  
Across Country Transport  
Services financiers Canadian Tire  
Claire's Delivery Service Ltd.  
Claire's Logistics  
Coach Canada  
Fox Aviation  
Great Wolf Lodge  
Greyhound Canada  
Aéroport international d'Hamilton  
Home Dépôt  
Kelly Services  
Marriott Niagara Falls Fallsview Hotel et Spa/Niagara 21st Group Inc.  
Niagara Airbus  
Aéroport du comté de Niagara  
Niagara District Warehousing and Forwarding  
Système de santé de Niagara  
Niagara Transit  
people2design  
Purolator Courier Ltd.  
Russell Farrow Customs Brokers Limited  
Rutherford Global Logistics  
Seaway Marine Transport  
Snider Dock Service Ltd.  
Snider Marine Terminals  
The Burke Group  
The St. Lawrence Seaway Management Corp.  
Trillium Railway Co. Ltd.  
Trojan Security  
UPS SCS Inc.  
Vintage Hotels  
Walker Industries Holdings Ltd  
Wolverine Freight Systems

#### Associations de développement des entreprises - 9

Binational Tourism Alliance  
Centre d'aide aux entreprises de la région de Fort Erie  
Manufacturiers et exportateurs du Canada  
Développement des entreprises, ville de Niagara Falls  
Commission de développement de Welland, ville de Welland  
Corporation de développement économique et de tourisme de Fort Erie  
Chambre de commerce de la région de Fort Erie  
Corporation de développement économique de Niagara  
Chambres de commerce de St. Catharines et de Thorold

#### Organismes de prestation de services - 22

Business Education Council of Niagara  
Association canadienne pour la santé mentale  
Careers Niagara  
Réseau Emploi  
Goodwill Niagara  
Habitat pour l'Humanité  
I CAN-T.E.R  
Inward Training  
John Howard Society - Job Gym  
Literacy Link Niagara  
Niagara Centre for Independent Living  
Niagara Community Foundation  
Centre d'aide à l'emploi de Niagara  
Centres de ressources d'apprentissage et d'emploi de Niagara Ouest  
Aides à l'emploi du POSPH  
Opportunities Niagara  
Port CARES  
The Raft  
Centraide de St. Catharines et du district  
Centraide de Niagara Sud  
YMCA de Niagara  
YWCA

#### Éducation et formation - 4

Brock University  
District School Board of Niagara  
Niagara College  
Niagara Catholic District School Board

#### Groupes visés par l'équité en matière d'emploi - 6

Club 2000 Niagara Inc.  
Folk Arts Multicultural Council  
Fort Erie Native Friendship Centre  
Niagara Immigration Employment Council  
Peace Bridge Newcomer Centre  
Welland Heritage Council and Multicultural Centre

#### Gouvernement - 14

Ville de Niagara Falls  
Ville de Port Colborne  
Ville de St. Catharines  
Ville de Welland  
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités  
Commission des parcs du Niagara  
Bureau du député Dean Allison  
Bureau du député John Maloney  
Bureau du député Rick Dykstra  
Municipalité régionale de Niagara  
Ville de Fort Erie  
Ville de Grimsby  
Ville de Niagara-on-the-Lake  
Ville de West Lincoln

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](http://www.ntab.org)

*Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.*

**EMPLOI  
ONTARIO**