

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent

Plan pour le marché du travail local – 2022

Février 2023



Préparé par :

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Contents

Introduction	3
Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent	3
Initiatives de Chatham-Kent en 2022	3
Plan pour le marché du travail local.....	6
Notre collectivité : tendances démographiques.....	7
Nos travailleurs/travailleuses : tendances en matière de main-d'œuvre	14
Nos entreprises : tendances de l'industrie locale	31
Perspectives des parties concernées.....	38
Entretiens et groupes de discussion	38
Sondage EmployerOne.....	43
Services d'Emploi Ontario.....	64
Principales constatations	70
Recommandations	73
Que pensez-vous de notre travail?	75



Introduction

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent a été créé en 2009 pour répondre à un besoin local en matière de planification de la main-d'œuvre. Le mandat du Conseil est de planifier, faciliter et promouvoir le perfectionnement de la main-d'œuvre locale. Le perfectionnement de la main-d'œuvre est défini comme « le perfectionnement, le maintien en poste et le recrutement d'un large éventail de travailleurs/travailleuses qualifié(e)s pour répondre aux besoins actuels et futurs de Chatham-Kent en matière de développement économique et social ». Le Conseil s'efforcera de déterminer d'où viendront les emplois de l'avenir et de veiller à ce que la main-d'œuvre de Chatham-Kent puisse répondre à ces demandes.

Les membres du Conseil sont des leaders communautaires qui ont une vision stratégique de la municipalité de Chatham-Kent dans son ensemble et qui ont des liens avec les secteurs clés de l'énergie, des arts et de la culture, de l'éducation, des organismes sans but lucratif, des services communautaires, des affaires, des soins de santé et du gouvernement.

Vision

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent est un partenaire mondial, innovant et diversifié qui tire sa fierté de l'amélioration continue.

Mission

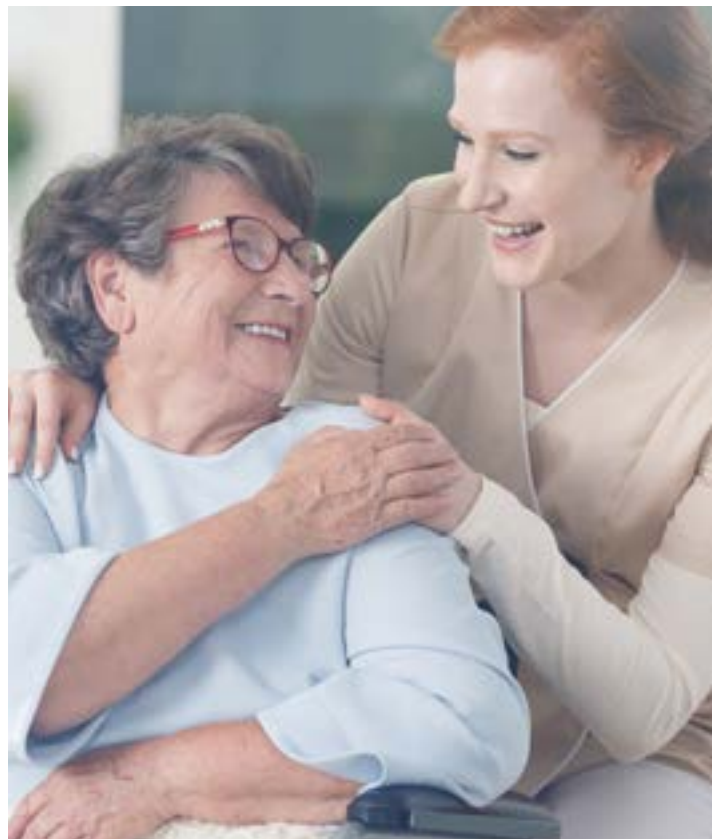
Les leaders des différents secteurs fournissent une orientation stratégique innovante, dynamique et intégrée aux parties concernées afin de fournir une main-d'œuvre compétitive à l'échelle mondiale.

Initiatives de Chatham-Kent en 2022

Le Plan pour le marché du travail local (PMTL) de Chatham-Kent de 2021 définissait trois priorités stratégiques pour le Conseil de planification de la main-d'œuvre :

1. Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs/éducatrices et les services de placement
3. Accroître la recherche sur le marché du travail local

Au cours de la dernière année, un certain nombre d'actions dans ces domaines prioritaires ont été entreprises. Les activités terminées ou en cours sont résumées ici.



Mettre au point des ressources

ChathamKentJobs.com: Cet outil, lancé en 2021, regroupe l'information provenant de 40 tableaux d'affichage d'offres d'emploi populaires et présente les offres aux personnes à la recherche d'un emploi en un seul endroit, facile à utiliser. En 2022, cet outil a fait l'objet d'une vaste promotion au moyen de webinaires communautaires, de campagnes en ligne et dans les médias sociaux, de salons de l'emploi et de sites Web locaux (p. ex., la Chambre de commerce de Chatham-Kent, la Chambre de commerce de Wallaceburg, Living CK et d'autres).

Du 1^{er} novembre 2021 au 30 novembre 2022 :

- 37 390 utilisateurs/utilisatrices
- 59 721 séances
- 241 285 pages vues

Soutien à la publication d'offres d'emploi par les employeurs – Les Services d'attraction et de promotion de la communauté, les Services de développement économique et les Services sociaux et d'emploi de Chatham-Kent ont organisé un webinaire sur le thème « Comment numériser vos offres d'emploi » pour aider les employeurs locaux. De plus, des conversations sont en cours avec les employeurs locaux pour favoriser l'efficacité des offres d'emploi.

Répertoire des conférenciers/conférencières et projet pilote vidéo – Lancé par l'équipe de préparation à l'emploi du Chatham-Kent Community Leaders' Cabinet, le projet vidéo vise à offrir aux élèves des écoles secondaires locales une occasion d'apprentissage par l'expérience en produisant des vidéos sur les employeurs et les carrières particulières à Chatham-Kent et en ayant une occasion de formation avec un leader de l'industrie. Le répertoire des conférenciers/conférencières est destiné aux employeurs qui souhaitent faire participer les écoles et les classes afin de les sensibiliser aux besoins et aux possibilités de la main-d'œuvre locale.

Bulletin d'information sur le marché du travail local – Création d'un bulletin d'information mensuel fournissant des renseignements sur le marché du travail de CK et les événements relatifs à la main-d'œuvre.



Favoriser les partenariats

CK Community Leaders' Cabinet – Ce cabinet réunit des entreprises locales, des éducateurs/éducatrices et des services de placement pour partager l'information, discuter des défis et définir des mesures de collaboration

Événement « Cracking the Code » – Les Services d'attraction et de promotion de la communauté ont parrainé l'événement « Cracking the Code to Talent Attraction: How to Compete for the Best Talent » de la Human Resources Professionals Association et fourni de l'information sur ChathamKentJobs.com.

Meilleures pratiques pour l'embauche des nouveaux arrivants/nouvelles arrivantes et des jeunes – Les Services d'attraction et de promotion de la communauté offrent des séances d'information aux membres de la section régionale de la Human Resources Professionals Association et aident les employeurs à recruter et à embaucher des nouveaux arrivants/nouvelles arrivantes et des jeunes, y compris le partage de la rétroaction sur les résultats du sondage Power of Young People de CK de 2022, qui met en évidence les stratégies clés d'attraction et de maintien des effectifs pour les 15 à 39 ans. De plus, le Local Immigration Partnership (LIP) de CK s'est associé à Immploy, pour organiser une série de webinaires en deux parties sur le thème « Pathways to Hiring Immigrant Talent ».

Littératie numérique – Programmes continus d'alphabétisation et de formation de base (AFB) offerts par les services Langue et apprentissage pour adultes, le Conseil scolaire du district de Lambton Kent et le St. Clair College.

Semaine d'accueil – Organisée par le Local Immigration Partnership (LIP) de Chatham-Kent, la semaine d'accueil comprenait la mise en relation d'employeurs locaux avec des employés/employées à l'échelle locale. Elle proposait également une foire de réseautage permettant aux nouveaux arrivants/nouvelles arrivantes d'explorer les soutiens communautaires existants en matière de carrière et d'entrepreneuriat, et d'accéder à de l'information sur le marché du travail local fournie par le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent.

Salon de l'emploi pour les étudiantes/étudiants internationaux – Le campus de Chatham-Kent du St. Clair College a organisé un salon de l'emploi pour les étudiantes/étudiants internationaux avec des employeurs locaux.

Embauche de talents immigrants – Le Local Immigration Partnership (LIP) de Chatham-Kent s'est associé à Immploy, pour organiser une série de webinaires en deux parties sur les voies d'embauche des talents immigrants.



Accroître la recherche

Sondage EmployerOne – Sondage annuel demandant aux employeurs de partager leurs histoires en matière de main-d’œuvre pour cerner les défis et célébrer les réussites. Ce sondage a été revu et élargi en 2022. Les nouveaux thèmes de questions ajoutés comprennent l’intérêt face à l’emploi coopératif et aux stages, les préoccupations et les stratégies liées au maintien des effectifs, les politiques d’inclusion, les impacts de la COVID-19 et les stratégies découlant des pénuries de main-d’œuvre.

Recherche sur la pénurie de main-d’œuvre – Le Conseil de Chatham-Kent a lancé un projet de recherche sur les causes possibles des pénuries de main-d’œuvre à Chatham-Kent, notamment les pénuries de personnel et de compétences et les différences de salaires par rapport aux collectivités environnantes.

Plan pour le marché du travail local

L’objectif du Plan pour le marché du travail local (PMTL) de Chatham-Kent est de présenter les tendances du marché du travail dans la région de Chatham-Kent, d’évaluer les besoins actuels et de décrire les mesures stratégiques à prendre pour relever les défis actuels du marché du travail.

Le Plan pour le marché du travail local vise à aider :

- les **résidents/résidentes** et les personnes à la recherche d’un emploi à trouver et à conserver un emploi;
- les **organismes du secteur de l’éducation et de l’emploi** dans la détermination des lacunes et des tendances du marché du travail local;
- les **employeurs** pour qu’ils puissent accéder au bassin de main-d’œuvre nécessaire et élargir les possibilités d’affaires;
- les **responsables des politiques** pour la planification stratégique et les investissements dans la main-d’œuvre.

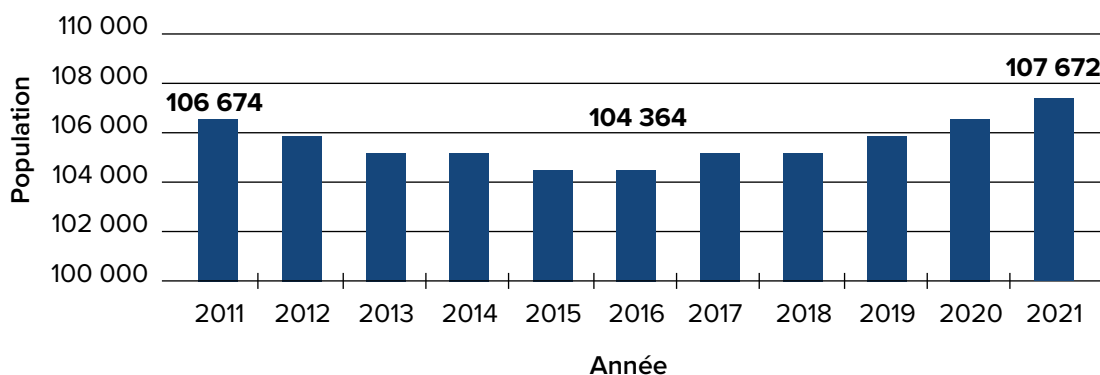


Notre collectivité : tendances démographiques

Croissance de la population

La population de Chatham-Kent est restée relativement stable au cours des 10 dernières années, mais a légèrement augmenté chaque année au cours des six dernières années (de 104 364 en 2016 à 107 672 en 2021) et a dépassé les niveaux de 2011 (Statistique Canada, Estimations de la population). Il convient de noter que les estimations démographiques incluent les personnes omises lors du recensement. Le recensement de Statistique Canada a révélé une population de 103 988 habitants en 2021.

Estimation de la population par année, 2011-2021

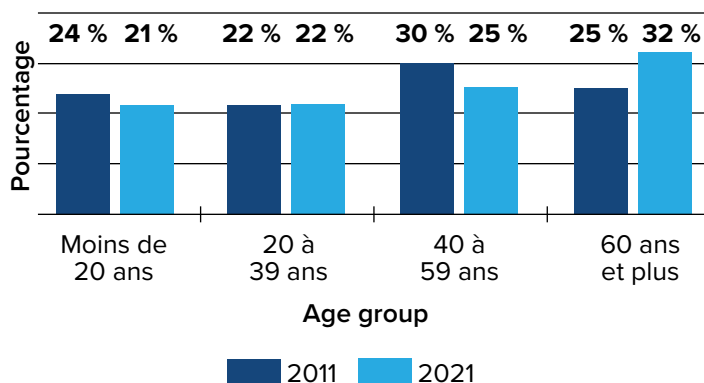


Source : Statistique Canada, Estimations de la population

Les adultes de 60 ans et plus représentent 32 % de la population de Chatham-Kent.

En 2021, la population âgée de 60 ans et plus de Chatham-Kent représentait plus de 32 % de l'ensemble de la population (33 270 personnes) (Statistique Canada, Recensement). Ce chiffre est nettement supérieur à celui de 2011, année où les adultes âgés de 60 ans et plus représentaient 25 % de la population.

Population par groupe d'âge, 2011 et 2021



Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

La population de Chatham-Kent vieillit, ce qui entraînera probablement une réduction de la main-d'œuvre dans l'immédiat et à l'avenir.

Les plus fortes augmentations de la population de Chatham-Kent entre 2016 et 2021 se situent dans les tranches d'âge de 65 à 75 ans, ce qui coïncide avec le vieillissement de la génération des baby-boomers. Il s'agit de tranches d'âge où les gens quittent ou ont généralement déjà quitté la population active, bien que les taux de participation à la population active pour ce groupe d'âge aient augmenté au fil du temps. En 2010, 29,2 % des personnes de 65 ans et plus faisaient partie de la population active, contre 33,1 % en 2020.

Variation de la population par groupe d'âge, 2016 et 2021

	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-85	85+	Total
2021	16 550	11 295	11 075	11 615	12 150	16 760	14 205	7 380	2 945	103 975
2016	16 740	11 645	10 690	10 960	14 335	16 220	11 980	6 410	3 065	102 045
% de la variation	-1,1 %	-3,0 %	3,6 %	6,0 %	-15,2 %	3,3 %	18,6 %	15,1 %	-3,9 %	1,9 %

Source : Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

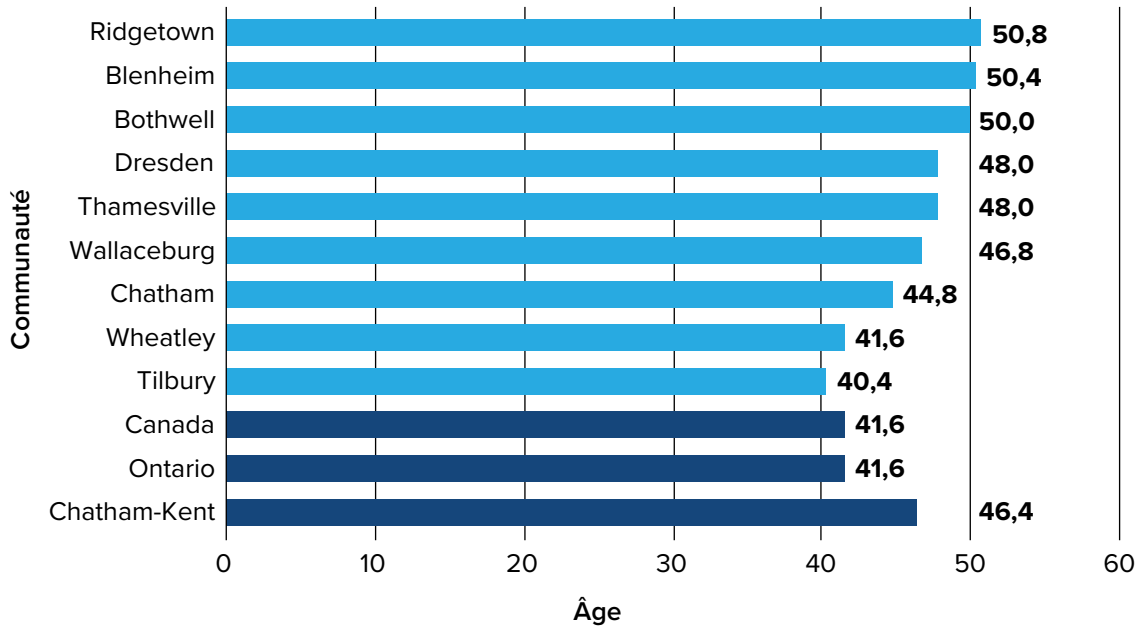
Tendances démographiques des collectivités de Chatham-Kent

Collectivité	Type	Population		% de la variation
		2021	2016	
Blenheim	Centre de population	4 487	4 344	3,3
Chatham	Centre de population	45 171	43 550	3,7
Dresden	Centre de population	2 401	2 451	-2,0
Ridgetown	Centre de population	2 797	3 002	-6,8
Tilbury	Centre de population	4 687	4 768	-1,7
Wallaceburg	Centre de population	10 323	10 098	2,2
Wheatley	Centre de population	3 060	2 868	6,7
Bothwell	Localité désignée	908	856	6,1
Thamesville	Localité désignée	774	861	10,1
Chatham-Kent	Subdivision de recensement	103 998	101 647	2,3
Ontario				5,8
Canada				5,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Wheatley et Bothwell ont connu les plus fortes hausses, tandis que Thamesville et Ridgetown ont connu les plus fortes baisses.

Âge médian, collectivités de Chatham-Kent



Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Il y a une grande différence dans l'âge médian entre les centres de population de Chatham-Kent. La plupart des collectivités sont plus âgées. À Chatham-Kent, l'âge médian est de 4,8 ans supérieur à l'âge médian national et provincial, tandis que pour Ridgetown, Blenheim et Bothwell, l'âge médian est d'environ 9,2 ans supérieur à celui de l'Ontario et du Canada. Tilbury est la seule collectivité dont la population est plus jeune que celle de l'Ontario et du Canada.



Hausse des revenus

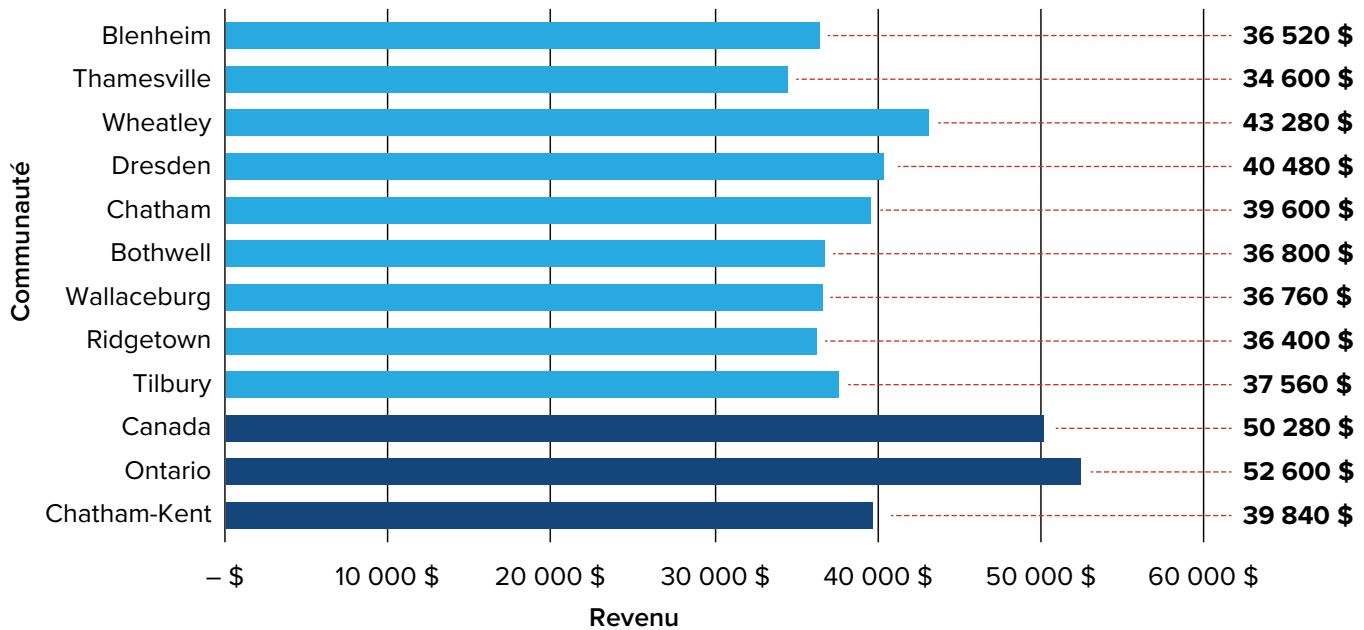
Les plus récentes données disponibles sur les revenus datent de 2020, car elles correspondent aux déclarations de revenus. Les déclarants de Chatham-Kent ont vu leurs revenus augmenter depuis 2015, ce qui est prometteur pour la collectivité. La part des déclarants dont le revenu se situe dans chaque tranche de revenu supérieure à 20 000 \$ a augmenté et la part des déclarants dont le revenu se situe dans les tranches inférieures à 5 000 \$ a diminué.

Revenu d'emploi individuel pour Chatham-Kent, 2015 et 2020

	2015	2020	2015	2020
Personnes avec revenu, moins de 5 000 \$	4 590	4 000	5,87 %	4,65 %
Personnes avec revenu, 5 000 \$ et plus	73 630	81 620	94,13 %	94,87 %
Personnes avec revenu, 10 000 \$ et plus	68 810	77 620	87,97 %	90,16 %
Personnes avec revenu, 15 000 \$ et plus	61 650	71 230	78,82 %	82,74 %
Personnes avec revenu, 20 000 \$ et plus	54 330	64 200	69,46 %	74,57 %
Personnes avec revenu, 25 000 \$ et plus	46 880	56 330	59,93 %	65,43 %
Personnes avec revenu, 35 000 \$ et plus	34 930	43 480	44,66 %	50,51 %
Personnes avec revenu, 50 000 \$ et plus	20 770	27 110	26,55 %	31,49 %
Personnes avec revenu, 75 000 \$ et plus	9 030	11 920	11,54 %	13,85 %
Personnes avec revenu, 100 000 \$ et plus	3 910	5 590	5,00 %	6,49 %
Personnes avec revenu, 150 000 \$ et plus	1 090	1 520	1,39 %	1,77 %
Personnes avec revenu, 200 000 \$ et plus	460	630	0,59 %	0,73 %
Personnes avec revenu, 250 000 \$ et plus	240	350	0,31 %	0,41 %

Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110000801&request_locale=fr

Revenu moyen d'emploi, collectivités de Chatham-Kent



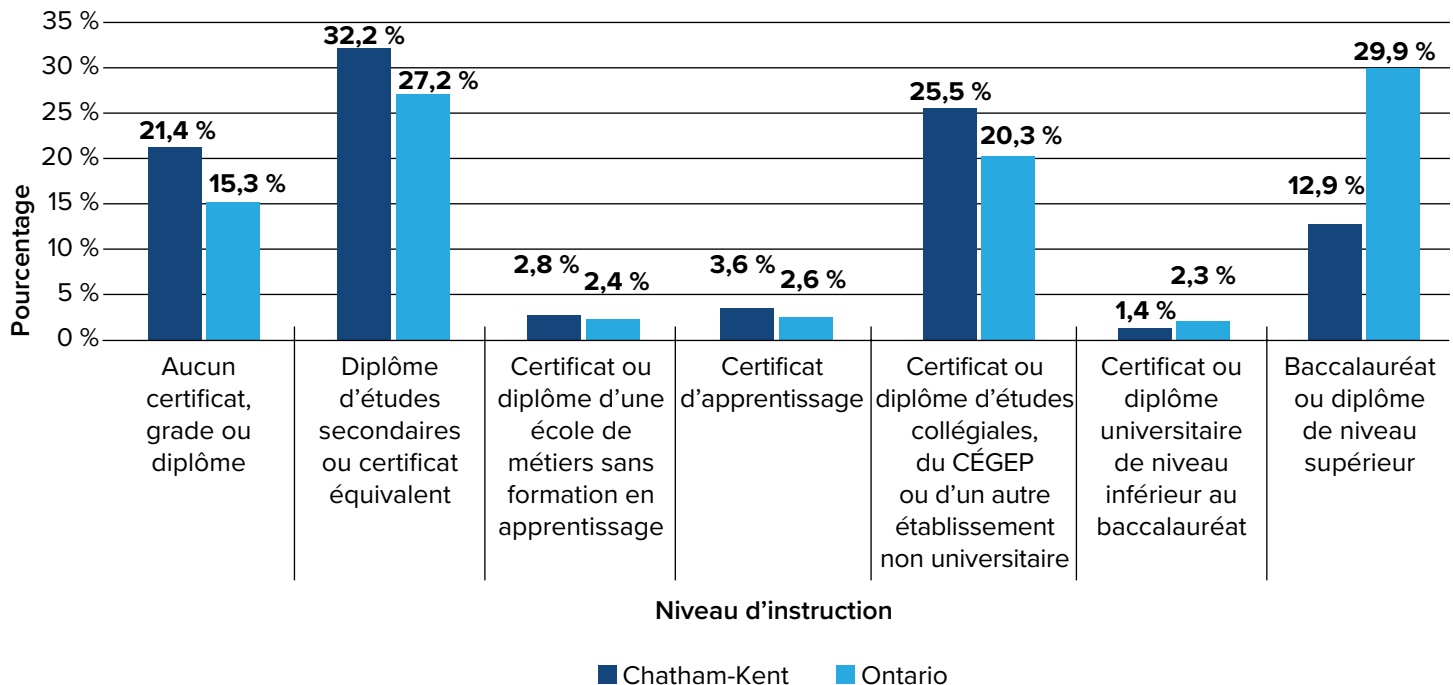
Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Les revenus d'emploi moyens des collectivités de Chatham-Kent sont inférieurs aux moyennes provinciale et nationale. Wheatley a la moyenne annuelle la plus élevée, à 43 280 \$, suivie de Dresden, à 40 480 \$. Thamesville a le revenu d'emploi moyen le plus bas, à 34 600 \$.

Collectivité	Revenu moyen d'emploi (2020)
Blenheim	36 520 \$
Chatham	39 600 \$
Dresden	40 480 \$
Ridgetown	36 400 \$
Tilbury	37 560 \$
Wallaceburg	36 760 \$
Wheatley	43 280 \$
Bothwell	36 800 \$
Thamesville	34 600 \$
Chatham-Kent	39 840 \$
Canada	50 280 \$
Ontario	52 600 \$



Niveau de scolarité à Chatham-Kent par rapport à l'Ontario, 2021



Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre de Chatham-Kent est inférieur à la moyenne provinciale. Cela peut représenter une difficulté pour les employeurs qui veulent pourvoir des postes nécessitant une formation universitaire, mais la situation s'améliore.

Les diplômes d'études collégiales, les apprentissages et les certificats ou diplômes d'autres métiers sont plus courants, ce qui correspond aux besoins de la main-d'œuvre locale.

Environ 79 % de la population de Chatham-Kent âgée de 25 à 64 ans a au moins obtenu un diplôme d'études secondaires, comparativement à 85 % pour l'ensemble de l'Ontario (Statistique Canada. Recensement de 2021). Environ 21 % de la population de Chatham-Kent âgée de 25 à 64 ans n'a obtenu aucun certificat, grade ou diplôme. La population sans certificat, grade ou diplôme est de 6 % supérieure à la moyenne ontarienne de 15,3 %. Toutefois, le pourcentage de personnes ayant fait des études collégiales est plus élevé à Chatham-Kent qu'en Ontario (25,5 % contre 20,3 %), tandis que le pourcentage de personnes ayant un diplôme universitaire est nettement inférieur à la moyenne ontarienne (12 % contre 30 %). Le pourcentage de personnes ayant un diplôme d'études collégiales ou supérieures était de 38 % en 2016, contre 39,8 % en 2021. Le pourcentage de personnes ayant un diplôme d'études universitaires ou supérieures était de 11 % en 2016, contre 12,9 % en 2021.

Mobilité et migration

En 2020-2021, Chatham-Kent a connu une augmentation appréciable de la migration intraprovinciale nette. Les personnes provenant d'autres régions de la province ont constitué une source importante de population pour la main-d'œuvre. En même temps, Chatham-Kent a connu une augmentation de la migration interprovinciale nette de sortie, ce qui laisse entendre que des employés/employées sont potentiellement attiré(e)s par d'autres provinces.

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021
Solde de résidents permanents internationaux/ résidentes permanentes internationales	94	104	93	6	51	135	104	98	82	46
Solde de la migration interprovinciale	-145	-161	-59	-167	26	74	11	-20	-23	-79
Solde de la migration intraprovinciale	-440	-236	-179	-109	81	359	295	411	488	971
Solde de résidents non permanents/ résidentes non permanentes	-20	-22	11	-21	260	124	295	83	341	325

Source : Statistique Canada. Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016, fréquence annuelle. Tableau 17-10-0140-01

Nos travailleurs/travailleuses : tendances en matière de main-d'œuvre

L'analyse de cette section est basée sur des données annuelles allant jusqu'en 2021 (2020 pour les données sur le revenu et les taux annuels de participation à la population active par âge). Les données mensuelles pour 2021 et 2022 ont été indiquées pour Chatham-Kent, lorsqu'elles étaient disponibles. Certaines données mensuelles ne sont pas disponibles pour Chatham-Kent, dont :

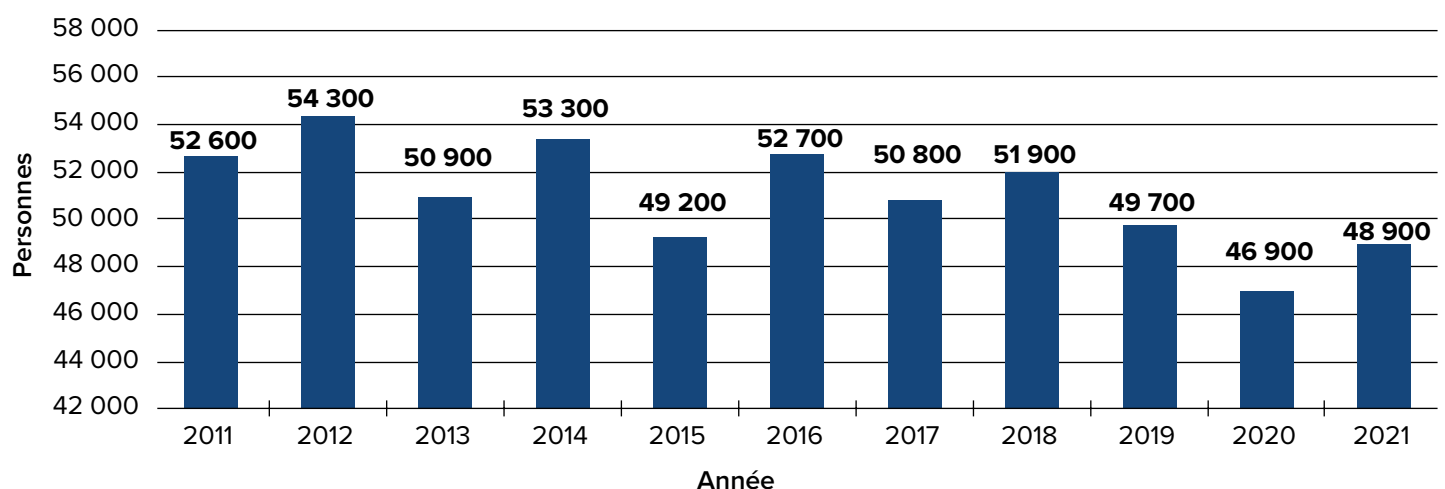
- les données sur l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi à temps partiel;
- les données par genre et par âge;
- les données par secteur d'activité.

Pour ces données, nous nous basons sur les données de l'ensemble de la région économique de Windsor-Sarnia.

Caractéristiques de la population active

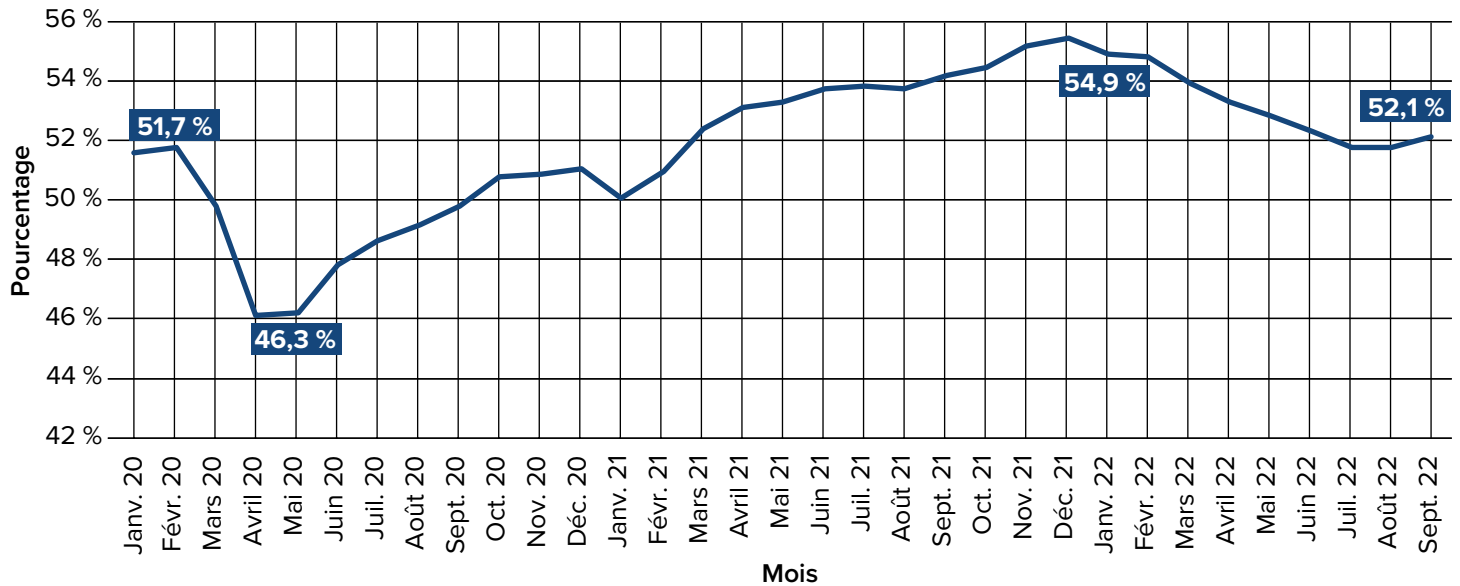
La taille de la population active de Chatham-Kent en 2021 a augmenté par rapport à 2020, mais la tendance demeure à la baisse pour les dix dernières années, avec une diminution d'environ 7 %. La population active a connu une augmentation de 2 000 personnes en 2021, passant de 46 900 à 48 900 personnes. La population active comprend les personnes ayant un emploi actif ou à la recherche d'un emploi.

Population active annuelle (personnes), 2011-2021



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0102-01

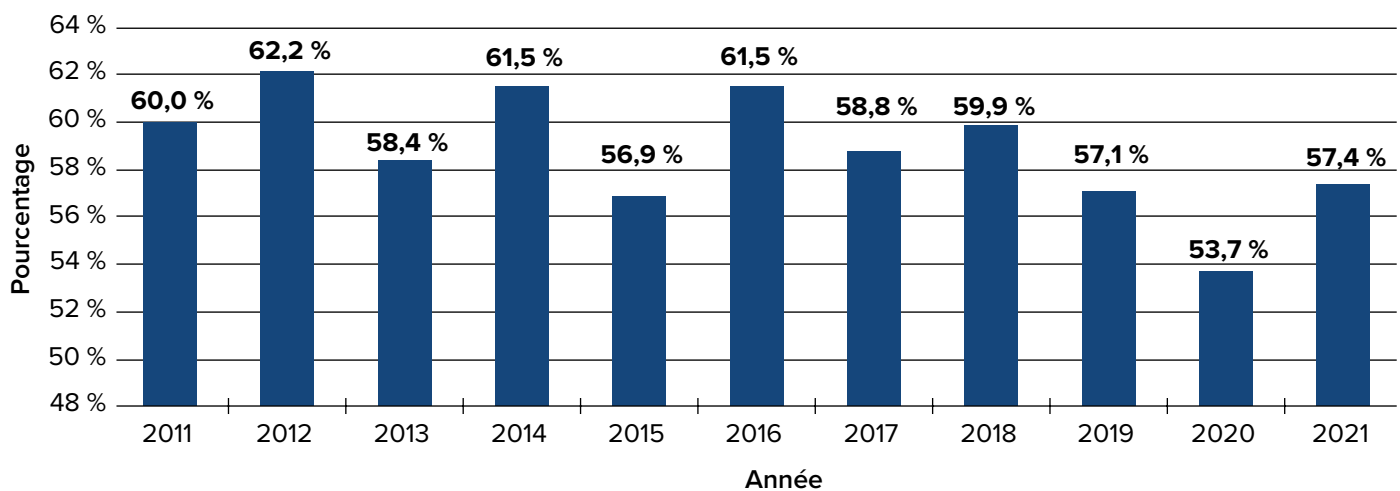
Population active selon le mois, janvier 2020 – septembre 2022, non ajustée, Chatham-Kent (en milliers)



Source : Metro Economics 2022

Chatham-Kent a vu environ 5 550 personnes quitter le marché du travail au début de la pandémie, mais le nombre de personnes ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi s'est redressé et en septembre 2022, dernières données disponibles, il dépassait les niveaux d'avant la pandémie.

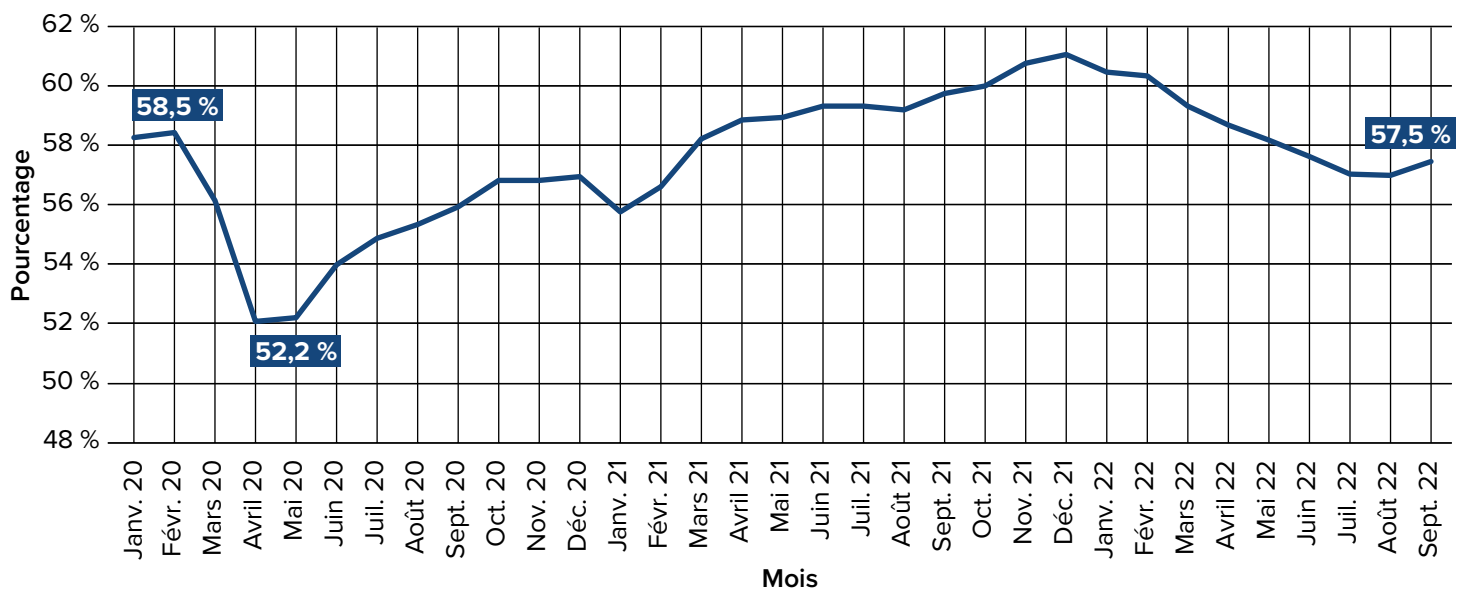
Taux annuel de participation à la population active, 2011-2021



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0102-01

Les données annuelles montrent que la participation à la population active est en baisse et n'a pas atteint son niveau maximal au cours des neuf dernières années, qui était de 62,2 % en 2012. Toutefois, la population active a augmenté de 4,3 %, passant de 53,7 % en 2020 à 57,4 % en 2021.

Population active selon le mois, janvier 2020 – septembre 2022, non ajustée, Chatham-Kent (en milliers)

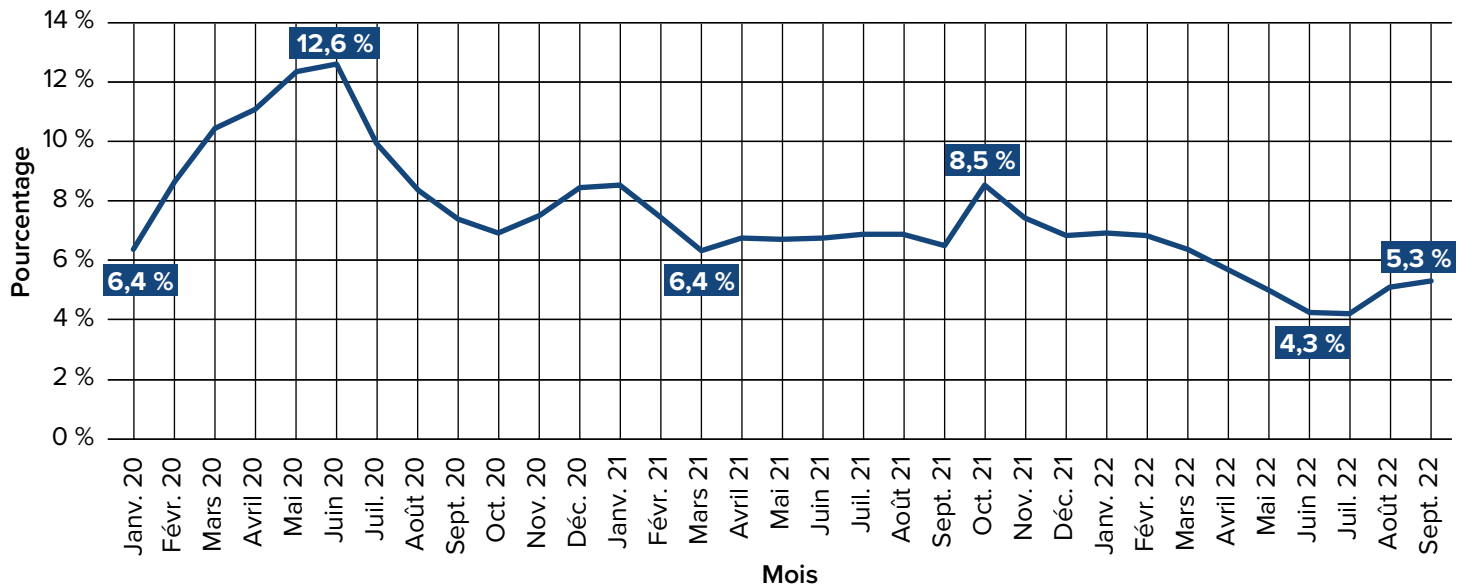


Source : Metro Economics 2022

Le taux de participation à la population active de Chatham-Kent a chuté de 58,5 en février 2020 à 52,2 % en avril 2020 en raison de la pandémie. Les taux de participation avaient tendance à augmenter en avril 2020, mais ils ont commencé à chuter en janvier 2022.

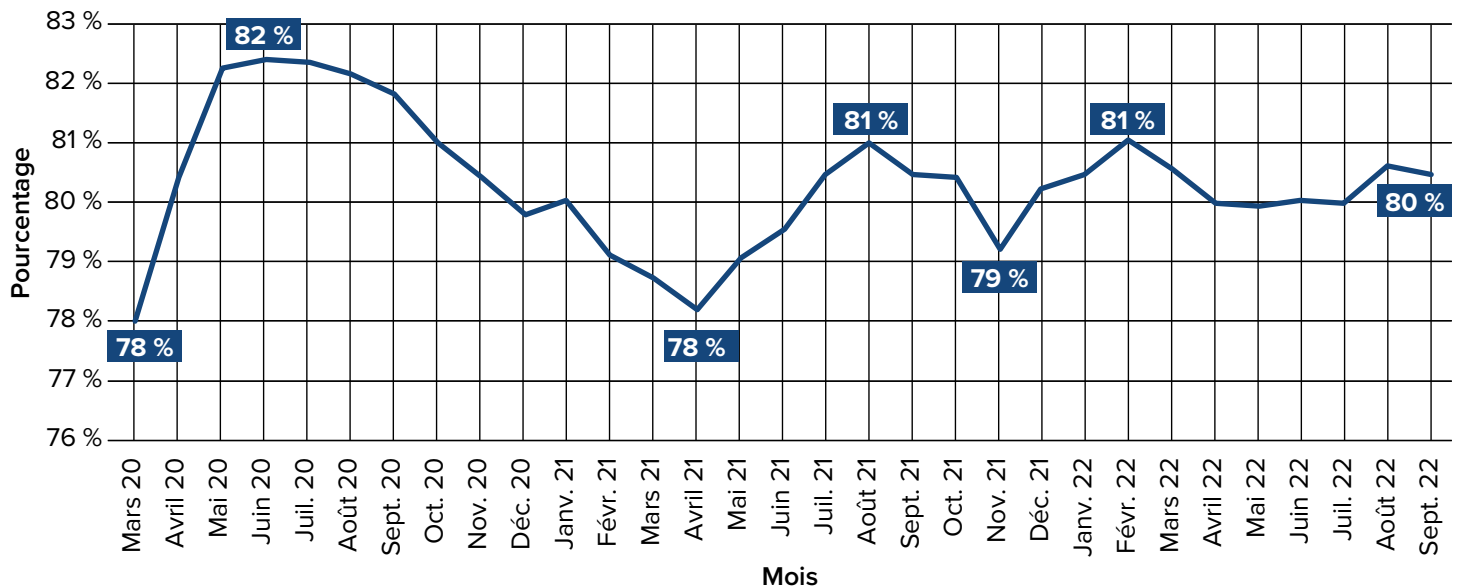
Après avoir atteint un sommet en juin 2020, le taux de chômage de Chatham-Kent a diminué de façon constante jusqu'en novembre 2020. Après une brève baisse en janvier 2021, le taux de chômage s'est stabilisé à environ 6,5 % jusqu'en octobre 2021 (Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021). Le taux de chômage est tombé à 4,3 % en juin 2022, son niveau le plus bas depuis 33 mois, mais il est remonté à 5,3 % en septembre 2022.

Taux de chômage, janvier 2020 – septembre 2022, non ajusté, Chatham-Kent (%)



Source : Metro Economics 2022

Pourcentage de l'emploi à temps plein, mars 2020 - septembre 2022, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021

Le pourcentage d'emplois à temps plein dans la région économique de Windsor-Sarnia est toujours resté au-dessus des niveaux de mars 2020, à l'exception d'avril 2021, où le pourcentage (78 %) était le même qu'au début de la pandémie en 2020. (Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021).

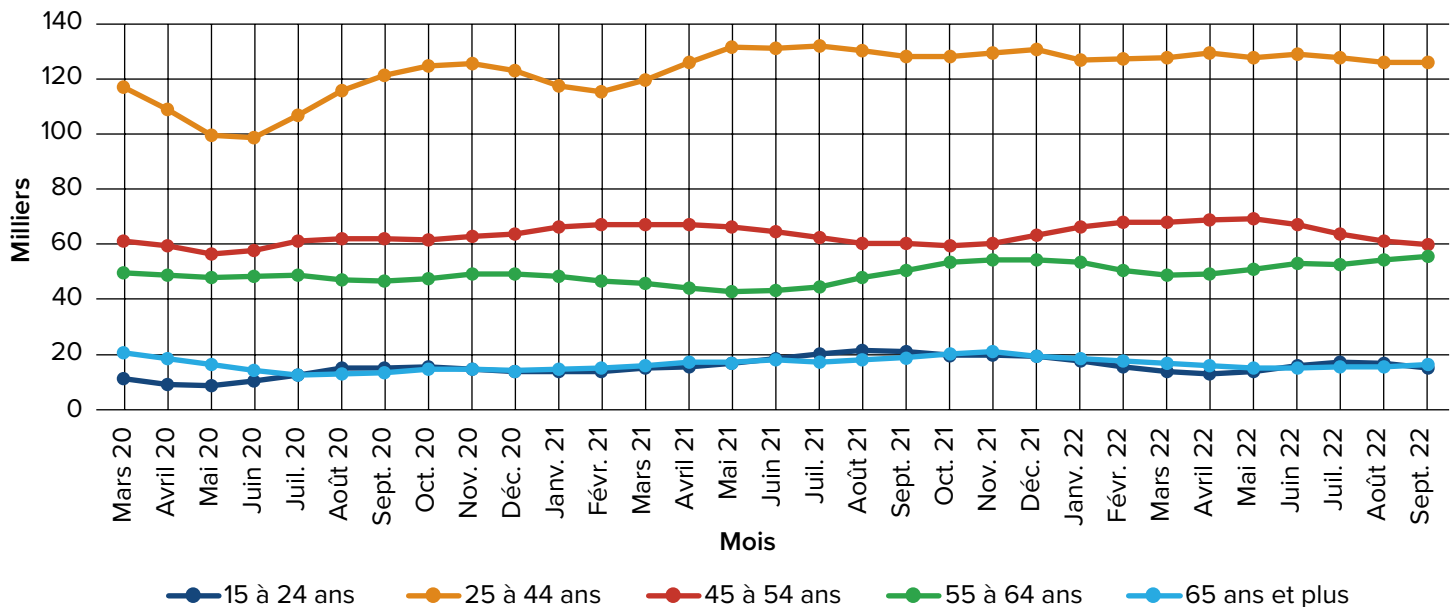
Taux annuel de participation au marché du travail par groupe d'âge (%) Chatham-Kent et Ontario, 2020 – Significativement plus bas en orange, significativement plus élevé en vert (min. 2,5 points de pourcentage)

Groupe d'âge	Total		Femmes		Hommes	
	ONT	CK	ONT	CK	ONT	CK
Tous les groupes d'âge	67,3	64,6	62,9	59,2	72,1	70,3
15 à 19 ans	35,2	44,2	35,8	44	34,6	44,7
20 à 24 ans	82,6	84,4	82,5	83,2	82,8	85,7
25 à 29 ans	86,7	83	84,5	78,6	88,9	87,1
30 à 34 ans	85,1	82,5	80,9	77,2	89,6	87,6
35 à 39 ans	84,7	83,6	80,1	79,2	89,7	88
40 à 44 ans	84,8	83,5	80,9	79,9	89,2	87,3
45 à 49 ans	85,2	84,8	82,1	82	88,5	87,9
50 à 54 ans	83,9	82,5	81,2	81	86,8	84,6
55 à 59 ans	79,4	77,5	76	74,9	83,1	80,2
60 à 64 ans	67,9	66,4	62,3	61	74	72
65 ans et plus	28,7	33,1	21,1	23,3	37,7	44,3

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0023-01

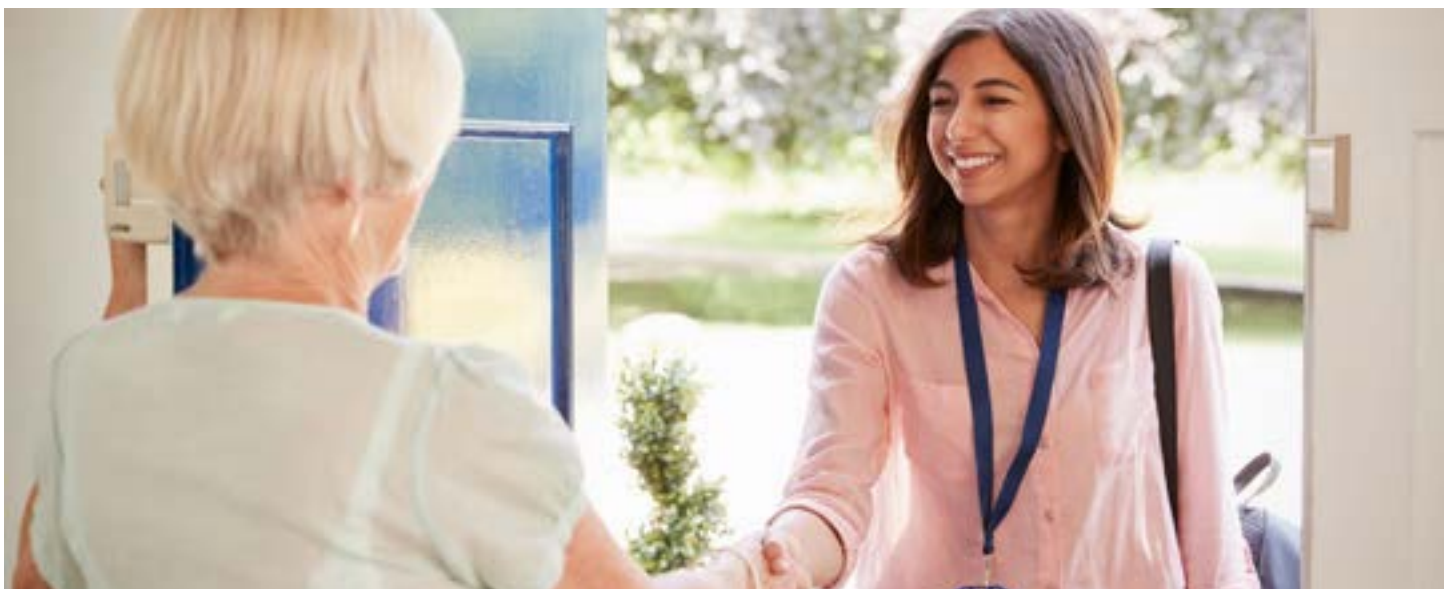
En 2020, 44,3 % des hommes de 65 ans et plus étaient encore actifs sur le marché du travail de Chatham-Kent, comparativement à 37,7 % dans l'ensemble de l'Ontario (Statistique Canada, Enquête sur la population active). La participation des jeunes de 15 à 19 ans à la population active était de 9 % supérieure à la moyenne provinciale, soit 44,2 % par rapport à 35,2 %. La participation au marché du travail était inférieure de 5,9 % chez les femmes âgées de 25 à 29 ans par rapport à l'Ontario, ce qui peut refléter en partie les taux de fécondité plus élevés dans Chatham-Kent. Si l'on compare 2020 à 2019, la différence la plus importante dans la participation au marché du travail se situe chez les hommes et les femmes âgés de 20 à 24 ans, alors que le taux a chuté de 86,8 % en 2019 à 84,4 % en 2020.

Emploi selon l'âge, mars 2020 - septembre 2022, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)

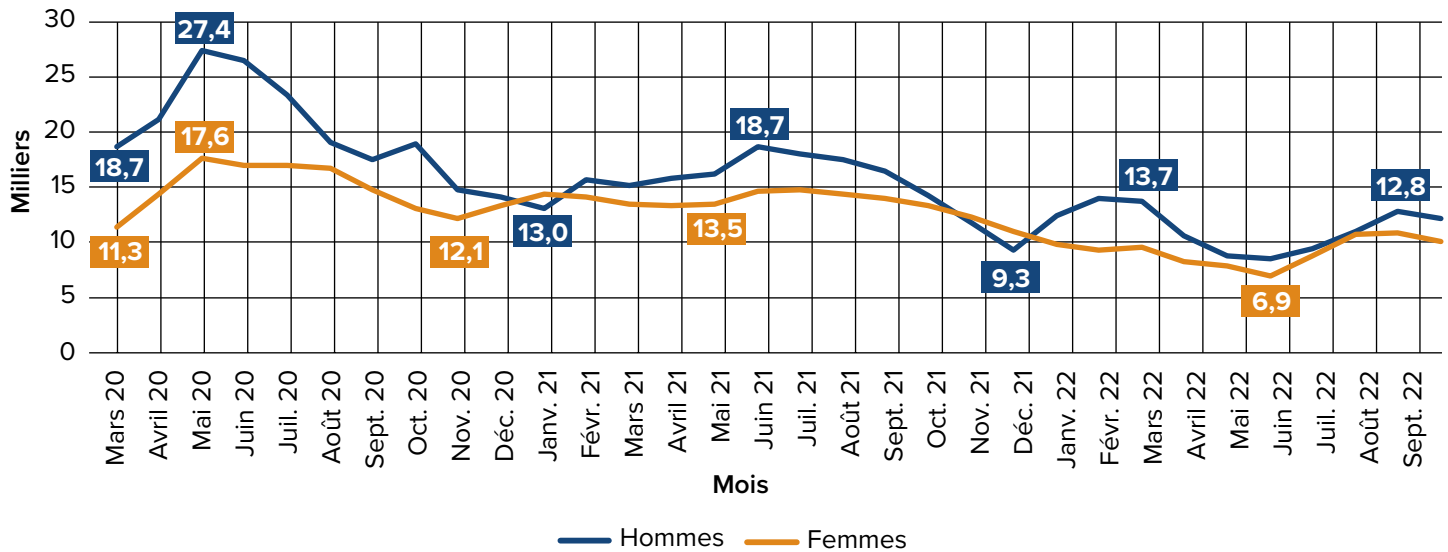


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022

Les niveaux d'emploi des personnes âgées de 25 à 44 ans ont connu la plus grande fluctuation entre mars 2020 et mai 2021, en raison de la pandémie, mais les niveaux sont restés relativement constants depuis décembre 2021 (Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022). L'emploi chez les adultes âgés de 55 à 64 ans a connu deux périodes d'augmentation depuis le début de la pandémie, la première entre juillet et novembre 2021, et la seconde entre mai et septembre 2022. Les augmentations du taux d'emploi dans cette cohorte d'âge ont mis plus de temps à se remettre de la pandémie.



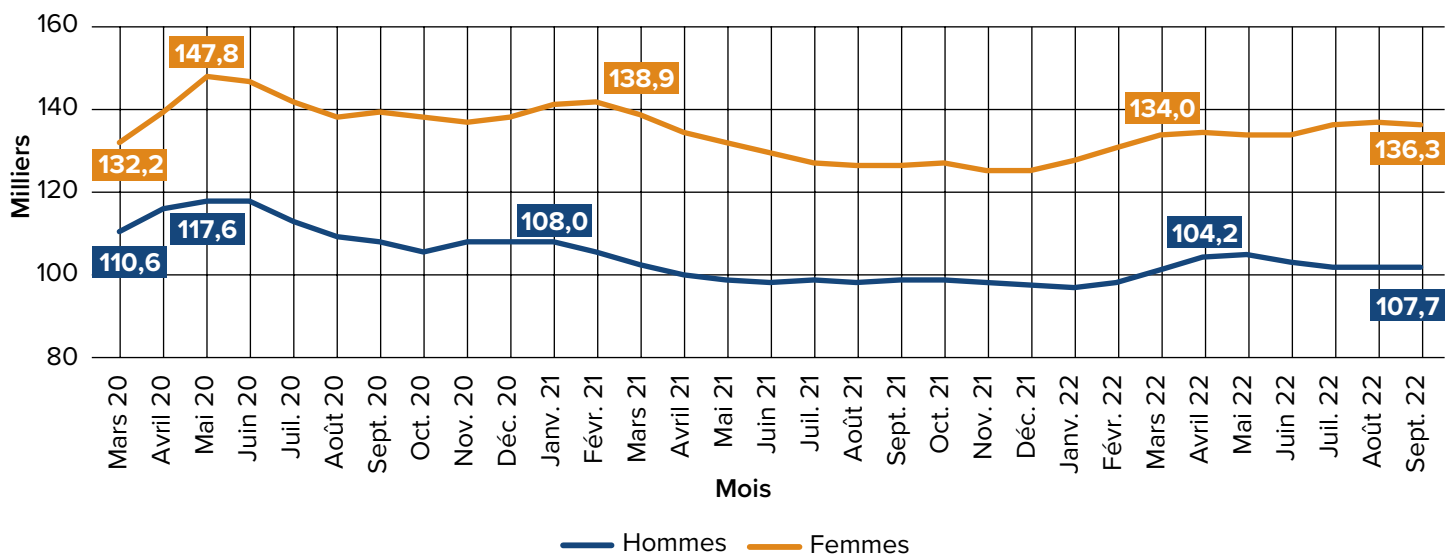
Chômage par mois, selon le sexe, mars 2020 – septembre 2022, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022

Le taux de chômage a suivi des tendances similaires pour les hommes et les femmes en 2022.

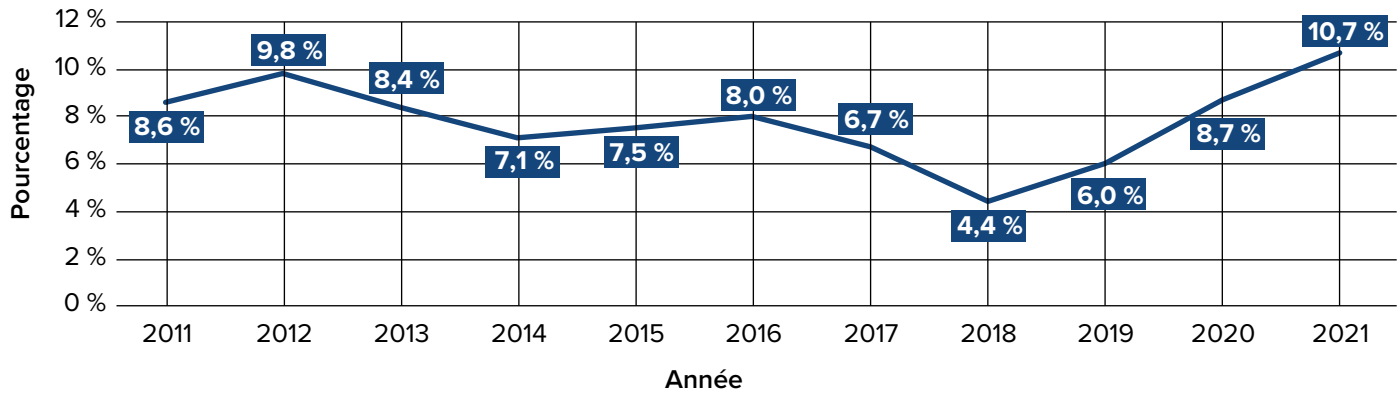
Personnes ne faisant pas partie de la population active par mois, selon le sexe, mars 2020 – septembre 2022, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022

Le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active a suivi des tendances similaires pour les hommes et les femmes en 2022.

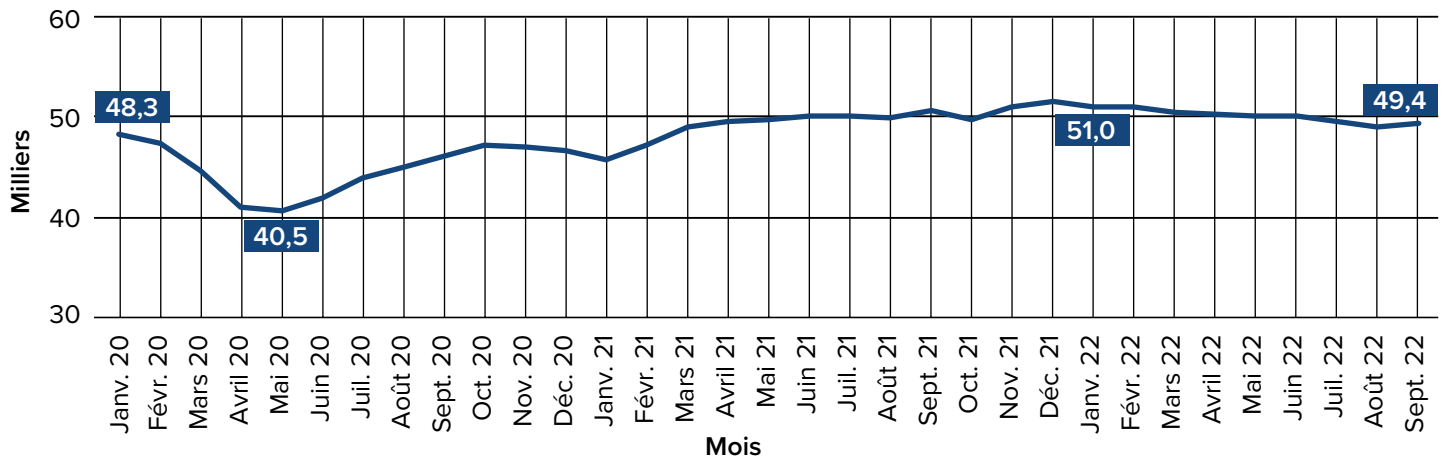
Taux de chômage annuel (2011-2021), Chatham-Kent (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0102-01

Le chômage annuel à Chatham-Kent a augmenté de façon constante depuis 2018. En 2021, le chômage annuel était à son taux le plus élevé des 10 dernières années. Cependant, on prévoit que les taux d'emploi seront plus faibles en 2022. Les données mensuelles de janvier à novembre 2022 ont montré des taux de chômage se situant entre 4 et 7 %.

Emploi par mois, janvier 2020 - septembre 2022, non ajusté, Chatham-Kent (en milliers)



Source : Metro Economics 2022

Emploi, certains secteurs d'activité, mars 2020 - septembre 2022, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)

Secteur	Mars 2020	Juin 2020	Sept. 2020	Déc. 2020	Mars 2021	Juin 2021	Sept. 2021	Déc. 2021	Mars 2022	Juin 2022	Sept. 2022
Agriculture, foresterie, pêche, chasse	8,5	8,3	9,9	8,5	7	8,7	10	8,5	5,6	6	7,1
Construction	19,2	21,2	27,1	24,3	24,8	23,5	23	23,9	21,2	25,6	27,3
Fabrication	52,3	46	62,7	61,3	50,9	48	50,4	56,7	55,8	54,6	51,3
Commerce de détail	34,8	29,9	25,3	27,1	30,7	38,2	36,2	33	31,2	34,2	33,8
Transport et entreposage	12,4	11,3	12,6	17,2	17,8	14,4	15	14,5	14,9	16,9	15,7
Finance et assurances	8,6	8,9	9,3	10,4	12	11,1	10,8	10,3	8,5	9,8	9,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,4	11,1	10,8	12,3	12,5	15	15	17,4	18,4	14,5	15,3
Services d'enseignement	18,5	16	17,1	22,2	17,5	19,5	18,9	22,4	22,5	22,6	20,1
Arts, spectacles et loisirs	6,5	3,8	4,9	4,6	4,5	5,9	7,1	4,8	5,6	5,2	8,3
Services d'hébergement et de restauration	18	14,5	18,4	15,2	15	18,3	19,9	15,5	17,9	18	16,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022

L'emploi dans tous les principaux secteurs d'activité des régions économiques de Windsor-Sarnia s'est rétabli à des niveaux approximativement égaux ou supérieurs à ceux d'avant la pandémie. Les secteurs d'activité qui ont continué à voir l'emploi augmenter tout au long de 2020 et 2021 sont la fabrication, la construction, le transport et l'entreposage, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services d'enseignement, ainsi que les arts, les spectacles et les loisirs.

Étude du marché du travail : les collectivités de Chatham-Kent

Niveaux de scolarité, population âgée de 25 à 64 ans, collectivités de Chatham-Kent (2021)

Collectivité	Diplômes du secondaire	Diplômes de l'université	Diplômes d'un collège, d'un programme d'apprentissage ou d'une école de métiers
Blenheim	86 %	12 %	41 %
Chatham	87 %	18 %	37 %
Dresden	86 %	12 %	43 %
Ridgetown	85 %	14 %	44 %
Tilbury	82 %	11 %	39 %
Wallaceburg	85 %	7 %	42 %
Wheatley	72 %	14 %	31 %
Bothwell	81 %	8 %	40 %
Thamesville	89 %	12 %	46 %
Chatham-Kent	86 %	16 %	42 %
Ontario	91 %	37 %	31 %
Canada	90 %	33 %	35 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Les collectivités de Chatham-Kent avaient généralement des taux plus élevés de diplômes d'études collégiales, d'apprentissage ou de métiers que l'Ontario, et des taux plus faibles d'études universitaires. Chaque collectivité est inférieure à la moyenne provinciale.

Caractéristiques du marché du travail, collectivités de Chatham-Kent (% du total)

Collectivité	Population active	Taux de participation	Taux d'emploi	Taux de chômage	Travail à temps plein, toute l'année
Blenheim	1 930	51,5	47	9,1	54
Chatham	21 015	56,6	49,4	12,8	50
Dresden	1 180	59,4	52,9	11	53
Ridgetown	1 240	52,7	48,4	8,1	50
Tilbury	2 255	59,6	54,2	9,1	55
Wallaceburg	4 440	52,4	46,1	12	49
Wheatley	1 390	62,2	57,9	6,5	54
Bothwell	410	52,9	45,8	12,2	48
Thamesville	405	63,8	58,3	7,4	48
Chatham-Kent	48 900	57,4	51,2	10,7	52
Ontario	7 399 200	62,8	55,1	12,2	54
Canada	19 310 345	63,7	57,1	10,3	53

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Il existe de grandes différences dans le marché du travail entre les collectivités de Chatham-Kent. Chatham est le marché le plus important avec 21 015 personnes actives sur le marché du travail. En comparaison, le marché du travail des autres collectivités est relativement petit. Le deuxième marché le plus important est celui de Wallaceburg, avec une population active de 4 440 personnes. Le troisième marché est celui de Tilbury avec 2 255 personnes actives et le quatrième est celui de Blenheim avec 1 930 personnes actives.

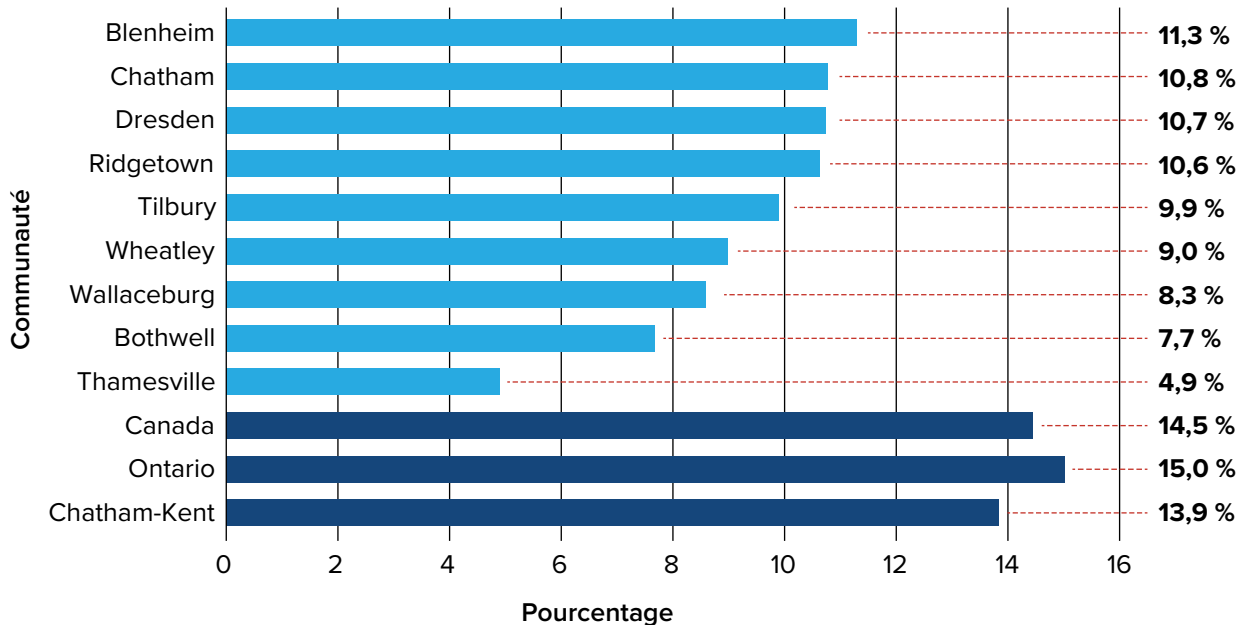
Chaque collectivité, à l'exception de Thamesville dont le taux de participation au marché du travail est de 63,8 %, a un taux de participation inférieur à celui de l'Ontario et du Canada. Cela pourrait être attribuable à des populations plus âgées, mais également à d'autres influences de l'économie locale, comme un taux d'emploi plus élevé dans le secteur agricole. Les personnes qui travaillent dans le secteur de l'agriculture ont tendance à prendre une retraite tardive¹. Chatham et Bothwell ont des taux de chômage plus élevés, soit 12,8 % et 12,2 % respectivement, mais ces taux sont relativement alignés sur le taux de chômage de 12,2 % de l'Ontario.

¹ <https://www.producer.com/news/a-love-of-farming-can-postpone-retirement/>

Travail autonome

Dans l'ensemble, le travail autonome au sein des collectivités rurales de Chatham-Kent a diminué depuis 2016. Il est intéressant de noter que les taux de travail autonome de l'Ontario et du Canada ont augmenté au cours de la même période de cinq ans. Parmi toutes les collectivités de Chatham-Kent, c'est à Blenheim que le travail autonome était le plus répandu (11,4 %). Vient ensuite Chatham avec 10,8 %, suivie de Dresden avec 10,7 %, puis Ridgetown avec 10,6 %. Thamesville a le taux de travail autonome le plus bas, soit 4,9 %, ce qui représente seulement environ 20 personnes de toute la population.

Taux de travail autonome, collectivités de Chatham-Kent (% du total)



Source : Statistique Canada, Recensement de 2021



Proportion de personnes travaillant à domicile (% de la population active occupée)

Collectivité	Travail à domicile
Blenheim	14,2 %
Chatham	16,9 %
Dresden	11,0 %
Ridgetown	11,8 %
Tilbury	10,0 %
Wallaceburg	8,6 %
Wheatley	8,9 %
Bothwell	7,0 %
Thamesville	9,5 %
Chatham-Kent	16,2 %
Ontario	29,7 %
Canada	24,3 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

La proportion de personnes travaillant à domicile dans Chatham-Kent et ses centres de population ruraux est nettement inférieure à celle du reste du Canada et de l'Ontario. Par exemple, la proportion de personnes travaillant à domicile à Chatham-Kent est inférieure de 59 % à celle de l'Ontario. Bothwell a la plus petite proportion de personnes travaillant à domicile (7 %), tandis que Chatham a la plus grande proportion (16,9 %). Cette situation pourrait être influencée par ses principaux secteurs d'activité, comme l'agriculture et la fabrication, qui sont des emplois généralement exercés sur place et loin d'un bureau à domicile.

Trajet domicile-travail et durée, collectivités de Chatham-Kent

Collectivité	Déplacement à l'extérieur de la municipalité pour le travail	Trajet aller simple de 30 minutes ou plus
Blenheim	7 %	17 %
Chatham	11 %	17 %
Dresden	23 %	38 %
Ridgetown	10 %	28 %
Tilbury	39 %	32 %
Wallaceburg	24 %	34 %
Wheatley	70 %	26 %
Bothwell	53 %	51 %
Thamesville	22 %	46 %
Chatham-Kent	18 %	25 %
Ontario	23 %	38 %
Canada	19 %	33 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

La plupart des résidents/résidentes de Chatham-Kent travaillent également dans la municipalité. Dix huit pour cent (18 %) de la population se rend à l'extérieur de la municipalité pour travailler, et sur ces 18 %, 39 % ont un trajet aller simple de 30 minutes ou plus. La situation des résidents/résidentes de Wheatley constitue une anomalie, car la collectivité est située le long de la limite ouest de la municipalité et, par conséquent, 70 % de la main-d'œuvre quitte la collectivité pour aller travailler.

Par rapport à l'Ontario et au Canada, Chatham-Kent a un temps de déplacement quotidien plus court. Blenheim et Chatham ont les temps de trajet les plus courts, puisque seulement 17 % des personnes qui font la navette ont un trajet aller simple de 30 minutes ou plus. Cependant, 53 % des résidents/résidentes de Bothwell se déplacent à l'extérieur de la municipalité, étant donné sa situation géographique à l'extrême est, et 51 % de ces résidents/résidentes ont un trajet de 30 minutes ou plus.

Emploi selon la profession (valeur du quotient de localisation (QL, collectivités de Chatham-Kent (Ontario = 1,00))

Groupe d'emplois	Blenheim	Chatham	Dresden	Ridgetown	Tilbury	Wallaceburg	Wheatley	Bothwell	Thamesville	Chatham-Kent
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	0,00	0,39	0,00	0,00	0,00	0,18	0,83	0,00	0,00	0,45
Affaires, finance et administration	0,70	0,76	0,77	0,64	0,62	0,55	0,69	0,53	0,80	0,70
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	0,66	0,61	0,63	0,77	0,42	0,40	0,15	0,51	0,39	0,54
Personnel de la santé	1,32	1,32	1,20	0,92	1,07	1,14	0,87	0,64	1,14	1,15
Personnel en éducation, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux	0,91	0,96	0,64	0,98	0,57	0,57	0,85	0,60	1,12	0,84
Arts, culture, loisirs et sports	0,57	0,51	0,40	0,38	0,28	0,36	0,34	0,75	0,00	0,42
Ventes et services	0,98	1,20	1,07	1,02	1,05	1,17	0,83	1,16	0,72	1,04
Métiers, transport et conducteurs/conductrices d'équipement et professions apparentées	1,25	1,08	1,66	1,18	1,48	1,51	1,70	1,79	1,96	1,29
Ressources naturelles, agriculture et professions apparentées exercées dans les secteurs de production	3,03	1,35	1,38	3,68	3,02	2,01	6,58	2,35	1,58	4,16
Professions dans le secteur manufacturier et les services publics	1,93	1,46	1,42	2,14	2,78	2,52	1,63	2,36	1,19	1,63

Source : dérivé de Statistique Canada, Recensement de 2021

Emploi selon le secteur d'activité (valeur du quotient de localisation (QL, collectivités de Chatham-Kent (Ontario = 1,00))

Secteur d'activité	Blenheim	Chatham	Dresden	Ridgetown	Tilbury	Wallaceburg	Wheatley	Bothwell	Thamesville	Chatham-Kent
11 – Agriculture, foresterie, pêche, chasse	4,14	1,6	2,66	4,2	4,0	1,9	11	1,7	4,2	5,1
21 – Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,00	0,41	2,70	0,0	0,0	1,9	0	7,7	0	0,8
22 – Services publics	2,39	3,33	2,80	1,1	1,5	1,4	0	0	0	2,4
23 – Construction	1,05	0,93	1,61	0,7	1,0	1,2	1,3	0,5	2	1,1
31-33 – Fabrication	1,61	1,21	1,09	2,0	2,4	2,3	2	1,3	1,8	1,4
41 – Commerce de gros	0,92	0,9	0,63	0,7	1,1	0,9	0,9	0,7	1,1	1
44-45 – Commerce de détail	1,32	1,31	1,05	1,3	1,2	1,2	0,8	1,9	0,7	1,1
48-49 – Transport et entreposage	0,85	0,75	1,06	0,8	0,9	0,8	0,9	3	1,6	0,9
51 – Industrie de l'information et industrie culturelles	0,02	1,07	0,55	0,9	0,2	0,6	0,6	1,6	0	0,7
52 – Finance et assurances	0,43	0,43	0,78	0,7	0,5	0,4	0,2	0	0	0,4
53 – Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,62	0,57	0,00	0,0	0,2	0,3	0	0	0	0,5
54 – Services professionnels, scientifiques et techniques	0,47	0,38	0,55	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0	0,4
55 – Gestion de sociétés et d'entreprises	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,1
56 – Services administratifs et services de soutien*	0,99	1,18	0,86	0,6	0,6	0,8	0,5	0,8	0,5	1
61 – Services d'enseignement	1,03	0,9	0,64	1,1	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,8
62 – Soins de santé et assistance sociale	1,14	1,32	1,19	1,0	1,0	1,1	1	0,6	1,3	1,2
71 – Arts, spectacles et loisirs	0,58	0,91	0,95	1,1	0,9	0,8	0	2,7	0	0,8
72 – Services d'hébergement et de restauration	0,10	1,25	1,27	1,2	1,6	1,3	1,1	0,7	0,7	1,1
81 – Autres services (sauf les administrations publiques)	1,07	1,08	0,77	0,7	0,7	1,3	0,7	0,9	1,3	1,1
91 – Administrations publiques	0,62	0,87	1,23	1,0	0,5	0,4	0,6	0,4	1	0,7

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

L'analyse du quotient de localisation est utilisée pour évaluer l'emploi par secteur d'activité en fonction de la région, par rapport à une zone géographique plus vaste. Le Tableau page 27 met en évidence la répartition des travailleurs/travailleuses de Chatham-Kent par rapport à la province de l'Ontario. L'emploi selon la profession est différent de l'emploi selon le secteur d'activité, car de nombreux groupes professionnels différents sont représentés dans chaque secteur d'activité.

Par rapport à l'Ontario, Chatham-Kent a une forte concentration de travailleurs/travailleuses dans le secteur de l'agriculture, avec un taux de 5,1 travailleurs/travailleuses à Chatham-Kent par rapport à l'Ontario qui compterait 1 travailleuse/travailleur. Chatham-Kent est le plus grand producteur de choux de Bruxelles, de tabac noir, de concombres, de citrouilles, de maïs de semence et de tomates au Canada. Chatham-Kent possède également une main-d'œuvre supérieure à la moyenne dans l'industrie de la fabrication, étant donné sa spécialisation dans la fabrication d'automobiles, de pétrole, de gaz et de produits chimiques spécialisés. Cependant, la municipalité a une concentration relativement faible de travailleurs/travailleuses dans les secteurs législatif, de la haute direction, des arts et de la culture, des sports et loisirs, et des sciences. Il convient toutefois de noter qu'en termes absolus, les arts, les spectacles et les loisirs combinés représentent plus d'emplois que l'agriculture.

La municipalité dans son ensemble présente des emplois variés par secteur d'activité. Par exemple, Wheatley a la plus forte concentration de travailleurs/travailleuses agricoles, avec 11 fois plus d'employés/employées dans ce secteur qu'en Ontario, car Wheatley possède le plus grand port de pêche commerciale en eau douce du monde. Thamesville a le taux le plus élevé

d'employés/employées de la construction, soit plus du double de la main-d'œuvre par rapport à l'Ontario. Thamesville a également la plus forte concentration de travailleurs/travailleuses dans les secteurs de la fabrication, du commerce et du transport et de l'administration publique. Chatham a le plus faible taux d'employés/employées dans l'agriculture et la fabrication. Chatham a cependant le taux le plus élevé de travailleurs/travailleuses de la santé, car c'est là que se trouve l'hôpital de la Chatham-Kent Health Alliance, qui dessert les populations locales et rurales des régions environnantes. Chatham est également le chef de file de l'industrie de l'information, avec deux grandes entreprises de technologie de l'information qui font des affaires dans la communauté.

En tant que deuxième plus grande collectivité, Wallaceburg a également la deuxième plus forte concentration de travailleurs/travailleuses dans le secteur de la fabrication, après Tilbury, et est à égalité avec Ridgeway pour le plus faible taux d'employés/employées dans le secteur du transport et de l'entreposage. De plus, Wallaceburg est à égalité avec Bothwell pour ce qui est du taux le plus bas d'employés/employées dans l'administration publique.

Tilbury, le troisième plus grand centre de population de la municipalité, a la plus forte concentration dans le secteur de la fabrication et est à égalité avec Thamesville pour le plus haut taux de commerce de gros. Tilbury a également des concentrations relativement faibles dans d'autres secteurs d'activité comme l'administration, les sciences, la finance et l'immobilier et se classe beaucoup plus bas que la moyenne provinciale dans ces secteurs.

Statut de mobilité sur cinq ans

Population âgée de 5 ans et plus par statut de mobilité, collectivités de Chatham-Kent

Collectivité	% de personnes qui vivaient hors de CK, mais quelque part en Ontario	% de personnes qui vivaient en dehors de CK, dans une autre province	% de personnes qui vivaient en dehors de CK, dans un autre pays	De ces trois sources combinées
Blenheim	11,6 %	1,4 %	0,5 %	13,5 %
Chatham	9,3 %	1,2 %	1,7 %	12,1 %
Dresden	10,2 %	1,1 %	0,7 %	12,0 %
Ridgetown	12,0 %	2,1 %	1,3 %	15,4 %
Tilbury	14,3 %	0,9 %	1,3 %	16,5 %
Wallaceburg	14,4 %	1,4 %	0,5 %	16,3 %
Wheatley	19,9 %	1,9 %	1,3 %	23,1 %
Bothwell	20,5 %	0,0 %	0,0 %	20,5 %
Thamesville	12,7 %	0,0 %	2,8 %	15,5 %
Chatham-Kent	10,6 %	1,1 %	1,2 %	12,9 %
Ontario	14,5 %	1,7 %	5,5 %	21,7 %
Canada	14,7 %	2,7 %	4,9 %	22,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

Les données sur la mobilité provenant du Recensement de 2021 donnent un aperçu des mouvements de la population locale. Les données mettent en évidence le nombre de personnes qui ont déménagé, ou n'ont pas déménagé de la même municipalité ou d'une municipalité différente, de l'extérieur ou de l'intérieur de la province, ou de l'extérieur du pays. Il est essentiel pour les décideurs de comprendre la mobilité afin de savoir comment attirer et conserver une main-d'œuvre en fonction de la croissance démographique et de l'évolution des dynamiques industrielles.

À Chatham-Kent, seulement 10,6 % de la population âgée de plus de 5 ans vivait à l'extérieur de la municipalité en 2021. Cela indique une très faible mobilité interne dans la province ou en provenance d'autres provinces, ou une faible immigration. En combinant les trois sources, Chatham-Kent avait un taux inférieur à la moitié de celui du Canada et de l'Ontario.

La mobilité entre les centres de population de Chatham-Kent varie. Dresden et Chatham avaient le plus faible taux de migration entrante de toutes les collectivités. Wheatley avait le taux de migration entrante le plus élevé, soit 23,1 %, ce qui est environ 10 % plus élevé que le taux global de 12,9 % de Chatham-Kent.

Nos entreprises : tendances de l'industrie locale

Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises comprend les entreprises identifiées comme « actives » dans le Registre des entreprises, soit la liste interne des entreprises canadiennes de Statistique Canada. Les données sont principalement compilées à partir des dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada. Le statut de l'entreprise dans le Registre des entreprises ne devient « inactif » qu'une fois que les comptes fiscaux sont officiellement fermés ou deviennent dormants pendant une période prolongée. Les entreprises sont comptées à partir du concept statistique de « localisation ». Chaque site d'exploitation est compté séparément, y compris dans les cas où une entreprise compte plusieurs emplacements.

Le tableau suivant présente une répartition des entreprises avec employés/employées de Chatham-Kent en juin 2021 et en juin 2022 selon leur taille. Chatham-Kent n'a connu la perte que d'une seule entreprise de taille moyenne comptant de 100 à 199 employés/employées, tandis que le nombre d'entreprises dans toutes les autres catégories a augmenté.

Répartition des entreprises et emplacements par niveau d'emploi, Chatham-Kent (2021, 2022)

	2021	2022	Changements 2021 - 2022		
Nbre sans employés/ employées	7 253	7 555	302		
Total, avec employés/ employées	2 993	3 248	255	% du total 2021	% du total 2022
1 à 4	1 516	1 586	70	51 %	49 %
5 à 9	634	732	98	21 %	23 %
10 à 19	418	459	41	14 %	14 %
20 à 49	280	308	28	9 %	9 %
50 à 99	78	94	16	3 %	3 %
100 à 199	45	44	-1	1.5 %	1 %
200 à 499	17	18	1	0.6 %	1 %
500 et plus	5	7	2	0.2 %	0 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2021, juin 2022)

L'économie de Chatham-Kent a connu un gain net de 255 entreprises avec employés/employées entre juin 2021 et 2022. Le tableau suivant montre certains secteurs de l'économie de Chatham-Kent qui ont connu des gains nets et des pertes nettes dans le nombre d'entreprises avec employés/employées et une répartition par taille.

Variation du nombre d'employeurs dans certains secteurs, juin 2021 à juin 2022

Secteur	Gains nets ou pertes nettes	Nombre d'employés/employées							
		1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
Agriculture	0	+4	-2	-5	+3	-2	+2	0	0
Construction	+26	+8	+10	+1	+5	+2	0	0	0
Fabrication	+22	+5	+7	-2	+3	+7	-1	+2	+1
Commerce de détail	+56	+16	+20	+7	+10	-1	+4	0	0
Services professionnels	+14	+5	+9	-1	+2	-1	0	0	0
Finance et assurances	-2	-9	+4	+2	-1	+2	0	0	0
Transport et entreposage	+4	+11	+2	-2	-4	-1	-2	0	0
Services d'hébergement	+1	+4	-3	-1	+1	0	0	0	0
Restaurants	+7	-9	+1	+7	+6	+1	0	+1	0
Arts, culture et loisirs	0	-5	+3	-2	+2	+3	-1	0	0

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2021)

Les gains nets les plus importants dans le nombre d'entreprises ont été enregistrés dans le secteur du commerce de détail, avec un gain net de 56 entreprises. Les principaux gains ont été enregistrés dans les magasins d'alimentation (+14) et chez les concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (+8). Le secteur n'a connu qu'une seule perte parmi les magasins de vêtements et d'accessoires (-4). Le secteur de la restauration a également connu une légère augmentation de sept entreprises. Les secteurs du commerce de détail et de la restauration ont été les plus durement touchés pendant la pandémie, mais ils se rétablissent à partir de 2022.

Les autres secteurs qui ont connu des gains nets importants en 2022 sont ceux de la construction (+26) et de la fabrication (+22). En 2022, 20 entrepreneuses/entrepreneurs spécialisés ont vu le jour et huit nouvelles entreprises de construction de bâtiments ont été créées, mais deux entreprises de travaux de génie civil ont été perdues. Le secteur de la fabrication a connu des hausses parmi les entreprises de fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (+7), de fabrication de produits métalliques (+5) et de fabrication de machines (+6).

Le secteur de la finance et des assurances a été le seul secteur à enregistrer une perte nette. Les valeurs mobilières, les négociants en matières premières et les autres sociétés d'investissement ont perdu sept entreprises, tandis que les compagnies d'assurance (+3) et les sociétés d'intermédiation financière (+4) ont enregistré des gains nets en 2022.

Il est intéressant de noter que les secteurs de l'agriculture et des arts, de la culture et des loisirs n'ont pas connu de pertes ou de gains nets en 2022. Le secteur agricole a perdu trois entreprises d'élevage et d'aquaculture et quatre entreprises de cultures agricoles, mais a gagné cinq entreprises d'activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie et deux entreprises de foresterie.

Pertes et gains nets dans certains sous-secteurs, juin 2021 à juin 2022, entreprises avec employés/employées

Agriculture	
Gains nets	Pertes nettes
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie (5 entreprises) Foresterie et exploitation forestière (2 entreprises)	Élevage et aquaculture (-3 entreprises) Cultures agricoles (-4 entreprises)
Construction	
Gains nets	Pertes nettes
Construction de bâtiments (8 entreprises) Entrepreneuses/entrepreneurs spécialisés (20 entreprises)	Travaux de génie civil (-2 entreprises)
Fabrication	
Gains nets	Pertes nettes
Fabrication d'aliments (1 entreprise) Grossistes-marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac (2 entreprises) Usines de produits textiles (2 entreprises) Impression et activités connexes de soutien (2 entreprises) Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (7 entreprises) Fabrication de produits métalliques (5 entreprises) Fabrication de machines (6 entreprises) Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (1 entreprise) Fabrication de matériel de transport (1 entreprise)	Fabrication de vêtements (1 entreprise) Usines de produits textiles (1 entreprise) Fabrication de produits en bois (1 entreprise) Première transformation des métaux (1 entreprise) Fabrication de meubles et de produits connexes (1 entreprise)

Commerce de détail	
Gains nets	Pertes nettes
Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (8 entreprises) Magasins de meubles et d'accessoires de maison (1 entreprise) Magasins d'appareils électroniques et ménagers (7 entreprises) Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage (4 entreprises) Magasins de produits de santé et de soins personnels (3 entreprises) Stations-service (5 entreprises) Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres (2 entreprises) Magasins d'alimentation (14 entreprises) Magasins de marchandises diverses (7 entreprises) Magasins de détail divers (16 entreprises) Détaillants hors magasin (2 entreprises)	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (4 entreprises)
Services professionnels	
Gains nets	Pertes nettes
Services professionnels, scientifiques et techniques (14 entreprises)	
Finance et assurances	
Gains nets	Pertes nettes
Sociétés d'assurance et activités connexes (3 entreprises) Intermédiation financière et activités connexes (4 entreprises)	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes (7 entreprises) Fonds et autres instruments financiers (2 entreprises)

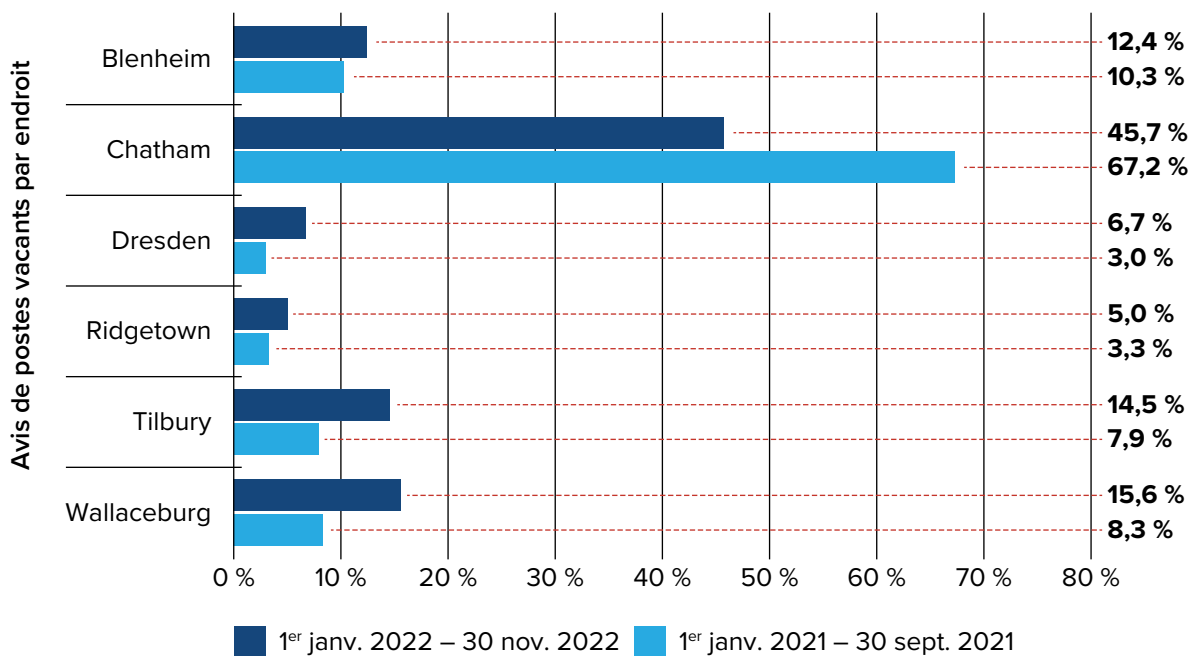
Transport et entreposage	
Gains nets	Pertes nettes
Transport par camion (9 entreprises) Activités de soutien au transport (3 entreprises)	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs (3 entreprises) Transport du pétrole brut par oléoduc (1 entreprise) Messageries et services de messagers (3 entreprises) Entreposage (1 entreprise)
Services d'hébergement	
Gains nets	Pertes nettes
Services d'hébergement (1 entreprise)	
Restaurants	
Gains nets	Pertes nettes
Services de restauration et débits de boissons (7 entreprises)	
Arts, culture et loisirs	
Gains nets	Pertes nettes
Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries (1 entreprise)	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (1 entreprise)

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2021)

Tendances en matière d'avis de postes vacants

La proportion d'avis de postes vacants à Chatham a diminué de 2021 (janvier à septembre) à 2022 (janvier à novembre), tandis que la proportion des avis de postes vacants dans les plus petits centres de population a augmenté au cours de cette période.

Avis de postes vacants par collectivité, Chatham-Kent, janvier - novembre 2021 par rapport à janvier - novembre 2022



Sources : les données de 2021 sont basées sur les données de Vicinity Jobs et celles de 2022 sur ChathamKentJobs.com

Les 10 principales professions des avis affichés sont les suivantes.

Dix principales professions des avis affichés, novembre 2021 - novembre 2022

6421	Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	679
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	447
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	431
6552	Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	397
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	374
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	297
7452	Manutentionnaires	290
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles	219
6322	Cuisiniers/cuisinières	197
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	187
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	178

Source : ChathamKentJobs.com



Perspectives des parties concernées

Pour soutenir le Plan pour le marché du travail local (PMTL) de Chatham-Kent de 2022, on a demandé aux parties concernées locales de partager leurs expériences, leurs points de vue et leurs idées sur les tendances du marché du travail local. Les consultations comprenaient une série d'entrevues et de groupes de discussion avec des fournisseurs de services locaux d'Emploi Ontario et des organismes travaillant avec les personnes à la recherche d'un emploi de Chatham-Kent. En outre, le sondage EmployerOne a été réalisé pour recueillir les points de vue des employeurs locaux.

Il convient de noter que les années précédentes, un sondage distinct était rempli pour le PMTL. Cette année, le sondage a été combiné avec le sondage EmployerOne afin de réduire la répétition pour les employeurs locaux.



Entrevues et groupes de discussion

Les parties concernées locales suivantes ont participé à des conversations dans le cadre du PMTL de 2022 :

Canadian Executive Search Group

Association canadienne pour la santé mentale

Emploi et services sociaux de Chatham-Kent

Collège Boréal

Vie communautaire

Goodwill Career Centre

Job Worx

Lambton Kent District School Board

Emploi St. Clair

St. Clair College, centre d'emploi

Tri County Literacy

Groupes de travail :

Chatham-Kent Community Leaders' Cabinet, groupe de travail sur la préparation à l'emploi

Chatham-Kent Community Leaders' Cabinet, groupe de travail sur le maintien en poste et l'appartenance

Chatham-Kent Community Leaders' Cabinet, groupe de travail sur l'emploi

Principaux messages

Lacunes persistantes au niveau de la littératie numérique et des compétences non techniques

Les fournisseurs locaux d'Emploi Ontario constatent des lacunes persistantes au niveau des compétences dans les domaines de la littératie numérique, des ordinateurs, de la numératie et des mathématiques. Les compétences non techniques (c.-à-d. les compétences interpersonnelles et de communication) demeurent un autre aspect exigeant de l'apprentissage. En outre, certaines parties concernées soulignent des lacunes dans la rédaction des C.V., les techniques d'entrevue et la définition des intérêts et des parcours professionnels. Les difficultés linguistiques sont également considérées comme un obstacle à l'accès à l'emploi et au maintien des effectifs.

Les facteurs externes constituent un défi croissant

Les parties concernées considèrent que le manque de logement, de transport et de places en garderie ou de personnel constitue un défi important lorsqu'on examine le marché du travail. Les parties concernées soulignent que ces services sont essentiels pour retenir les résidents/résidentes et les travailleurs/travailleuses, ainsi que pour en attirer d'autres.

D'autres défis comme les problèmes de santé mentale et l'accès aux ordinateurs ont également été définis par certains comme des obstacles supplémentaires à l'emploi.

Les impacts de la COVID diminuent

En général, les parties concernées ont l'impression qu'actuellement, la COVID n'a pas d'impact significatif sur le marché du travail. Certaines parties concernées signalent qu'elle peut encore avoir un faible impact sur l'absentéisme des employés/employées et rendre incertain le retour sur le marché du travail pour un petit nombre de personnes. Quelques parties concernées notent que la pandémie de COVID-19 a un impact persistant sur les emplois dans la restauration et le service à la clientèle. D'autres parties concernées soulignent que plusieurs entreprises (principalement des « cols blancs ») adoptent des modèles de travail hybrides de façon plus permanente. Il convient de noter que près de 50 % des personnes interrogées dans le cadre du sondage EmployerOne ont déclaré que la COVID avait toujours un impact sur leur activité (voir plus loin la rubrique Résultats du sondage EmployerOne).

Les organismes qui travaillent avec la population étudiante expriment des difficultés à trouver des postes d'alternance travail-études (enseignement coopératif), puisque dans de nombreuses entreprises, une grande partie du personnel continue de travailler à domicile et que le travail à distance peut constituer un obstacle pour les étudiantes/étudiants en alternance travail-études.

La pénurie de main-d'œuvre a des répercussions constantes et croissantes

Tous les groupes de parties concernées soulignent l'existence d'un « déficit dans le bassin de main-d'œuvre » à Chatham-Kent. Bien que la plupart des parties concernées soulignent des lacunes « dans tous les domaines », certains secteurs précis comprennent les éducateurs/éducatrices de la petite enfance, les préposées/préposés aux bénéficiaires, les métiers spécialisés, l'éducation (enseignantes/enseignants, personnel de bureau, personnel des services de garde), la fabrication, les travailleurs/travailleuses auprès des enfants et des jeunes, l'application de la loi, la comptabilité et la tenue de livres, la construction et les travailleurs/travailleuses de la santé, y compris les médecins.

Certaines parties concernées citent des histoires d'employeurs qui ont dû refuser de nouvelles possibilités de travail en raison d'un manque de personnel. D'autres décrivent une réduction du nombre d'équipes ou des heures d'ouverture, et des employeurs (souvent des propriétaires de petites entreprises) qui acceptent d'effectuer eux-mêmes un plus grand nombre d'heures dans le but de rester ouverts. En outre, d'autres décrivent des entreprises qui ne sont pas en mesure de grandir ou qui ne veulent pas s'installer à Chatham-Kent parce qu'elles craignent de ne pas trouver suffisamment d'employés/employées.

La recherche de formations en apprentissage présente certains défis

Les parties concernées travaillant avec les personnes à la recherche d'un emploi constatent que certaines ont de la difficulté à trouver des formations en apprentissage.

Les employeurs locaux apportent des changements pour attirer les employés/employées

Les parties concernées indiquent que de nombreux employeurs apportent des changements dans le but d'embaucher et de conserver leurs effectifs. Ces changements consistent notamment à offrir des modalités de travail hybrides, à augmenter les salaires et à offrir des heures de travail flexibles pour répondre aux besoins de l'horaire (p. ex., transport, garde d'enfants). En outre, les parties concernées constatent que les employeurs sont plus ouverts à l'embauche de personnes qui pourraient avoir besoin d'une formation supplémentaire.

De plus en plus d'employeurs s'adressent également aux établissements d'enseignement pour parler à la population étudiante des possibilités d'emploi et pour promouvoir leur secteur d'activité ou leur entreprise.

L'impact des nouveaux programmes semble être positif

Les parties concernées soulignent que le nouveau programme d'éducation de la petite enfance du St. Clair College (financement des frais de scolarité et du placement) a connu une importante augmentation du nombre d'inscriptions. Les parties concernées signalent également plusieurs programmes de préparation à l'emploi à Chatham-Kent qui semblent avoir un impact positif sur l'obtention d'un emploi.

Dans l'ensemble, les parties concernées indiquent qu'il existe de nombreuses ressources pour aider les gens à trouver un emploi.

Les « C.V. incompatibles » et la « fantômisation » (ghosting) sont une tendance croissante

Plusieurs parties concernées décrivent les difficultés liées aux personnes qui postulent et obtiennent une entrevue, mais qui ne se présentent pas. En général, cette tendance s'est accentuée au cours de l'année. D'autres parties concernées notent qu'elles reçoivent un grand nombre de curriculum vitae, mais qu'une très faible proportion des candidatures sont qualifiées pour le poste.

Idées et orientations

Au fil des conversations, les parties concernées locales ont défini un certain nombre d'idées et de possibilités :

Création de liens entre les employeurs et les ressources

- Mettre en relation les employeurs avec des organismes d'alphabétisation, des formations pour aider les personnes à améliorer leurs compétences (mathématiques, numératie, compétences non techniques) afin de les aider à conserver leur emploi.

Partage d'information

- Partager de façon continue les ressources communautaires, les données et l'information entre toutes les parties concernées.
- Préparer une analyse des salaires.
- Partager les histoires de réussite et de non-réussite.

Perfectionnement des compétences et promotion de l'emploi

- Organiser davantage d'événements de perfectionnement des compétences et de salons de l'emploi.
- Continuer à sensibiliser les jeunes aux besoins du marché du travail.
- Offrir des programmes d'alternance travail-études en 7^e et 8^e années.
- Poursuivre les programmes, comme le programme de préposées/préposés aux bénéficiaires (formation rémunérée et placement professionnel).
- Continuer à mettre les gens en contact avec des programmes de formation aux compétences de base et de perfectionnement.
- Réserver un espace communautaire pour la recherche d'emploi (accès gratuit aux ordinateurs).

Formation locale

- Réserver un site pour des formations précises (p. ex., les nouveaux arrivants/nouvelles arrivantes dans les métiers spécialisés, les femmes dans les métiers spécialisés).
- Encourager les employeurs à envisager une formation en cours d'emploi.
- Tenir compte des besoins et des possibilités de soutien des immigrants/immigrantes nouvellement arrivés.

Collaboration et marketing à l'échelle du système

- Travailler dans toute la municipalité pour créer un lieu où les gens veulent se rendre, vivre et travailler.
- Mettre au point des vidéos et autres outils utiles pour présenter les différents secteurs d'emploi et les postes, ainsi que les compétences, la formation et l'éducation nécessaires pour obtenir l'emploi.

Réponse continue aux solutions externes

- Tenir compte du besoin de logements pour les résidents actuels/résidentes actuelles et pour attirer de nouvelles personnes qui vivront et travailleront dans la municipalité.
- Tenir compte du besoin accru de personnel pour les services de garderie.
- Envisager des solutions de transport.

Accent sur le maintien des effectifs

- Mieux comprendre pourquoi les gens quittent leur emploi et mettre en place des mesures pour favoriser le maintien en poste pour les employeurs et le personnel.

Flexibilité continue de la part des employeurs

- Encourager les employeurs à continuer à s'adapter aux besoins de la main-d'œuvre, comme la flexibilité au niveau de l'emploi, la formation en cours d'emploi et la création d'une culture dans le milieu de travail (p. ex., créer un espace pour la prière).



Sondage EmployerOne

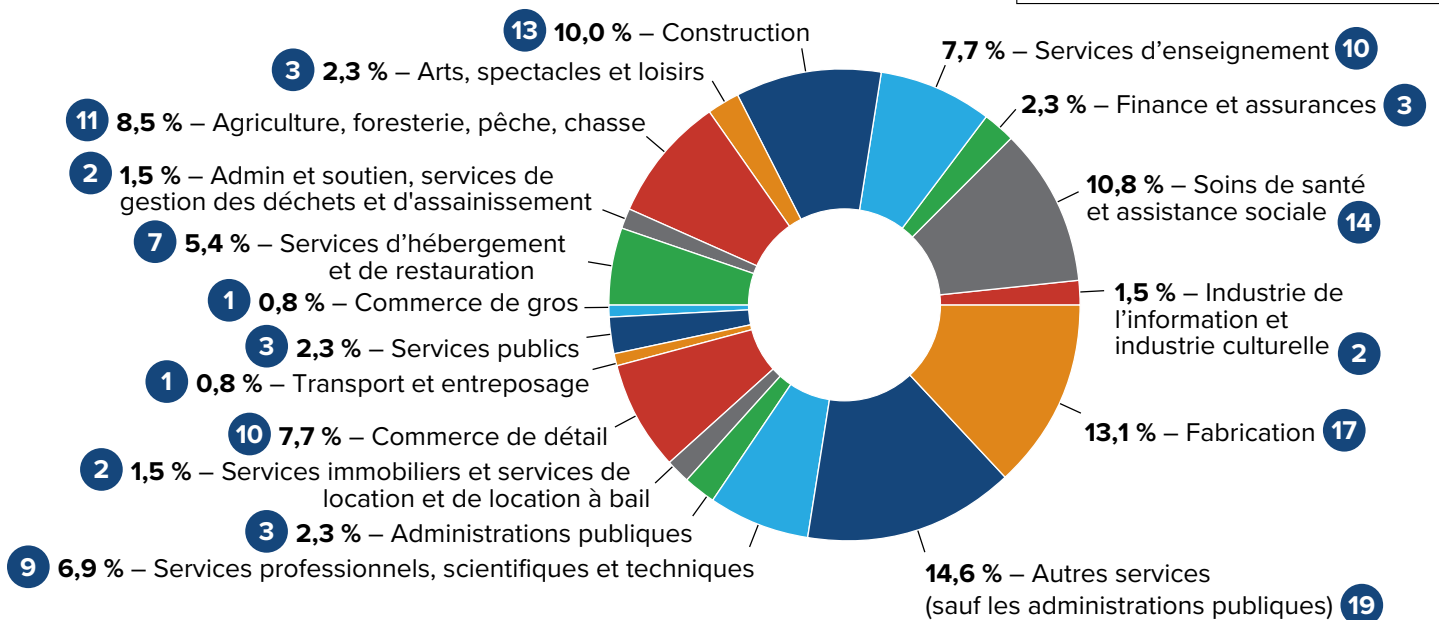
Réponses au sondage EmployerOne de novembre 2022

Qui a répondu au sondage?

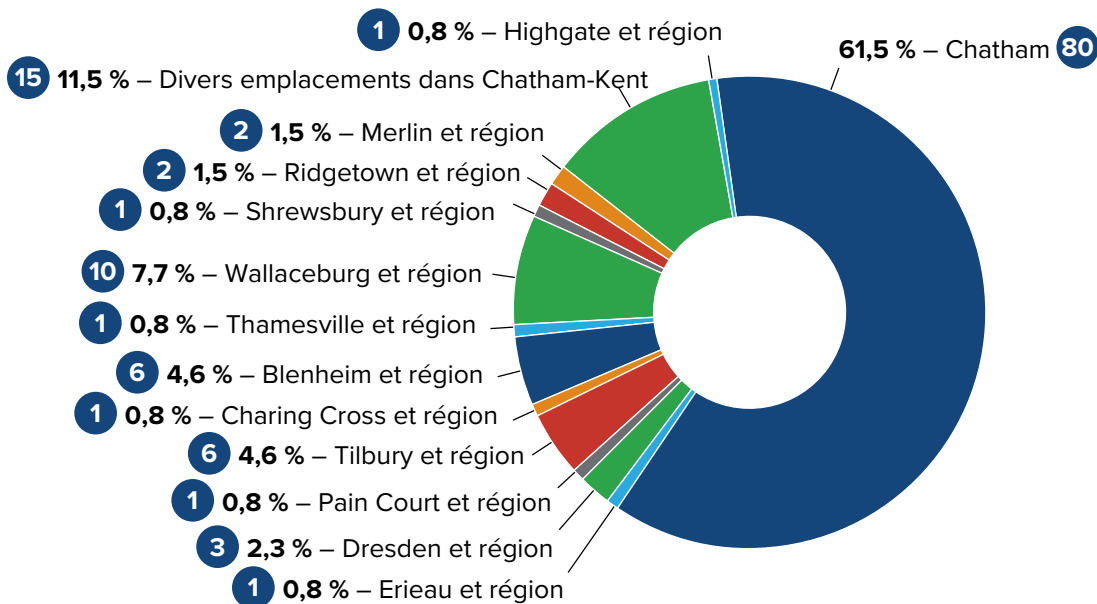
Cent trente (130) employeurs de divers secteurs et lieux de Chatham-Kent ont répondu au sondage EmployerOne. En voici les grandes lignes.

Nombre de personnes ayant répondu au sondage par secteur

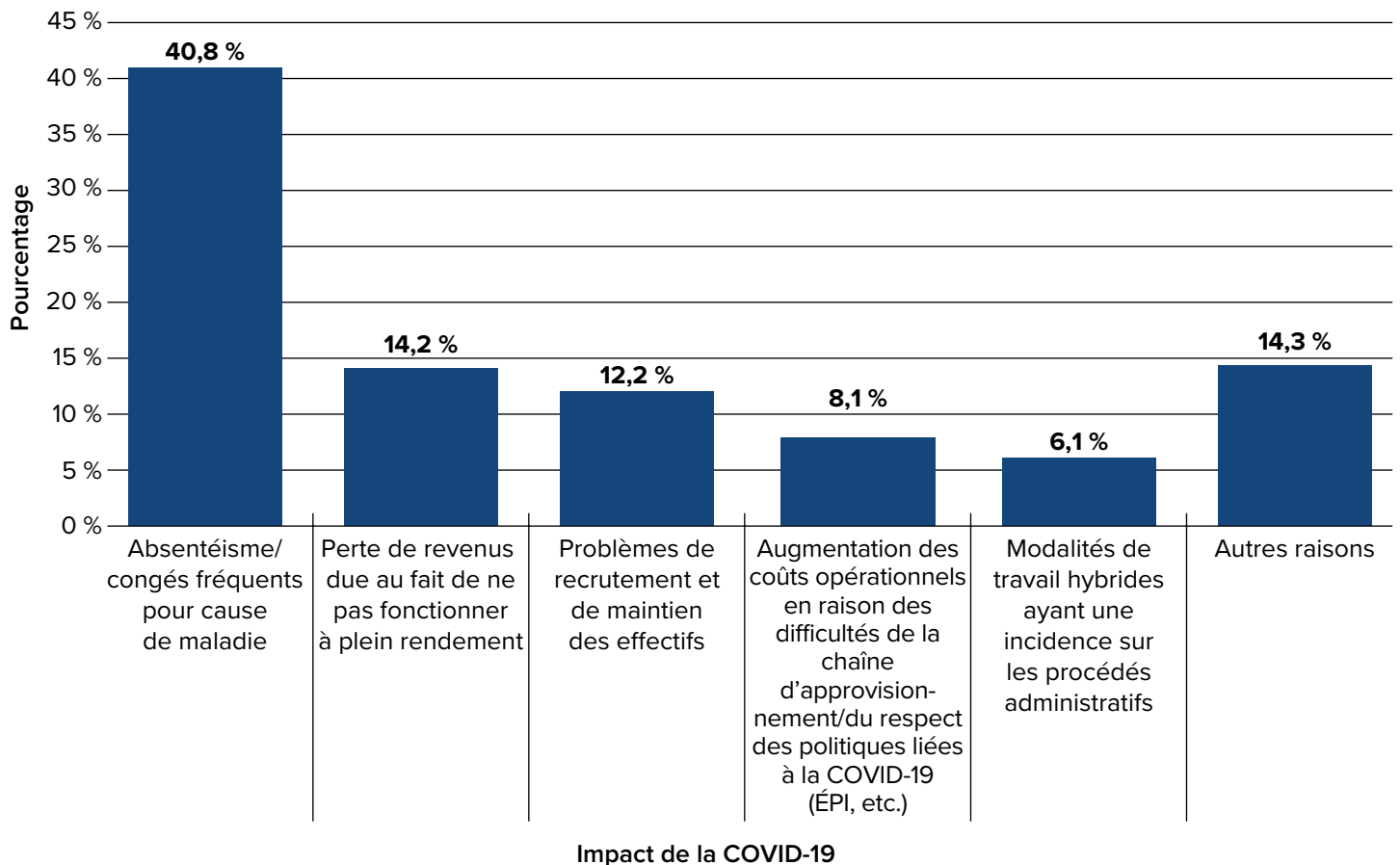
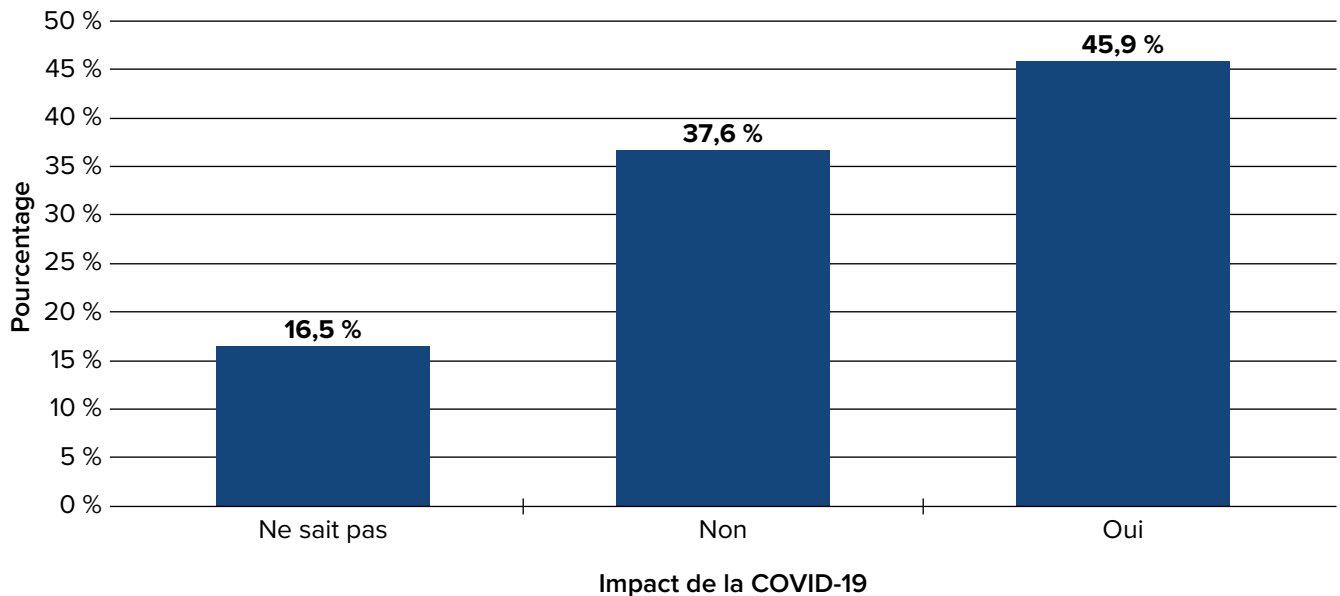
= Nombre de répondants



Emplacement physique de l'organisme dans Chatham-Kent

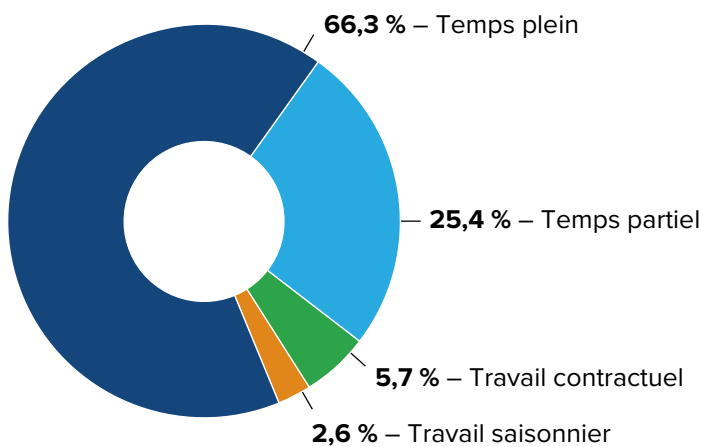


La COVID-19 continue-t-elle d'avoir un impact sur les besoins de votre entreprise et sur votre personnel?



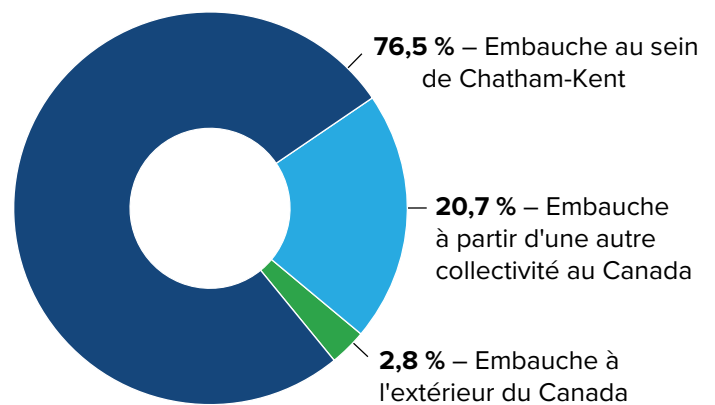
La pandémie continue d’avoir des effets persistants sur les activités des entreprises en 2022. Près de 46 % des employeurs ont déclaré que la pandémie a un impact sur leur personnel. L’absentéisme et les congés de maladie fréquents sont le principal problème. Quatorze pour cent (14 %) des personnes ayant répondu au sondage ont également indiqué que la pandémie avait eu un impact sur leur capacité à fonctionner à plein rendement, ce qui a entraîné une perte de revenus. Selon 12 % des employeurs, la pandémie nuit à leurs efforts de recrutement et de maintien des effectifs, et 8 % ont dit subir une augmentation des coûts opérationnels en raison des difficultés d’approvisionnement ou de l’obligation qu’ils avaient de respecter les politiques liées à la COVID-19 tout au long de 2022.

En moyenne, quel pourcentage (%) de votre effectif est classé à temps plein?



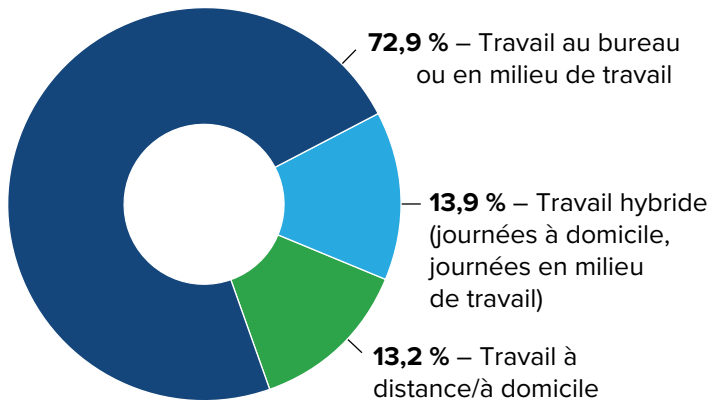
En moyenne, 66 % de la main-d’œuvre de Chatham Kent est classée à temps plein selon les personnes ayant répondu au sondage EmployerOne. La main-d’œuvre classée à temps partiel est de 25 %, la main-d’œuvre contractuelle est de 6 % et 3 % des personnes ayant répondu au sondage ont déclaré que leur main-d’œuvre moyenne était saisonnière.

Environ quel pourcentage (%) de votre personnel a été embauché aux endroits indiqués :



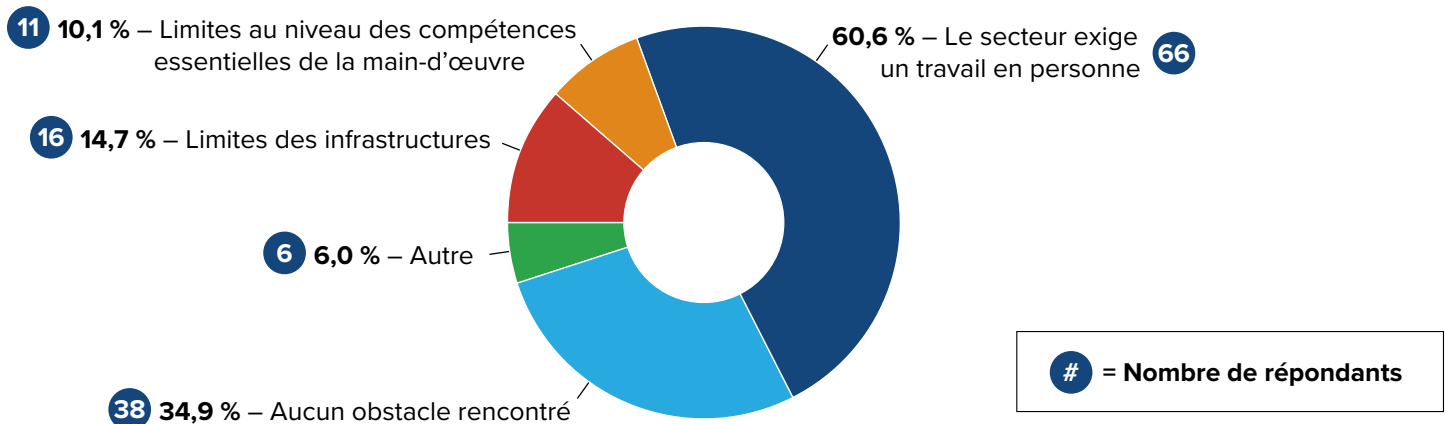
Environ 77 % de la main-d’œuvre a été embauchée à Chatham-Kent, tandis que seulement 21 % de la main-d’œuvre a été embauchée dans une autre collectivité du Canada et 3 % à l’extérieur du Canada.

Environ quel pourcentage (%) de votre main-d'œuvre a les modalités de travail suivantes :



La majorité de la main-d'œuvre de Chatham-Kent continue de travailler au bureau ou en milieu de travail. Selon les résultats du sondage EmployerOne, 73 % de la main-d'œuvre travaille au bureau ou en milieu de travail. Le travail à distance ne semble pas être aussi courant à Chatham-Kent que dans d'autres territoires de compétence, puisque seulement 13 % travaillent exclusivement à domicile et 14 % ont une formule hybride, c.-à-d. que certains jours sont passés à la maison et d'autres au bureau ou en milieu de travail. Cela correspond à la nature des principaux secteurs d'activité de Chatham-Kent, comme l'agriculture et la fabrication.

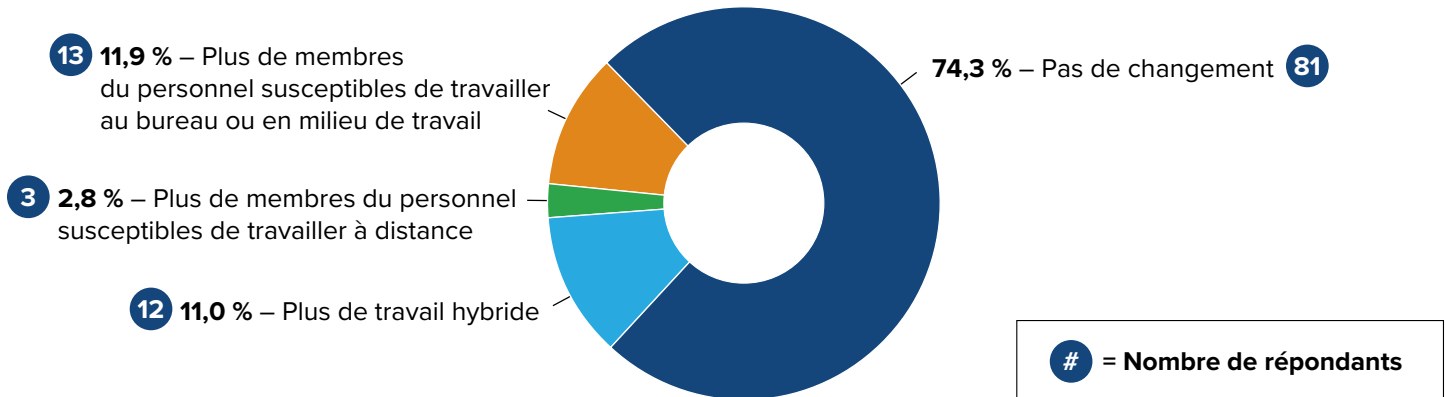
Avez-vous fait face à des obstacles pour soutenir une main-d'œuvre plus éloignée?



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses

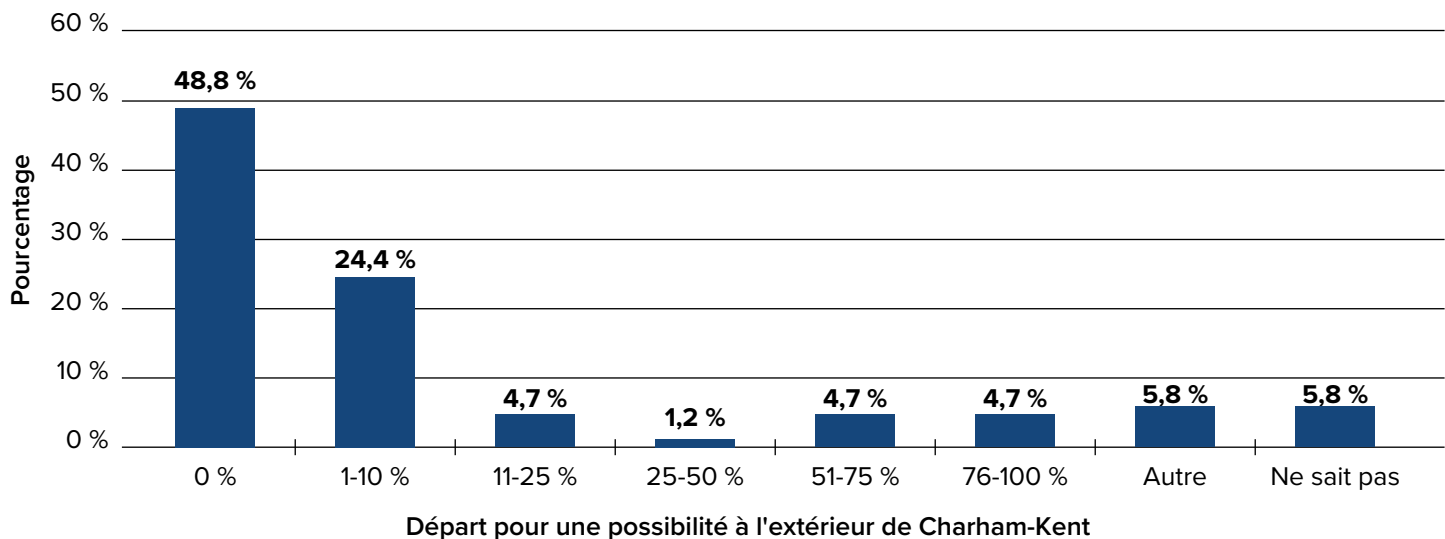
Les entreprises continuent de se heurter à des obstacles dans la mise en place d'une main-d'œuvre à distance. Parmi les personnes ayant répondu au sondage, 61 % ont déclaré que leur entreprise exige que le personnel soit présent au bureau ou sur les lieux de travail. Cependant, près de 35 % d'entre elles ont déclaré qu'aucun obstacle n'avait été constaté lors de la mise en place d'une main-d'œuvre plus éloignée.

Anticipez-vous des changements liés au travail à distance au cours de l'année à venir (entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023)



De plus, 74 % des employeurs ont répondu qu'ils ne prévoient aucun changement lié au travail à distance d'ici 2023. Près de 12 % ont déclaré prévoir un plus grand nombre d'employés/employées au bureau ou en milieu de travail, tandis que 11 % prévoient davantage de possibilités de travail hybride.

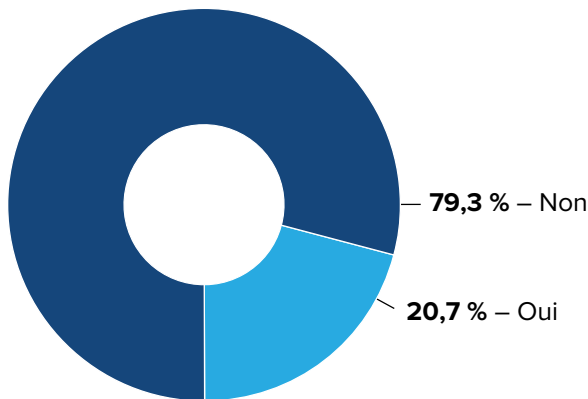
Parmi les cessations d'emploi résultant d'une démission, quel est le pourcentage approximatif de personnes qui, selon vous, ont quitté votre entreprise pour une possibilité d'emploi à l'extérieur de Chatham-Kent?



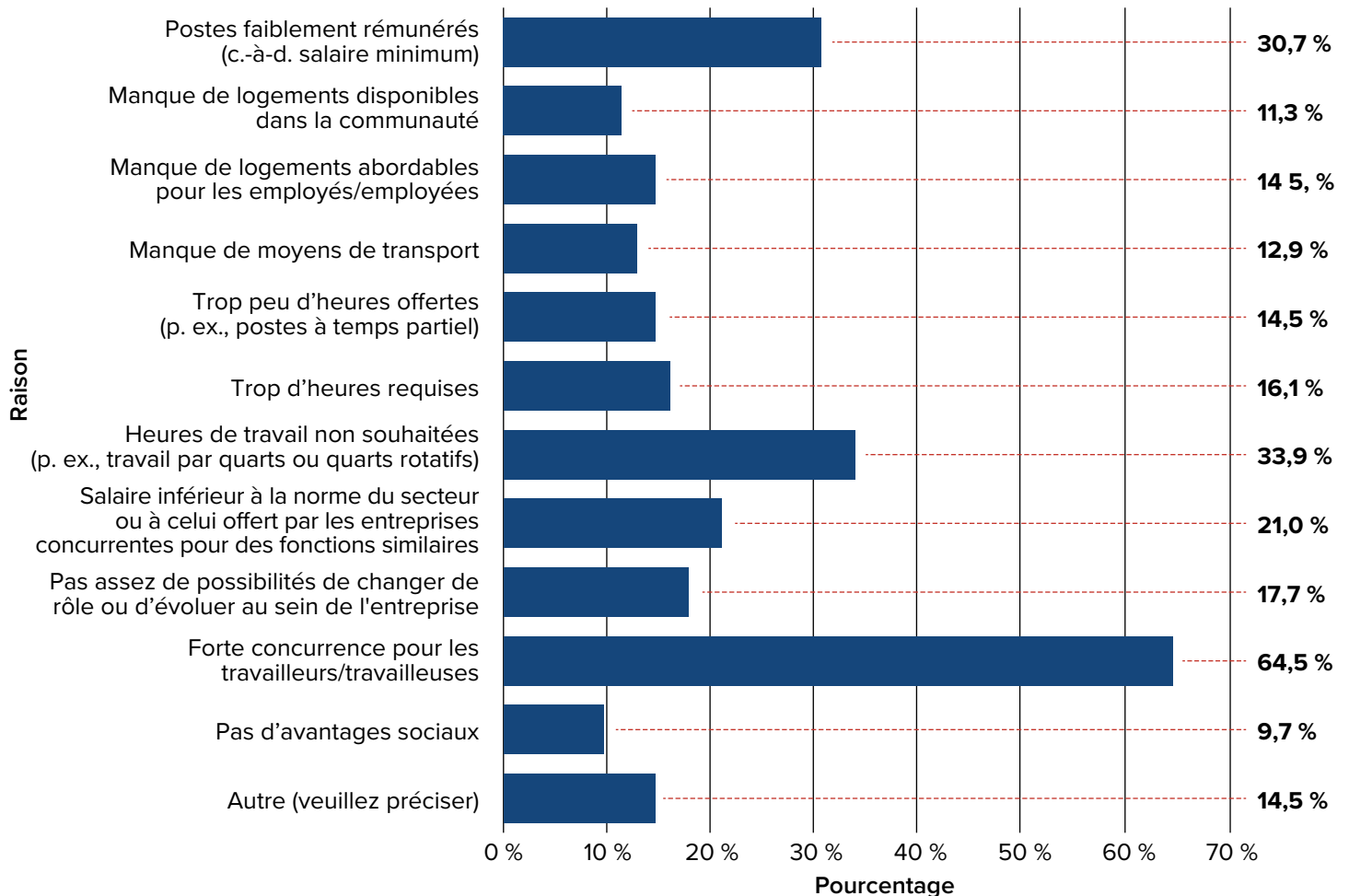
Les employeurs indiquent qu'un faible pourcentage d'employés/employées quittent Chatham-Kent après avoir démissionné. Près de 49 % des employeurs estiment que les démissionnaires sont restés dans la municipalité, tandis que 24 % estiment que seul un faible pourcentage (0 à 10 %) a quitté Chatham-Kent pour une autre possibilité d'emploi.

Avez-vous dû modifier vos heures d'ouverture en raison d'un manque de personnel?

Environ 20 % des personnes ayant répondu au sondage ont déclaré avoir dû modifier leurs heures d'ouverture en raison d'un manque de personnel.



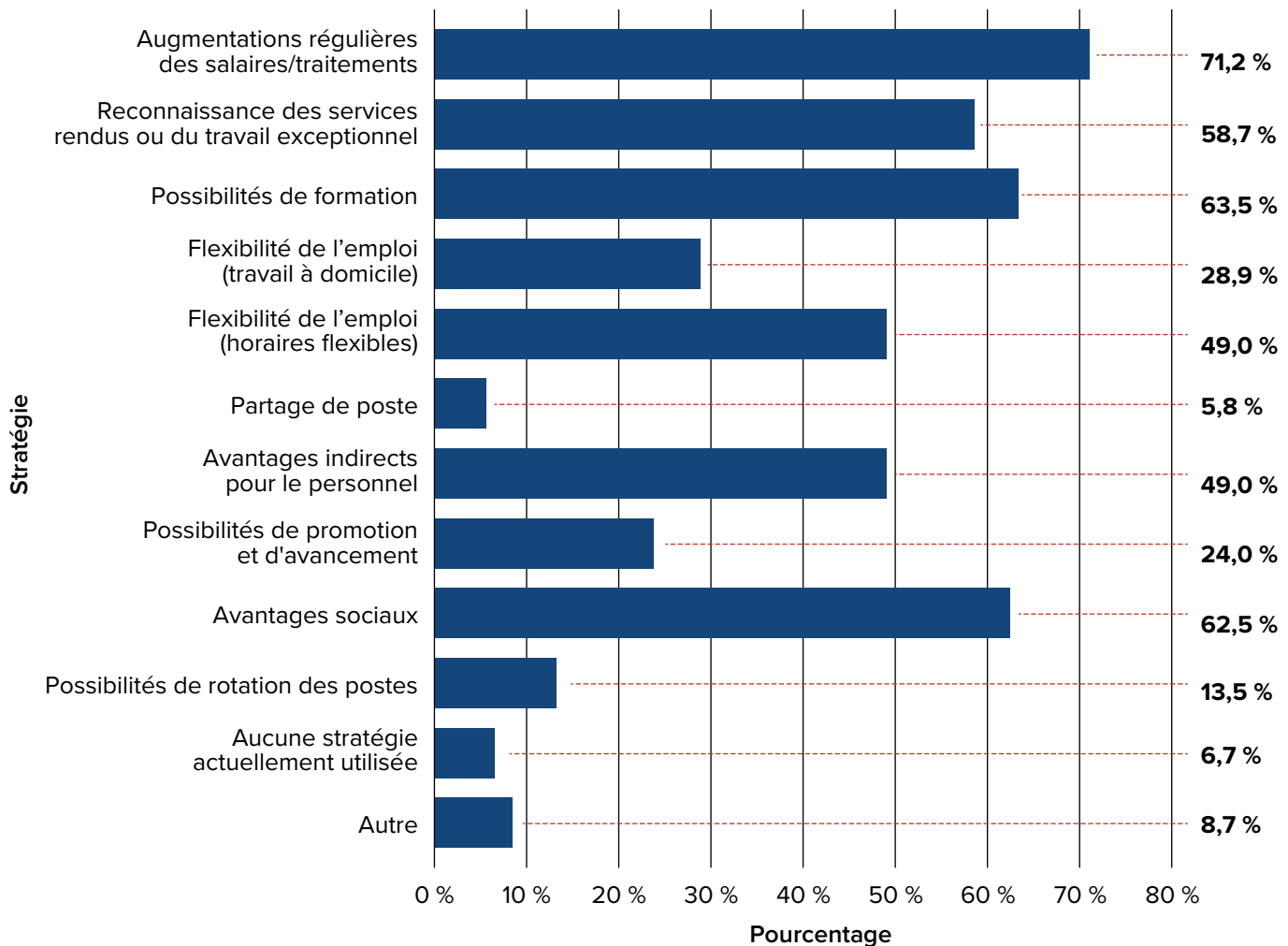
Le maintien des effectifs est-il une préoccupation pour votre entreprise? Si oui, veuillez préciser:



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses

Les employeurs estiment qu'il existe une forte concurrence pour les travailleurs/travailleuses. Près de 65 % des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que la concurrence pour le personnel était le principal problème de maintien des effectifs. Viennent ensuite les heures de travail indésirables (40 %) et les salaires peu élevés (31 %) (p. ex., le salaire minimum).

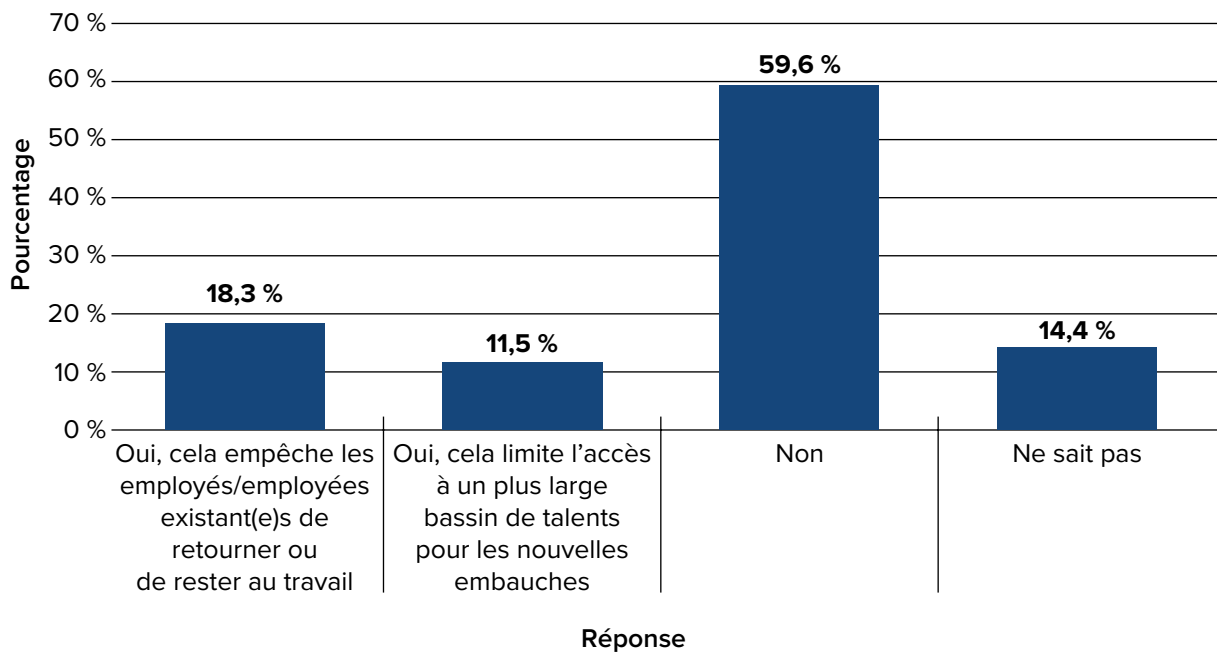
Quelles sont les stratégies que vous avez utilisées pour encourager le maintien des effectifs?



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses

Les employeurs utilisent différentes stratégies pour retenir leur personnel. Les personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que les augmentations de salaire régulières (71 %), les possibilités de formation (64 %) et les avantages sociaux (63 %) étaient les principales stratégies utilisées. Les possibilités de partage et de rotation des postes sont moins courantes ». Enfin, 7 % des employeurs ont déclaré n'utiliser aucune stratégie de maintien des effectifs.

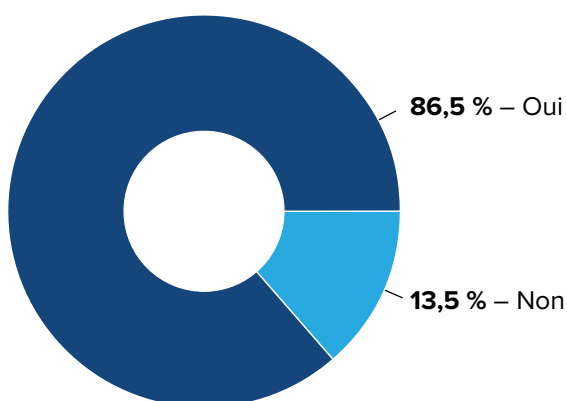
L'accès aux services de garde d'enfants a-t-il eu un impact sur votre capacité à attirer ou à retenir les talents au cours des neuf derniers mois (du 1^{er} janvier 2022 au 31 octobre 2022)?



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses

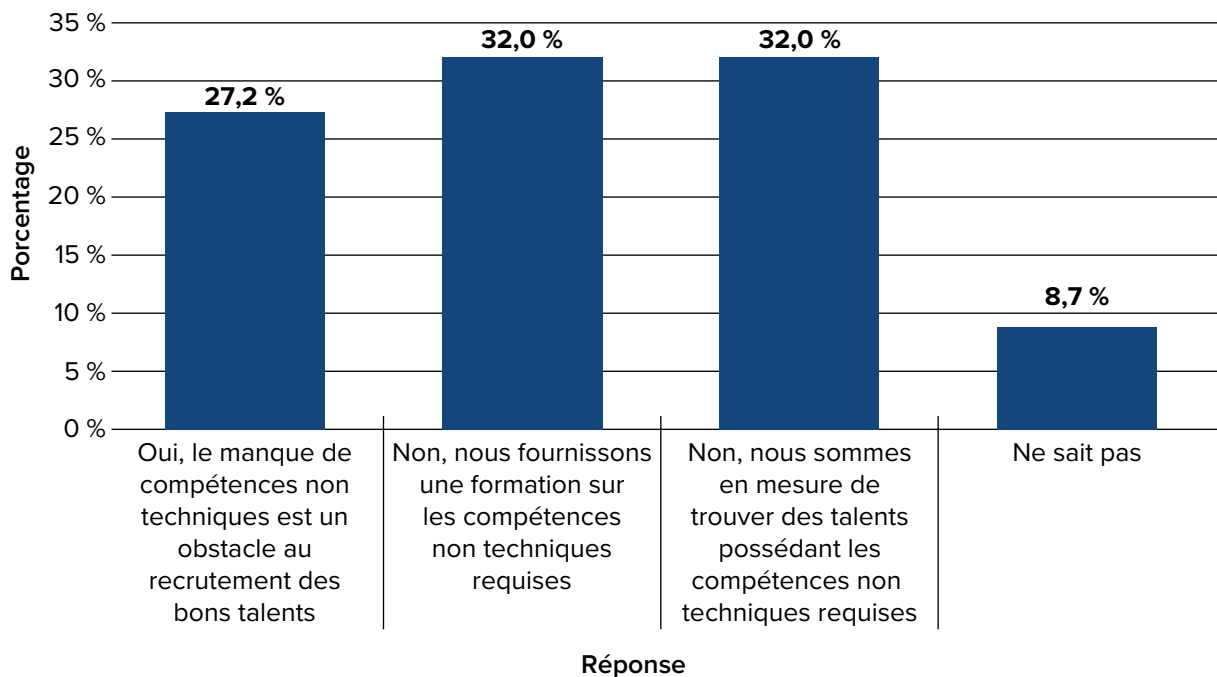
Environ 18 % des employeurs ont répondu que les services de garde d'enfants empêchent les employés/employées existant(e)s de revenir ou de rester au travail et 11 % ont répondu que l'accès aux services de garde d'enfants limite l'élargissement du bassin de talents pour les nouvelles embauches. Les taux de participation des femmes étant plus faibles, en particulier dans la tranche d'âges où elles ont des enfants, il pourrait être possible – si des services de garde d'enfants supplémentaires et abordables étaient disponibles – d'accroître l'accès au bassin de personnes qui pourraient avoir besoin d'aide pour la garde d'enfants.

Votre entreprise a-t-elle procédé à des embauches entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 octobre 2022?



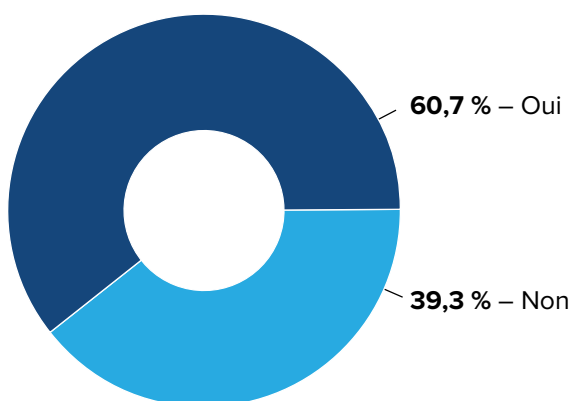
La plupart des employeurs (86,5 %) ont embauché du personnel au cours des 10 premiers mois de 2022.

Avez-vous besoin d'aide pour former votre personnel dans le domaine des compétences non techniques (p. ex., attitude professionnelle, éthique de travail)?



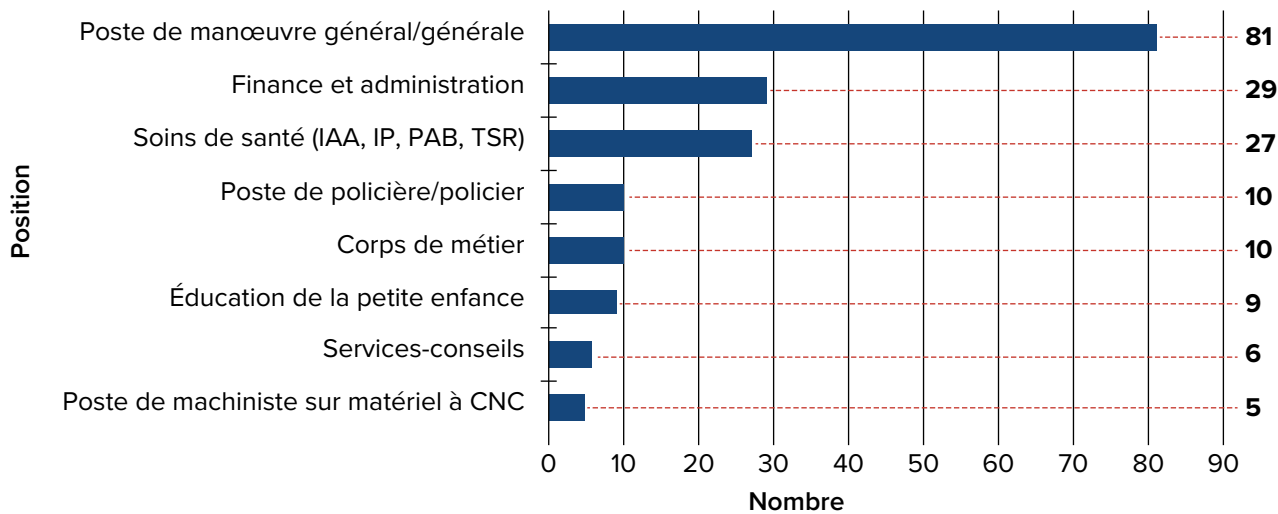
La majorité des employeurs ne pensent pas avoir besoin d'aide pour former leur personnel aux compétences non techniques. En effet, 32 % d'entre eux ont répondu qu'ils étaient en mesure de trouver les bons talents possédant les compétences requises, tandis que 32 % ont répondu qu'ils étaient en mesure de fournir les compétences non techniques requises. Cependant, 27 % ont répondu qu'ils avaient besoin d'aide parce qu'il était difficile d'embaucher les bons talents.

Votre entreprise a-t-elle eu des postes vacants difficiles à pourvoir du 1^{er} janvier 2022 au 31 octobre 2022?

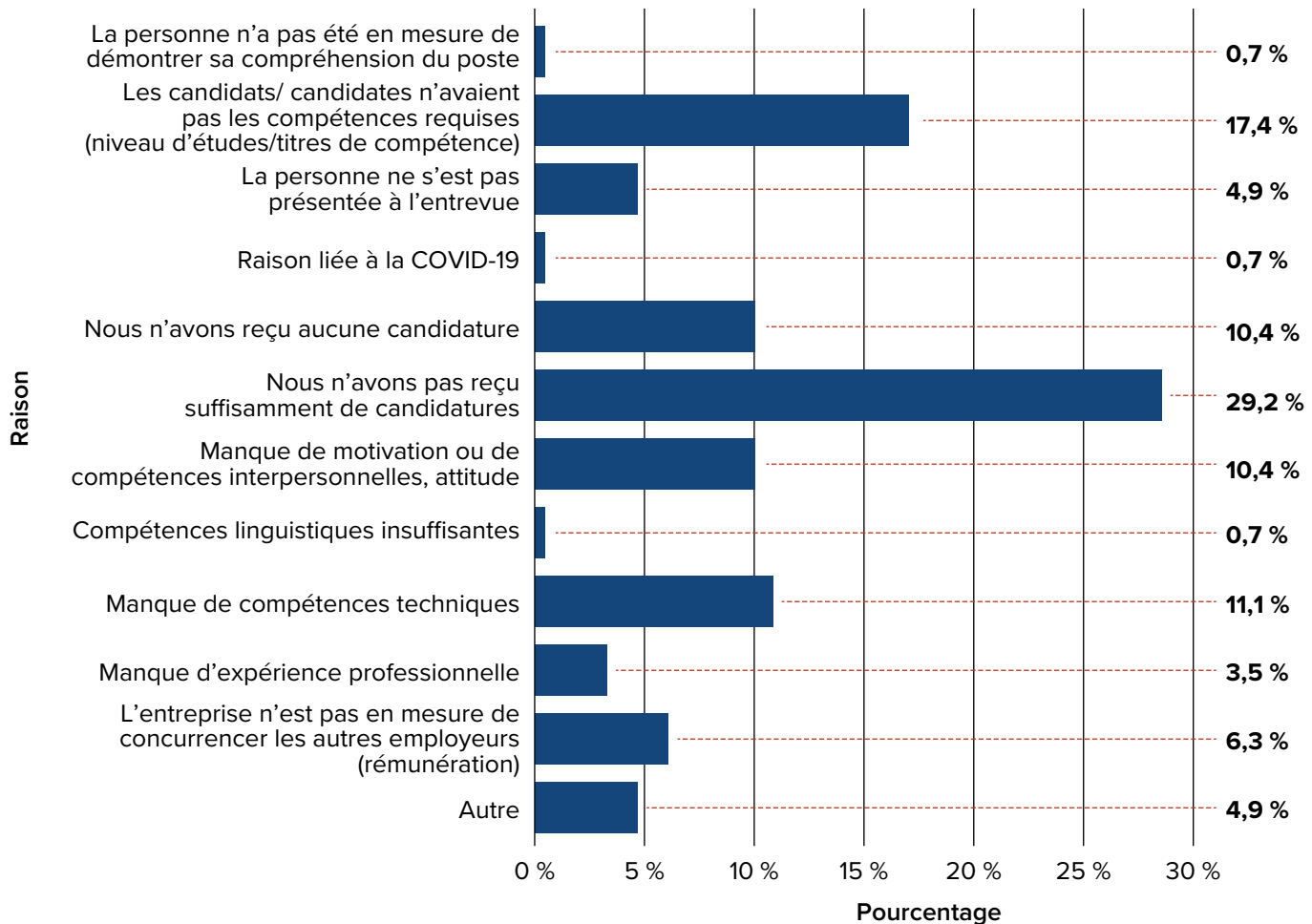


Plus de 60 % des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué qu’elles avaient eu des postes vacants difficiles à pourvoir.

Veillez indiquer jusqu’à trois postes que votre entreprise a eu du mal à pourvoir, ainsi que le nombre approximatif de postes requis.



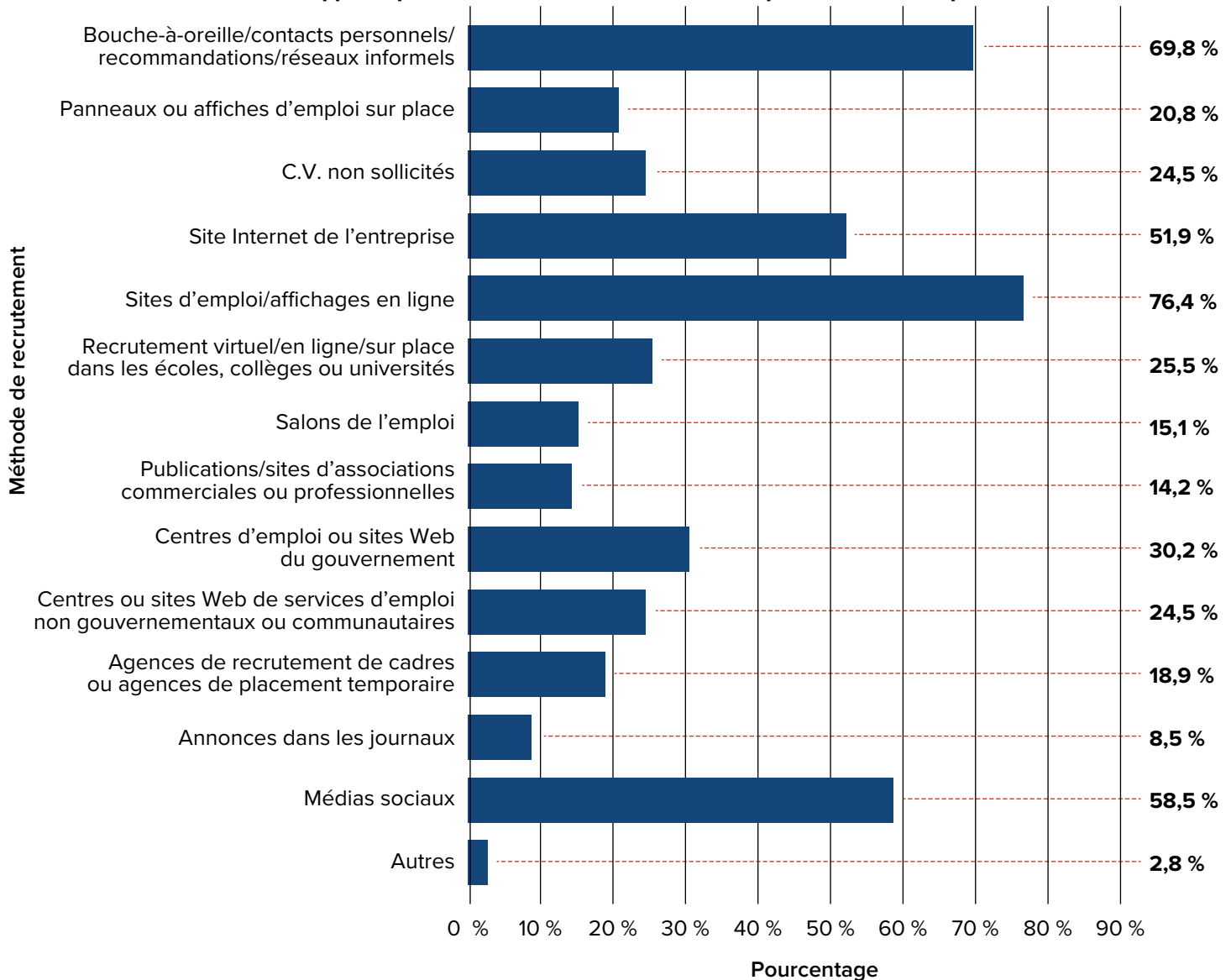
Veillez sélectionner la raison principale pour laquelle chaque poste a été difficile à pourvoir :



Les postes de manœuvre générale/général sont considérés comme les postes que les employeurs ont le plus de mal à pourvoir, suivis des postes du secteur des soins de santé, dont les PAB, TSR, IAA, IP et infirmiers/infirmières communautaires. On a aussi déclaré que les postes des secteurs financier et administratif sont difficiles à pourvoir.

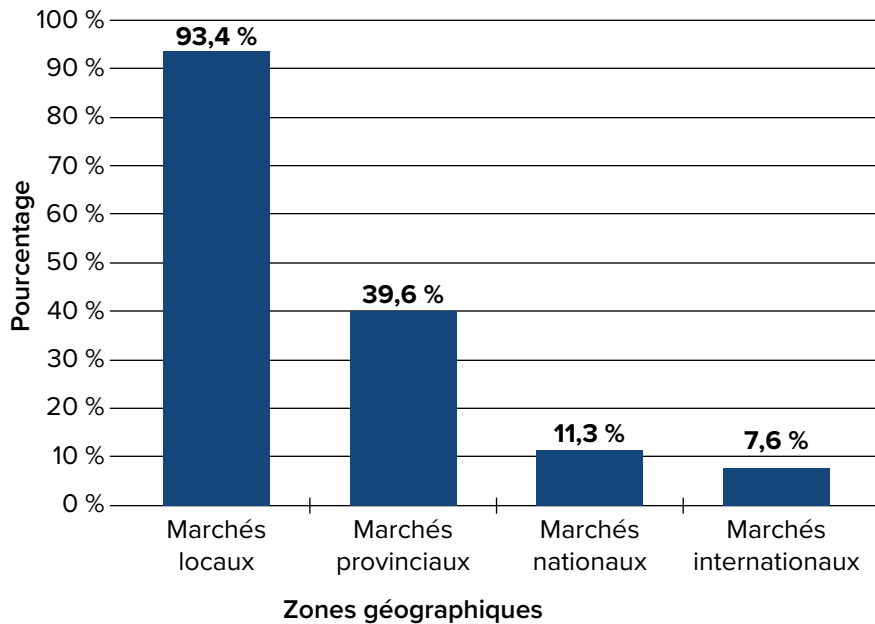
Parmi les employeurs, 29 % ont déclaré ne pas recevoir suffisamment de candidatures pour pourvoir les postes, 17 % ont indiqué que les personnes postulant n'avaient pas les compétences requises pour le poste, tandis que 11 % ont déclaré que les personnes n'avaient pas les compétences techniques requises. Il est intéressant de noter que seulement 6 % des employeurs ayant répondu au sondage estiment que leur entreprise n'est pas en mesure de concurrencer d'autres employeurs en matière de rémunération, ce qui constitue la principale raison pour laquelle ils ne parviennent pas à pourvoir les postes.

Veillez sélectionner les cinq principales méthodes de recrutement que vous utilisez pour l'embauche :



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses

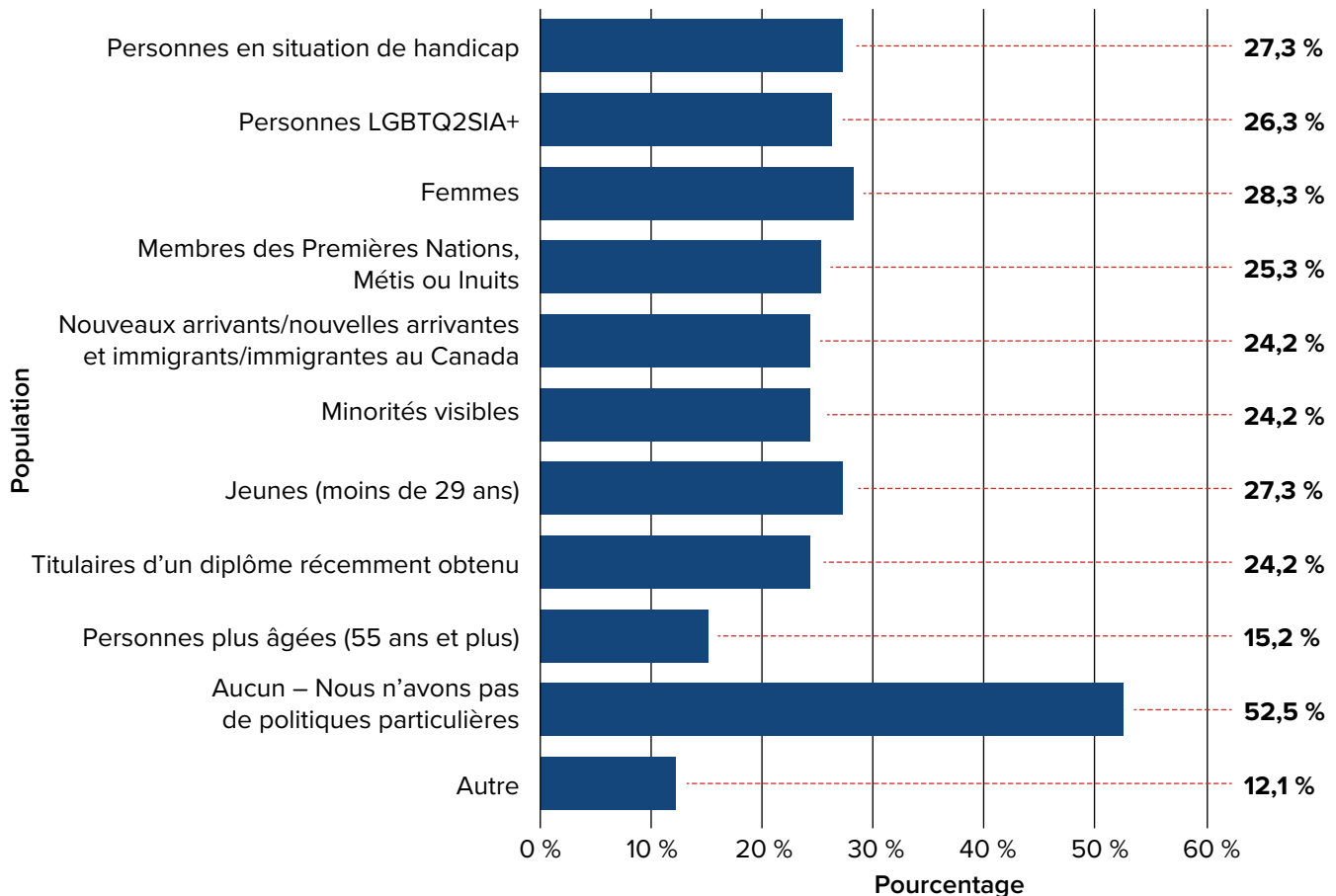
**Quelles zones géographiques suivantes, votre entreprise cible-t-elle lors du recrutement?
 Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.**



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses.

Les personnes ayant répondu au sondage ciblent à 93 % les marchés locaux pour le recrutement et à 40 % les marchés provinciaux. Le bouche-à-oreille et les recommandations personnelles restent des méthodes de recrutement très efficaces dans la municipalité, puisque près de 70 % des employeurs les utilisent. Le sondage a montré que les employeurs utilisent principalement les sites d'offres d'emploi et les plateformes en ligne, comme les sites Web des entreprises ou les médias sociaux, pour recruter.

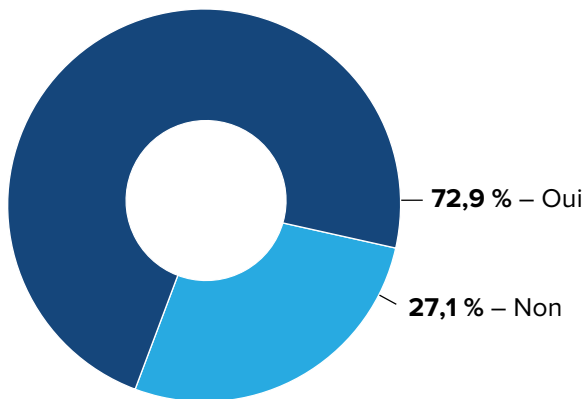
Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques ou des pratiques qui encouragent l'embauche de personnes issues de l'une des populations suivantes (sélectionnez toutes celles qui s'appliquent) :



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses.

Près de la moitié des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué qu'elles disposaient de politiques ou de pratiques d'embauche particulières pour encourager le recrutement de personnes appartenant à des populations ciblées. Peu (moins de 30 %) disposent de politiques ou de pratiques d'embauche visant à encourager des groupes précis (comme les personnes plus âgées, les jeunes, les minorités visibles, les Autochtones, les femmes, les personnes LGBTQ2S+ ou les personnes en situation de handicap) à postuler.

Votre entreprise prévoit-elle de procéder à des embauches au cours des 12 prochains mois (c.-à-d. du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023)?

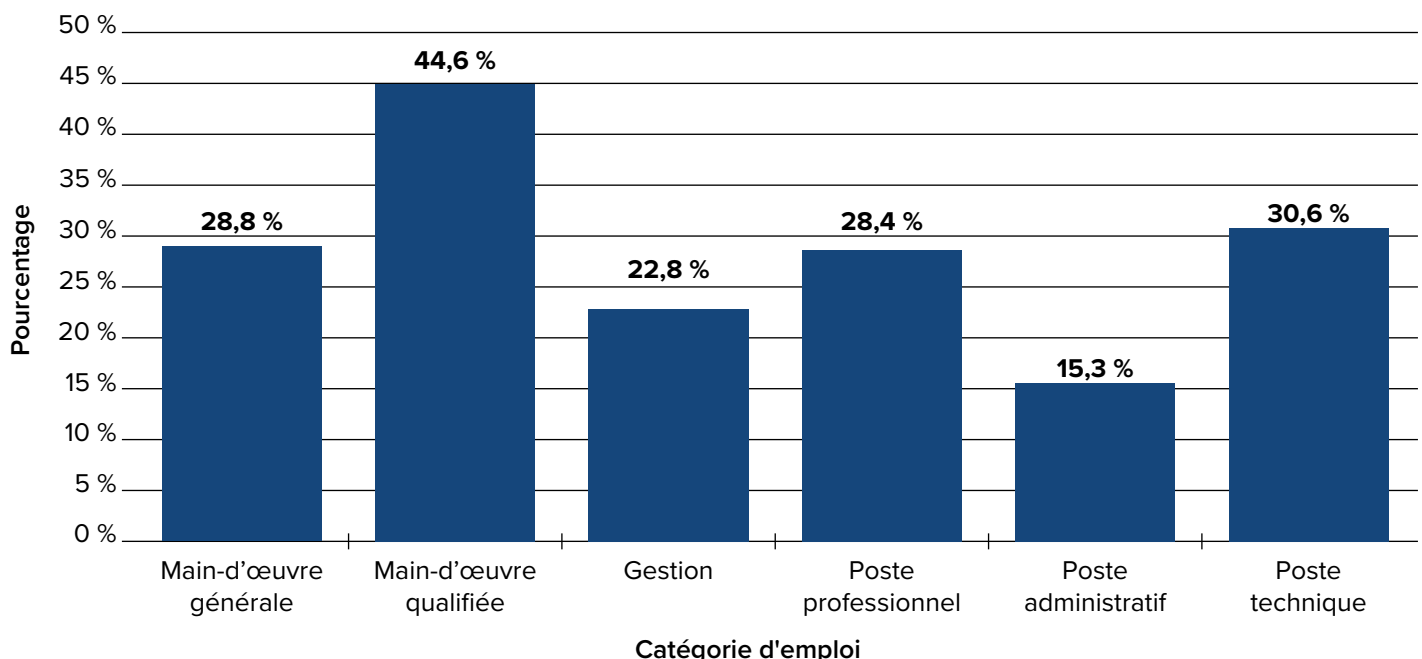


La plupart des personnes ayant répondu au sondage (72,9 %) ont indiqué qu'elles prévoyaient d'embaucher au cours des 12 prochains mois. Les principaux postes pour lesquels des recrutements ont été effectués sont à droite.

Quels sont les trois principaux postes pour lesquels vous prévoyez des embauches au cours des 12 prochains mois (du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023), et environ combien d'employés/employées recherchez-vous?

Principaux postes	Combien d'employés/employées sont requis?
Manoeuvre générale/général	291
Professionnel/professionnelle de la santé	42
Main-d'œuvre qualifiée	35
Poste administratif	12
Service à la clientèle	11
Tourisme d'accueil	10

Comment évaluez-vous la disponibilité de travailleurs/travailleuses qualifié(e)s et l'accès aux talents à Chatham-Kent? Pourcentage d'employeurs qui ont déclaré une main-d'œuvre moins que satisfaisante



Les réponses au sondage indiquent que les employeurs sont moins que satisfaits de la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée à Chatham-Kent. En particulier, les employeurs ont déclaré être moins que satisfaits du bassin de main-d'œuvre dans 45 % des cas lorsqu'il s'agit de main-d'œuvre qualifiée. Cela indique qu'il y a une pénurie critique de main-d'œuvre qualifiée dans la municipalité.

Main-d'œuvre générale		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	28,8 %	23
Satisfaisant	25,0 %	20
Bon	32,5 %	26
Excellent	7,5 %	6
Ne sait pas	6,3 %	5

Main-d'œuvre qualifiée		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	44,6 %	33
Satisfaisant	20,3 %	15
Bon	27,0 %	20
Excellent	1,4 %	1
Ne sait pas	6,8 %	5

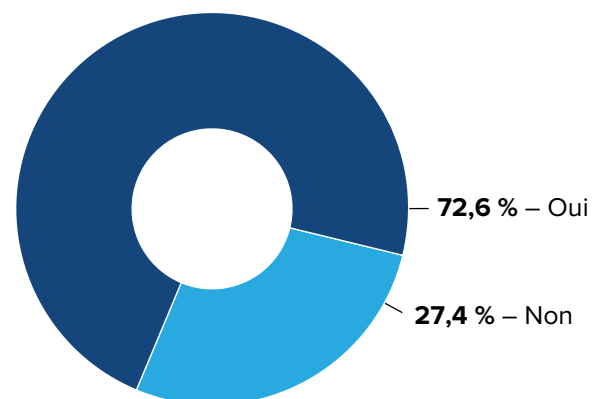
Gestion		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	22,8 %	18
Satisfaisant	38,0 %	30
Bon	17,7 %	14
Excellent	7,6 %	6
Ne sait pas	13,9 %	11

Poste professionnel		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	28,4 %	23
Satisfaisant	29,6 %	24
Bon	29,6 %	24
Excellent	4,9 %	4
Ne sait pas	7,4 %	6

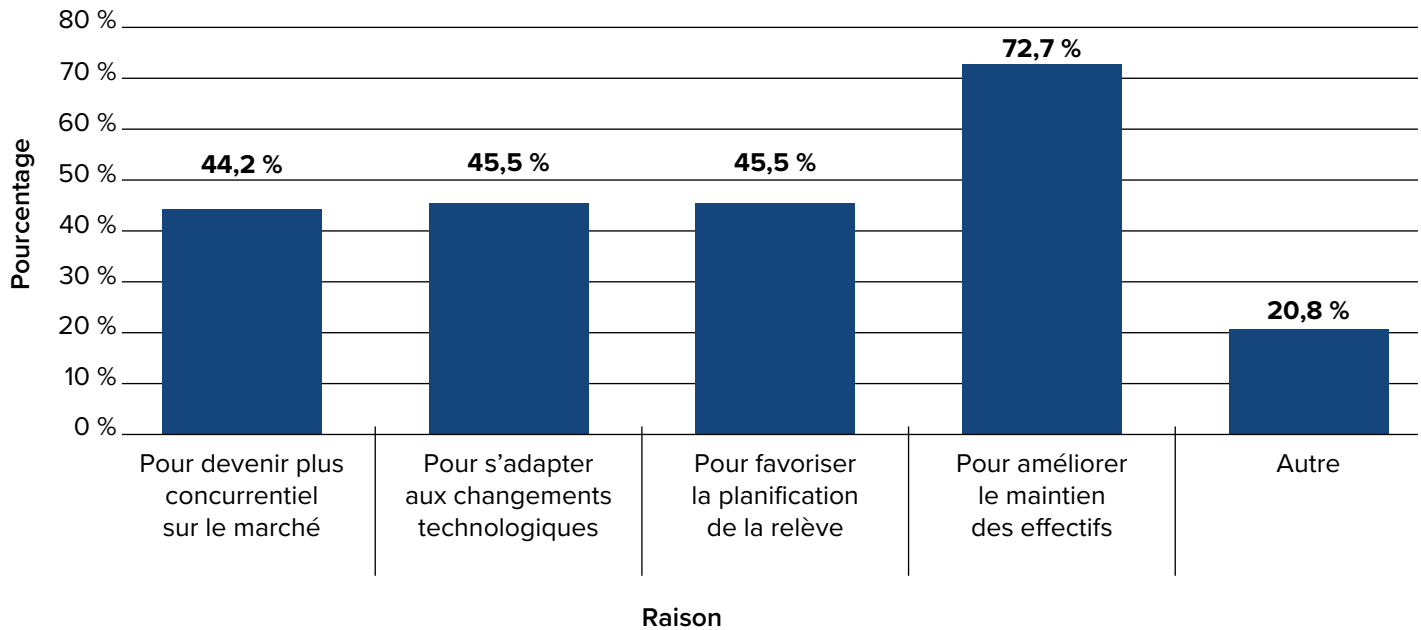
Poste administratif		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	15,3 %	13
Satisfaisant	30,6 %	26
Bon	32,9 %	28
Excellent	10,6 %	9
Ne sait pas	10,6 %	9

Poste technique		
Classement	%	#
Moins que satisfaisant	30,6 %	19
Satisfaisant	25,8 %	16
Bon	22,6 %	14
Excellent	6,5 %	4
Ne sait pas	14,5 %	9

Outre la formation obligatoire (SIMDUT, LAPHO, intégration, santé et sécurité), votre entreprise a-t-elle été en mesure d'offrir ou de soutenir des possibilités de perfectionnement professionnel ou de formation pour son personnel l'an dernier?



Pourquoi avez-vous proposé de la formation (en dehors de la formation obligatoire) à votre personnel au cours des 12 derniers mois?

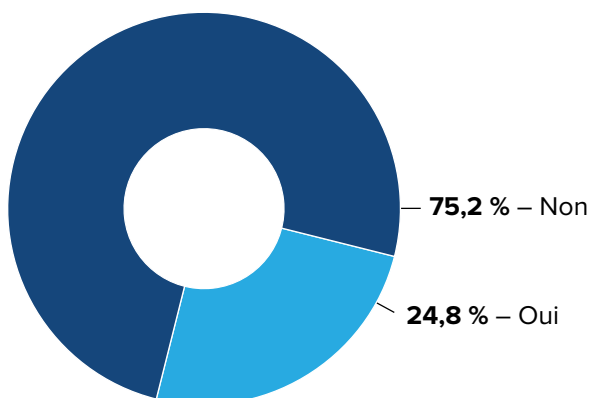


Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses.

Environ 73 % des employeurs ont déclaré que leur entreprise avait été en mesure d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel ou de formation au cours de la dernière année.

La formation offerte visait principalement à améliorer le maintien en poste des employés/employées au sein de l'entreprise (73 %), tandis que 45 % visait à soutenir la planification de la relève et à tenir compte des changements technologiques. Enfin, 44 % des employeurs visaient à être plus concurrentiels sur le marché

Avez-vous des employés/employées débutant(e)s qui n'ont pas les compétences essentielles ou fondamentales pour le poste?

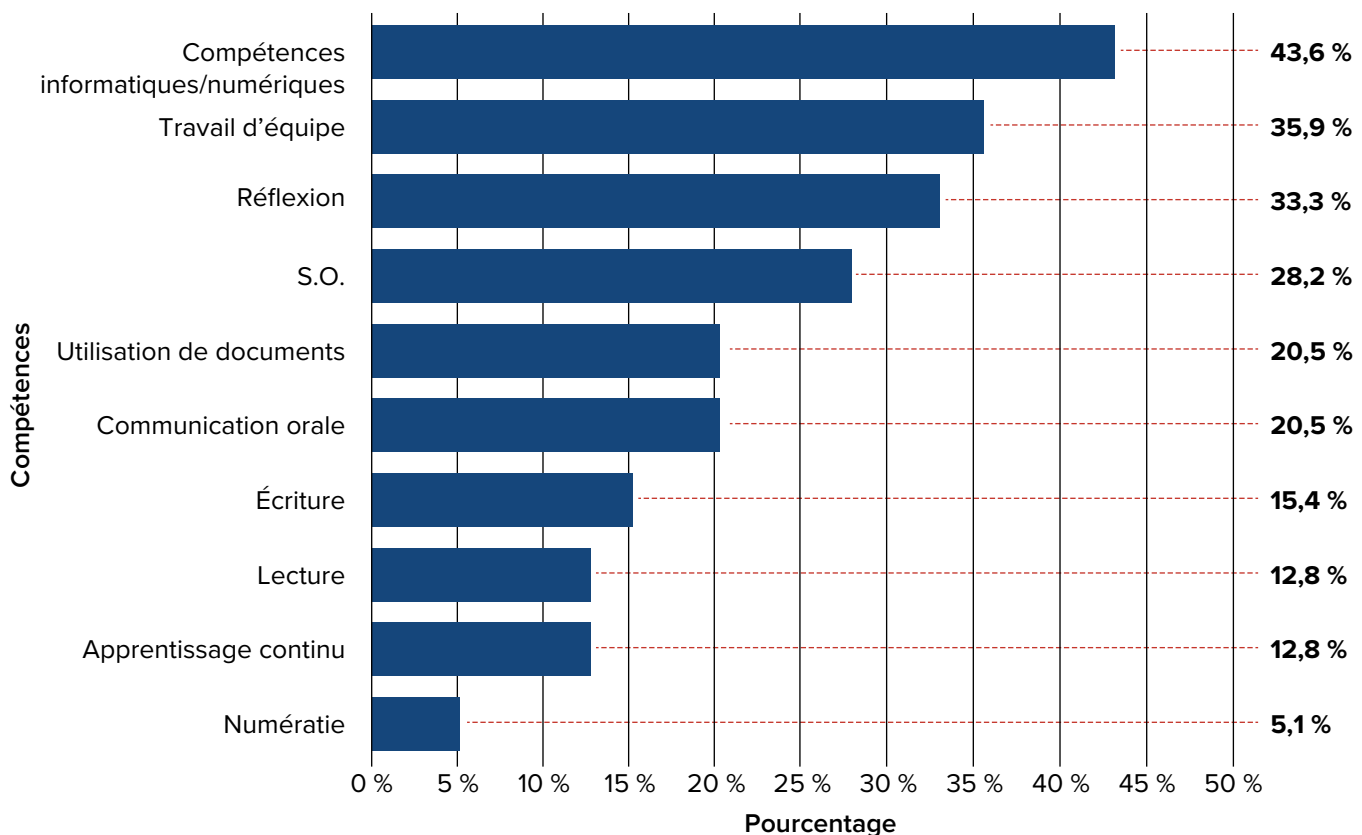


Si oui, quelles sont les trois principales compétences qui font défaut?

Compétences informatiques/numériques	43,59 %	17
Travail d'équipe	35,90 %	14
Réflexion	33,33 %	13
S.O.	28,21 %	11
Utilisation de documents	20,51 %	8
Communication orale	20,51 %	8
Écriture	15,38 %	6
Lecture	12,82 %	5
Apprentissage continu	12,82 %	5
Numératie	5,13 %	2

Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses.

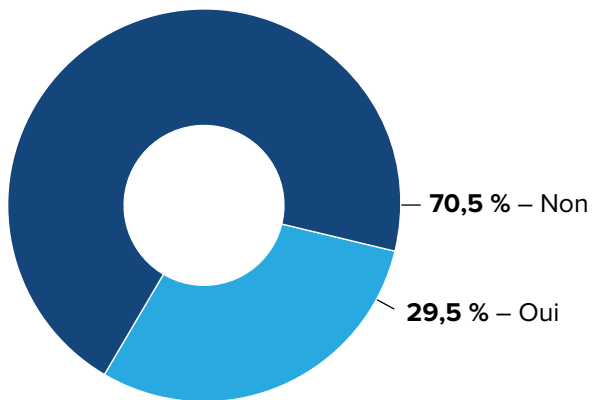
La plupart des employeurs (75 %) estiment que leurs employés/employées débutant(e)s possèdent les compétences essentielles ou fondamentales pour le poste. Les personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que les compétences informatiques et numériques (44 %), le travail d'équipe (36 %) et la réflexion (33 %) étaient les trois principales compétences manquant au personnel.



Remarque : les personnes répondant au sondage pouvaient choisir plusieurs réponses.

Aimeriez-vous en savoir plus sur la formation aux compétences essentielles en milieu de travail ou sur un partenariat avec des programmes de perfectionnement locaux?

Près de 30 % des employeurs déclarent être intéressés à en savoir plus sur la formation aux compétences essentielles en milieu de travail ou sur un partenariat avec des programmes de perfectionnement locaux.



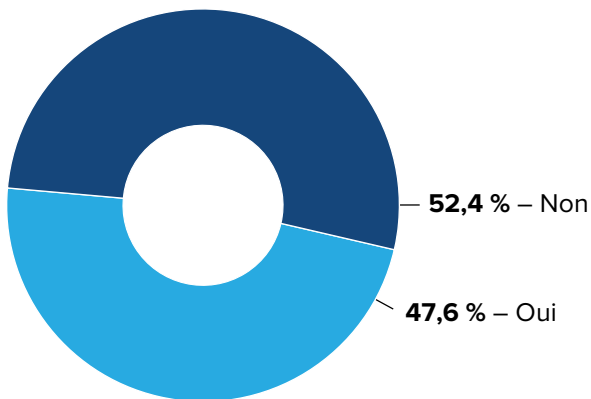
Votre entreprise offre-t-elle actuellement l'une des possibilités suivantes aux étudiantes/étudiants ou aux personnes à la recherche d'un emploi, ou souhaite-t-elle en savoir plus à ce sujet?

	Personnes à la recherche d'un emploi – Enseignement coopératif/stage non rémunéré	Personnes à la recherche d'un emploi - Stage rémunéré	Personnes à la recherche d'un emploi – Emplois d'été Canada	Personnes à la recherche d'un emploi - Présentation	Personnes à la recherche d'un emploi – Visite en classe/visite des installations
Actuellement en place	16,7 %	5,0 %	50,0 %	28,6 %	26,7 %
Désir d'en savoir plus	50,0 %	65,0 %	26,9 %	14,3 %	33,3 %
Pas d'intérêt	33,3 %	30,0 %	23,1 %	57,1 %	40,0 %
	Université - Enseignement coopératif/stage non rémunéré	Université – Stage rémunéré	Université – Emplois d'été Canada	Université - Présentation	Université - Visite en classe/visite des installations
Actuellement en place	36,1 %	28,6 %	48,1 %	0,0 %	10,0 %
Désir d'en savoir plus	33,3 %	47,6 %	37,0 %	25,0 %	50,0 %
Pas d'intérêt	30,6 %	23,8 %	14,8 %	75,0 %	40,0 %
	Collège - Enseignement coopératif/stage non rémunéré	Collège – Stage rémunéré	Collège – Emplois d'été Canada	Collège - Présentation	Collège - Visite en classe/visite des installations
Actuellement en place	41,7 %	32,0 %	55,2 %	16,7 %	15,4 %
Désir d'en savoir plus	38,9 %	52,0 %	34,5 %	25,0 %	46,2 %
Pas d'intérêt	19,4 %	16,0 %	10,3 %	58,3 %	38,5 %
	9e à 12e année - Enseignement coopératif/stage non rémunéré	9e à 12e année - Stage rémunéré	9e à 12e année - Emplois d'été Canada	9e à 12e année - Présentation	9e à 12e année - Visite en classe/visites des installations
Actuellement en place	46,3 %	13,3 %	35,3 %	15,4 %	18,8 %
Désir d'en savoir plus	29,3 %	46,7 %	23,5 %	23,1 %	50,0 %
Pas d'intérêt	24,4 %	40,0 %	41,2 %	61,5 %	31,3 %

	École primaire (présentation/visites seulement) - Enseignement coopératif/stage non rémunéré	École primaire (présentation/visites seulement) - Stage rémunéré	École primaire ((présentation/visites seulement) - Emplois d'été Canada	École primaire (présentation/visites seulement) - Présentation	École primaire (présentation/visites seulement) - Visite en classe/visite des installations
Actuellement en place	8,3 %	0,0 %	9,1 %	10,0 %	15,4 %
Désir d'en savoir plus	29,2 %	20,0 %	18,2 %	10,0 %	38,5 %
Pas d'intérêt	62,5 %	80,0 %	72,7 %	80,0 %	46,2 %

Près de la moitié des employeurs ont déclaré que leur entreprise participait à un programme de bien-être au travail.

Votre entreprise participe-t-elle à un programme de bien-être au travail?



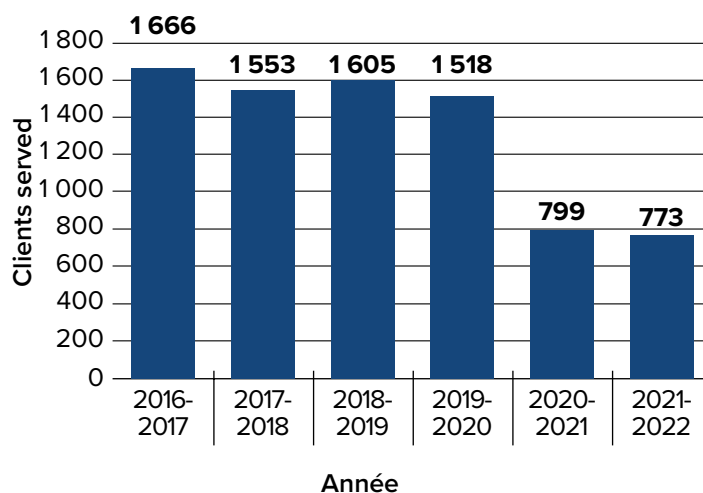
Services d'Emploi Ontario

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent a reçu des données sur les clients/clientes qui ont eu accès aux services d'Emploi Ontario au cours de la période de référence 2021-2022. La gamme des services d'Emploi Ontario comprend les Services d'emploi (SE), Seconde carrière, le Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) et la formation en apprentissage. Les programmes ont été élaborés pour établir des liens entre la clientèle et les occasions de participer à la main-d'œuvre locale. L'analyse de ces données donne un aperçu des tendances d'une année sur l'autre et des résultats obtenus par les personnes ayant recours aux services d'Emploi Ontario. Les données déclarées et présentées reflètent les cas fermés pour l'exercice financier donné, qui va du 1^{er} avril au 31 mars. Un cas fermé fait référence à la fermeture du plan de service d'un client/d'une cliente.

Services d'emploi (SE)

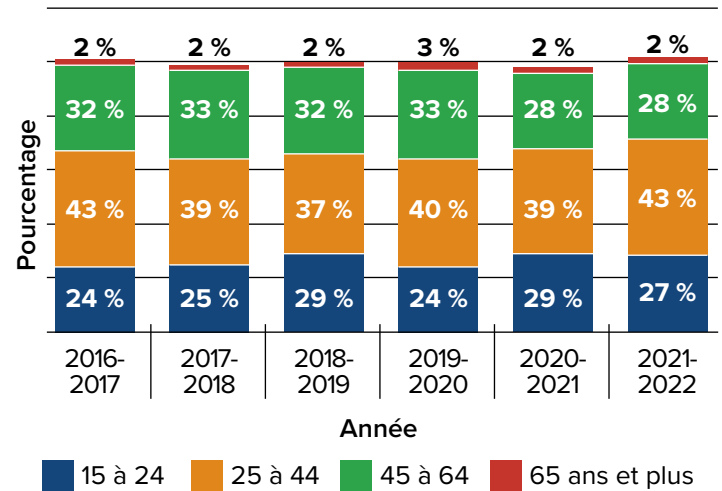
Le nombre de clients/clientes des services d'emploi est demeuré plus faible en 2021-2022 (773 clients/clientes) comparativement à la période précédant la pandémie.

Clients/clientes des Services d'emploi de 2017-2018 à 2021-2022



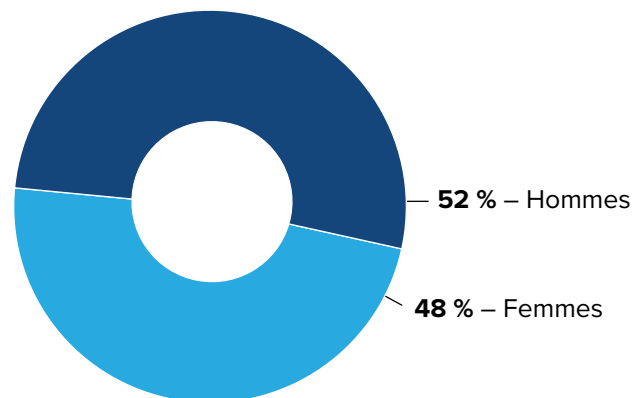
Âge de la clientèle des Services d'emploi – 2016-2017 à 2020-2021

Une plus grande proportion de la clientèle était âgée de 25 à 44 ans.



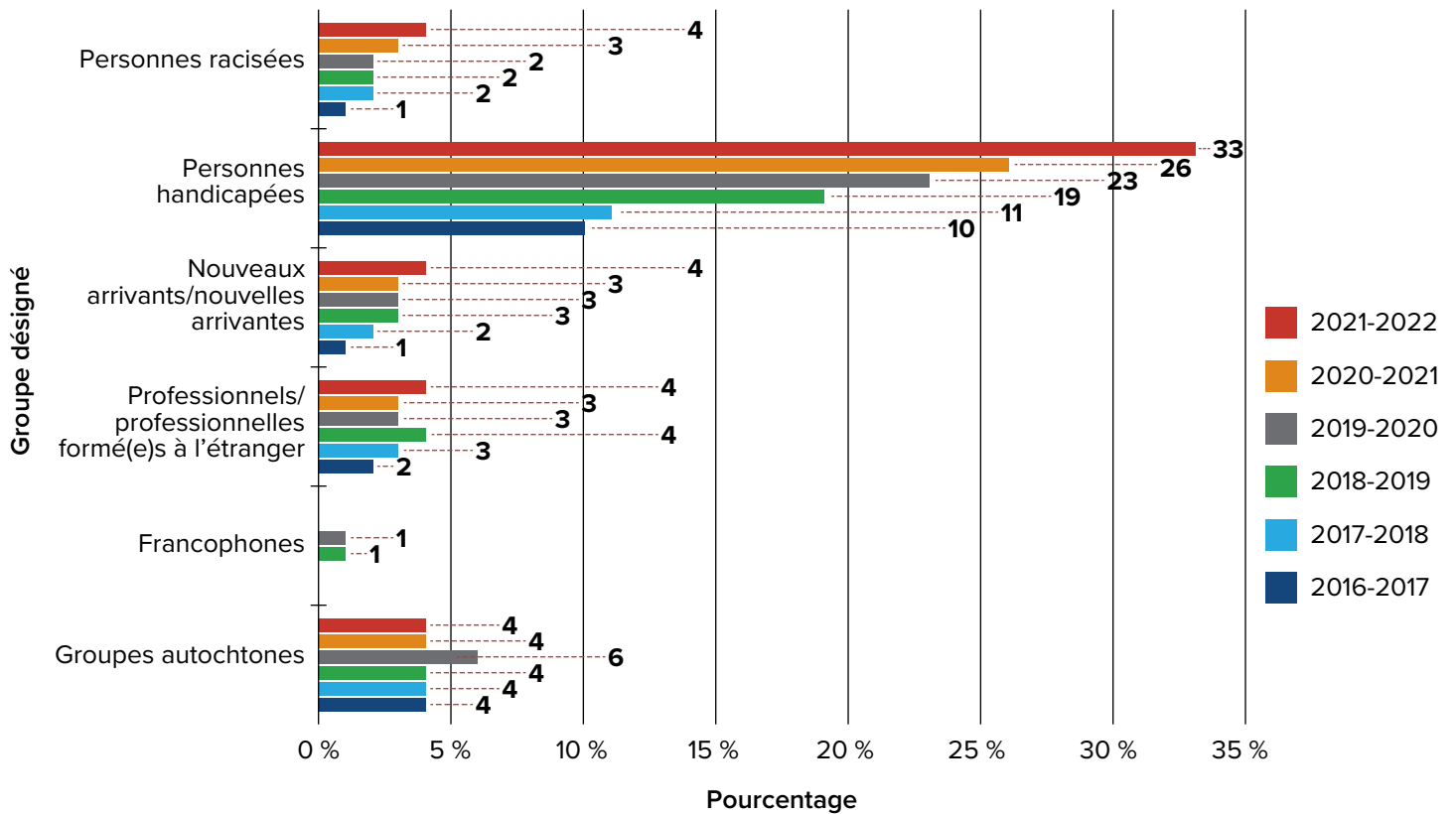
La répartition entre les genres était assez égale.

Genre de la clientèle des Services d'emploi



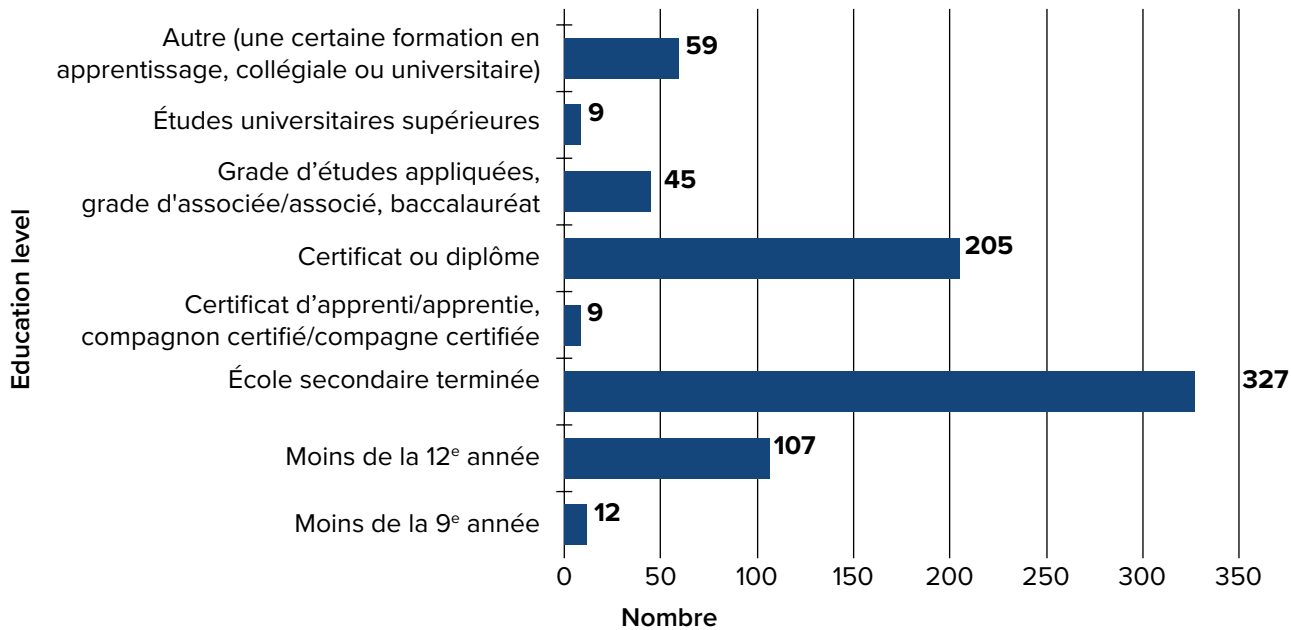
Le pourcentage de clients/clientes servis en 2021-2022 provenant de chacun des groupes désignés était plus élevé que les années précédentes, en particulier les personnes en situation de handicap, qui représentaient 33 % de la clientèle.

Pourcentage de clients/clientes des Services d'emploi par groupe désigné



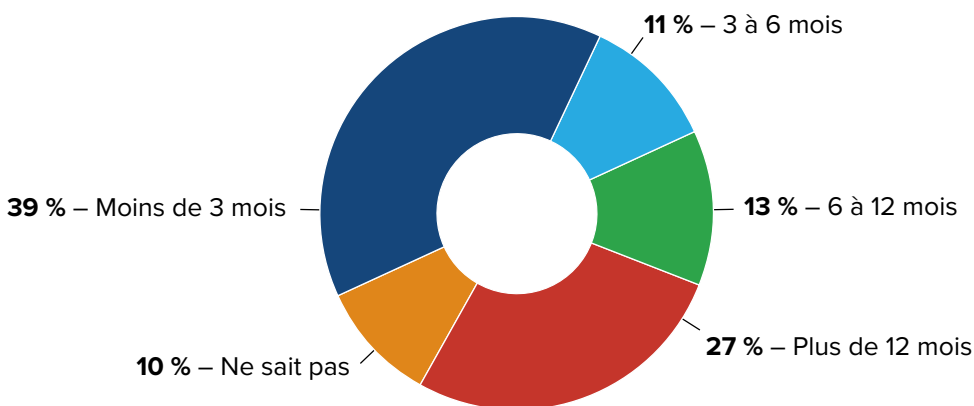
La plupart des clients/clientes des Services d'emploi avaient au moins terminé leur 12^e année.

Plus haut niveau de scolarité à l'admission des clients/clientes des Services d'emploi



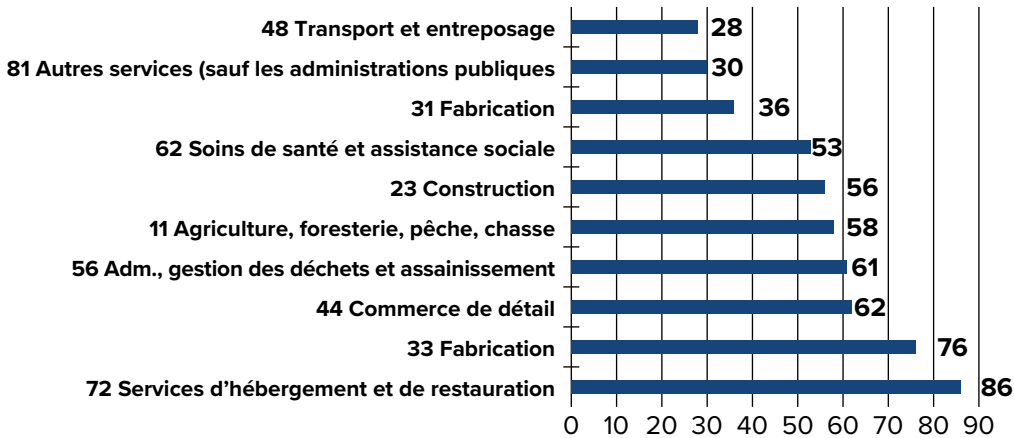
Environ la moitié des clients/clientes des Services d'emploi étaient sans emploi depuis moins de 6 mois; 27 % étaient sans emploi depuis plus de 12 mois.

Durée de la période sans emploi



Les secteurs les plus touchés par les licenciements sont les services d'hébergement et de restauration, le secteur de la fabrication et le commerce de détail.

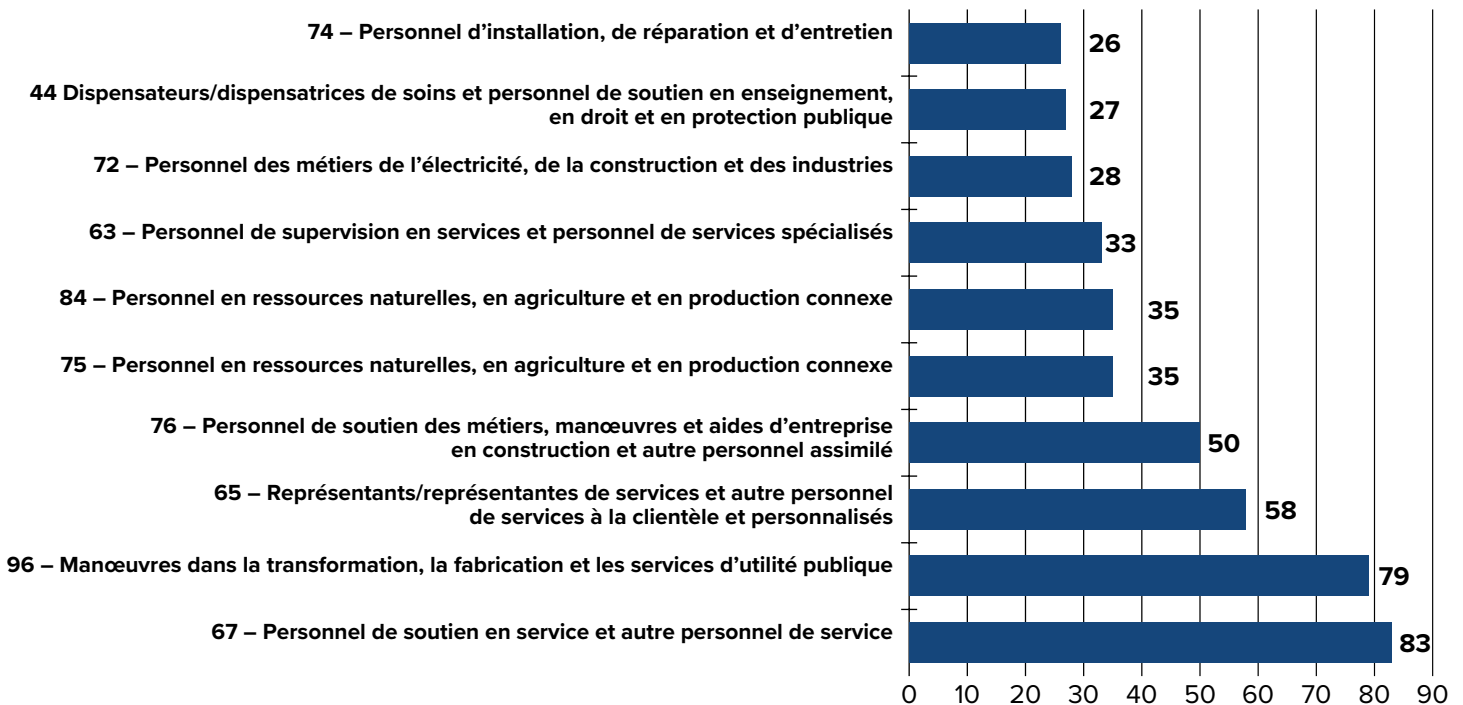
Les 10 secteurs d'activité les plus touchés par les licenciements en 2021-2022



Remarque – Fabrication (31) comprend : la fabrication de boissons et de produits du tabac, les usines de textiles, les usines de produits textiles, la fabrication de produits en cuir et de produits analogues. Fabrication (33) comprend : la première transformation des métaux, la fabrication de produits informatiques et électroniques, la fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques, fabrication de machines, fabrication de matériel de transport, fabrication de meubles et de produits connexes et les activités diverses de fabrication.

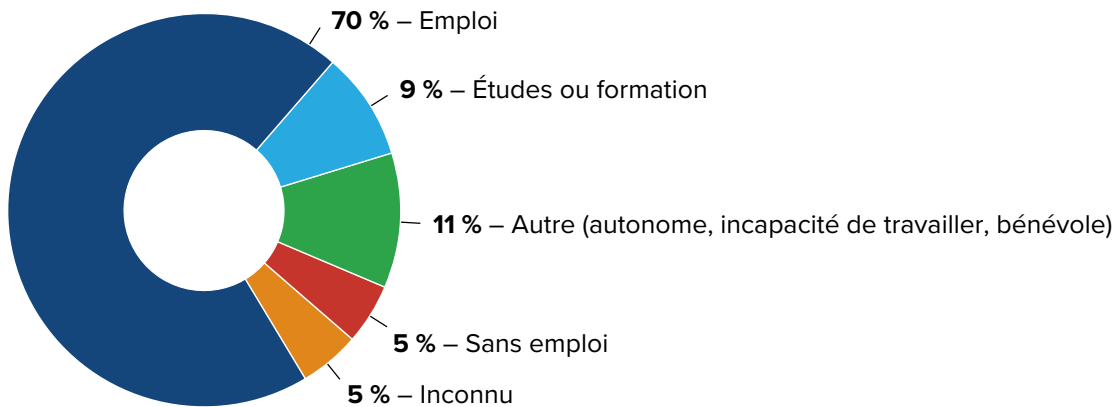
Les principales professions touchées par les licenciements sont le personnel de soutien en service et autre personnel de service, les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique, ainsi que les représentantes/représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés.

Dix principales professions au moment du licenciement



Pour 70 % de la clientèle des Services d'emploi, le résultat déclaré à la fin des services était l'emploi. Un autre 9 % des clients/clientes faisaient des études ou suivaient une formation.

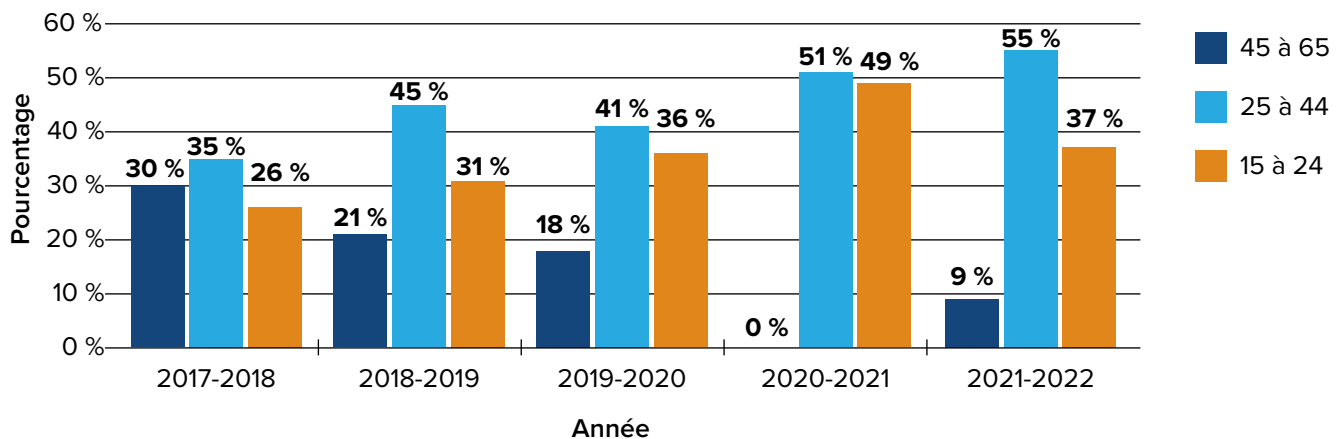
Résultats à la fin des services



Alphabétisation et formation de base

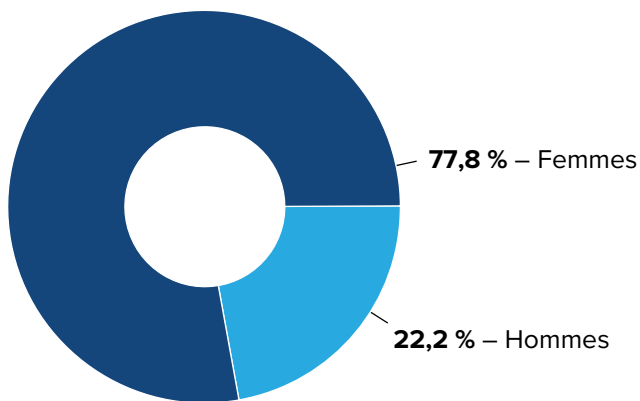
Plus de la moitié (55 %) des clients/clientes du Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) étaient âgé(e)s de 25 à 44 ans, ce qui est plus élevé que les années précédentes.

Clientèle du Programme AFB selon le groupe d'âge



Clientèle du Programme AFB selon le genre

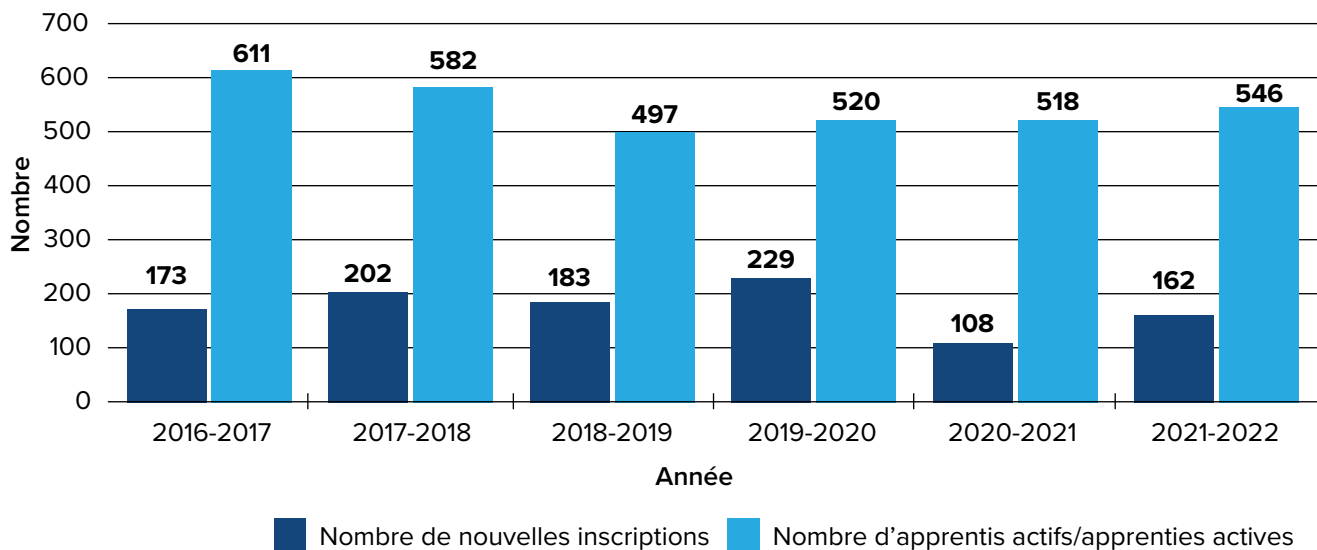
Les femmes formaient la majorité (77,8 %) de la clientèle du Programme d’alphabétisation et de formation de base.



Formation en apprentissage

Tant le nombre de nouvelles inscriptions que celui des apprentis actifs/apprenties actives ont augmenté en 2021-2022.

Nouvelles inscriptions et apprentis actifs/apprenties actives



Principales constatations



La population de Chatham-Kent a continué d'augmenter légèrement, mais comme elle vieillit, il est probable que cela entraîne une réduction de la main-d'œuvre dès maintenant et à l'avenir. On observe une croissance au sein des groupes d'âge actifs, mais pas autant que dans les groupes plus âgés et pas assez pour atténuer la pression sur le marché du travail.

En 2020-2021, Chatham-Kent a connu une augmentation du solde de la migration intraprovinciale. De plus en plus, les personnes provenant d'autres régions de la province constituent une source importante de population pour la main-d'œuvre. Parallèlement, Chatham-Kent a connu une augmentation de la migration interprovinciale de sortie, ce qui laisse entendre que des employés/employées sont potentiellement attiré(e)s par d'autres provinces.

La main-d'œuvre de Chatham-Kent présente des taux plus élevés de certificats ou de diplômes collégiaux, d'apprentissage et d'autres métiers, ce qui correspond aux besoins du marché du travail. La collectivité présente des taux plus faibles d'études universitaires.

L'offre et la demande de main-d'œuvre sont serrées. La population active de Chatham-Kent a augmenté en 2021 (pour atteindre 48 900 personnes), mais elle est toujours inférieure aux niveaux d'avant la pandémie. Le taux de chômage est tombé à 4,3 % en juin 2022, son plus bas niveau depuis 33 mois, mais il est remonté à 5,3 % en septembre 2022.

À l'échelle locale, le manque de main-d'œuvre a été défini comme la principale préoccupation des employeurs et des parties concernées. Les répercussions ont été ressenties dans un large éventail de secteurs et se traduisent par le refus de nouvelles possibilités de travail ou d'expansion, la réduction des heures d'ouverture et l'hésitation des nouveaux employeurs à s'installer à Chatham-Kent.

L'offre limitée de logements abordables et locatifs, l'insuffisance des transports publics et le manque de places en garderie sont autant de défis à relever pour retenir et attirer la main-d'œuvre dans la région.

En général, les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail s'atténuent, mais certains effets persistent sur les emplois dans les services de restauration et les services à la clientèle. Près de 46 % des employeurs ont déclaré que la pandémie a un impact sur leur main-d'œuvre; l'absentéisme et les congés de maladie fréquents sont le principal problème. Parmi les personnes ayant répondu au sondage, 14 % ont également indiqué que la pandémie avait eu un impact sur leur capacité à fonctionner à plein rendement, ce qui a entraîné une perte de revenus. De plus, 12 % des employeurs estimaient que la pandémie nuisait à leurs efforts de recrutement et de maintien des effectifs, et 8 % subissaient une augmentation des coûts opérationnels en raison des difficultés d'approvisionnement ou de l'obligation de respecter les politiques liées à la COVID-19 tout au long de l'année 2022. Les répercussions à plus long terme comprennent le maintien des tendances en matière de modèles de travail hybrides.

Le travail à distance ne semble pas être aussi répandu dans la région de Chatham-Kent que dans d'autres territoires de compétence, puisque seulement 12 % des employeurs ont déclaré que leur personnel travaille exclusivement à distance ou à domicile. Certaines entreprises continuent de faire face à des obstacles dans la mise en place d'une main-d'œuvre à distance, notamment des limitations au niveau de l'infrastructure (10 %) et des compétences essentielles de la main-d'œuvre (8 %).

Les possibilités d'emploi sont nombreuses. Les offres d'emploi étaient nettement plus nombreuses au cours des 11 premiers mois de 2022 (5 671) que de 2021 (2 707).

Avec le vieillissement de la population active et le resserrement de l'offre et de la demande, les employeurs ont signalé des pénuries de main-d'œuvre et une forte concurrence pour les travailleurs/travailleuses. Les postes les plus difficiles à pourvoir comprennent les manœuvres généraux/générales, le personnel des secteurs financiers et administratifs, le personnel des soins de santé (PAB, IAA, infirmiers/infirmières communautaires), les policiers/policières, les métiers, les éducateurs/éducatrices de la petite enfance, le personnel des services-conseils et les machinistes sur matériel à CNC. Les réponses au sondage indiquent que les employeurs sont moins que satisfaits de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée à Chatham-Kent. En particulier, 45 % des employeurs ont déclaré être moins que satisfaits du bassin de personnel qualifié, ce qui indique une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la municipalité. La moitié des employeurs ont déclaré avoir dû modifier leurs heures d'ouverture en raison de la pénurie de main-d'œuvre.



Les employeurs locaux ont généralement indiqué que leurs employés/employées débutant(e)s possédaient les compétences essentielles ou fondamentales pour le poste ou qu'ils étaient en mesure d'offrir la formation requise en matière de compétences non techniques. Cependant, plus d'un quart (27 %) ont déclaré avoir besoin d'aide, car il est difficile d'embaucher les personnes ayant les compétences voulues.

Dans le sondage EmployerOne de cette année, moins d'employeurs ont indiqué que l'accès aux services de garde d'enfants avait un impact sur leur capacité à attirer et à retenir les talents (28,7 %) par rapport à l'année dernière (36,5 %). Les services de garde d'enfants demeurent toutefois un problème.

Les employeurs et les parties concernées soulignent les difficultés accrues que représentent la « fantômisation » (ghosting) des entrevues et le manque de candidatures proposant les compétences requises.

Les employeurs locaux apportent des changements pour attirer la main-d'œuvre, notamment en offrant des milieux de travail hybrides, en augmentant les salaires et en proposant des horaires flexibles pour répondre aux besoins de l'emploi du temps (transport, garde d'enfants, etc.). Aussi, les employeurs font davantage appel aux établissements d'enseignement et offrent plus de formation en cours d'emploi. Les parties concernées ont également souligné que le nouveau programme d'éducation de la petite enfance du St. Clair College a connu une augmentation des inscriptions, et que plusieurs programmes de préparation à l'emploi semblent avoir un impact positif.



Recommandations

En s'appuyant sur l'orientation du Plan pour le marché du travail local (PMTL) de Chatham-Kent de 2021 et sur les travaux en cours au sein du Conseil de planification de la main-d'œuvre, voici certaines priorités maintenues :

1. Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs/éducatrices et les services de placement.
3. Accroître la recherche sur le marché du travail local.



Les mesures visant à soutenir ces priorités stratégiques sont indiquées ci-dessous. Un grand nombre de ces recommandations reflètent le travail qui a été amorcé et visent à s'appuyer sur l'orientation du PMTL de Chatham-Kent de 2021.

1. Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi
 - a. Continuer à promouvoir largement la connaissance et l'utilisation de ChathamKentjobs.com et fournir du soutien aux employeurs dans la mise en place d'affichages numériques.
 - b. Dans le cadre du projet Explore Chatham-Kent Career Pathway and Jobs, organiser l'événement « Learning, Earning & Living CK Career Expo and Job Fair ».
 - c. En tant que municipalité, continuer à mettre au point des ressources qui font de Chatham-Kent une collectivité accueillante et inclusive.
 - d. Partager les résultats du rapport sur le marché du travail local de 2022 avec les parties concernées.
 - e. Poursuivre la publication d'un bulletin mensuel pour partager de l'information sur le marché du travail local, la formation, l'acquisition de nouvelles compétences et les événements liés à la main-d'œuvre.
 - f. En collaboration avec les Services sociaux et d'emploi de Chatham-Kent, appuyer l'élaboration de vidéos présentant différents secteurs d'emploi et postes, y compris les exigences en matière de formation et d'éducation pour divers emplois.

2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs/éducatrices et les services de placement
 - a. Avec les partenaires du secteur de l'éducation et des métiers spécialisés, explorer les possibilités de soutenir l'accès à la formation locale.
 - b. Continuer à promouvoir et à faire connaître les programmes locaux de formation en compétences de base et de perfectionnement.
 - c. Continuer à promouvoir et à faire connaître les possibilités locales d'enseignement coopératif et de stages.
 - d. Affiner continuellement, et élargir si nécessaire, la composition des groupes de travail du Cabinet, et poursuivre la collaboration avec les parties concernées et les employeurs locaux.
 - e. Travailler avec le Tri-County Literacy Network sur le projet « Skills for Success » qui comprend des initiatives sur l'alphabétisation en milieu de travail et la formation en apprentissage.

3. Accroître la recherche sur le marché du travail local
 - a. Poursuivre les recherches et partager les résultats sur les causes possibles des pénuries de main-d'œuvre à Chatham-Kent, y compris les pénuries de personnel et de compétences et les différences de salaires par rapport aux municipalités environnantes, ainsi que les besoins locaux en matière d'infrastructure, comme le logement abordable, le transport public et les services de garde d'enfants.
 - b. Continuer à faire des recherches et à tenter de comprendre les besoins des nouveaux arrivants/nouvelles arrivantes sur le marché.
 - c. Continuer à améliorer et à réaliser le sondage annuel EmployerOne et à en partager les résultats.



Que pensez-vous de notre travail?

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications du conseil de planification de la main-d'œuvre de chatham-kent

www.ckworkforcedev.com

25 Creek Road
Chatham, ON N7M 5J3

519.436.3299

ckworkforce@chatham-kent.ca

Ce document peut être cité et reproduit librement sans l'autorisation du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent, à condition que le contenu reste le même et que l'organisme soit reconnu comme l'auteur du document.

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent s'engage à effectuer de façon continue des recherches pour améliorer la planification du marché du travail local dans la région de Chatham-Kent.

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation du présent document ou aux conséquences d'une erreur ou d'une omission.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario ou du gouvernement de l'Ontario.



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

