

QUATRE COMTÉS – COMMISSION DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

2022



REMERCIEMENTS

Les Quatre Comtés – Commission de planification de la main-d’oeuvre (Commission de planification) est une organisation axée vers la communauté, sans but lucratif, qui se spécialise à fournir des informations au sujet du marché du travail pour les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Ce Plan du marché du travail local fournit une mise à jour sur le marché du travail local, y compris des renseignements sur les démographiques, la migration, les industries, les Services d’Emploi Ontario et les Comptes des entreprises dans la région des Quatre Comtés. Soutenu par des données et des entrées provenant des employeurs et des résidents locaux, le plan montre les défis et les opportunités qui font face au marché du travail des Quatre Comtés.

Fondée par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences; la Commission de planification est très reconnaissante de tout le soutien que nous avons reçu au cours de l’année fiscale précédente. Nous souhaitons également remercier les fournisseurs de services des Services de l’emploi, d’Ontario au travail et de la Littératie et formation de base de l’Ontario (LFB) qui ont offert leur aperçu précieux sur les consultations des données des programmes d’Emploi Ontario. Nous souhaitons également exprimer nos plus sincères remerciements à nos directeurs et à notre personnel de la Commission de planification; lesquels contribuent de façon continue aux initiatives du développement durable à long terme de la main-d’oeuvre dans les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth.

DIRECTEURS ET PERSONNEL DE LA COMMISSION DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES QUATRE COMTÉS

AFFAIRES :	Karen Galbraith, Shirley Keaveney, Larry Livingston
MAIN-D’OEUVRE :	Karen Gventer, Dave Trumble (Co-Chair)
ÉQUITÉ :	Waleed Aslam, Rozella Johnston, Emily Morrison, Alex Oestreicher
ÉDUCATEUR/FORMATEUR :	Vacant
DIRECTRICE ADMINISTRATIVE :	Gemma Mendez-Smith
CONTACT AU MINISTÈRE :	Kimberley de Miranda
PERSONNEL :	Raisa Abraham, Marina Angeli, Madison Baumbach, Dayna Becker, Stacey Feldskov, Samantha Hooper, Kee May Ip, Jordan Meisel, Lee Rogister, Dana Soucie, Jason Wilson, Tingting Zhang
CONSULTANTS :	Debbie Davidson, Paul Knafelc, Sarah Pelton, Jeff Staller

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	3
Objectif	6
Données	6
Direction stratégique du PMTL	7
Aperçu du marché du travail dans les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth	13
Dynamiques des populations	20
Observations des données des programmes d'Emploi Ontario	24
Observations à l'échelle des comtés	45
Comté Bruce	45
Comté Grey	48
Comté Huron	51
Comté Perth	54
Progrès du Plan d'action 2021 - 2022	57
Plan d'action 2022 - 2023	59
Éléments d'action à entreprendre à long terme	62

OBJECTIF

L'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est de déterminer des problèmes significatifs du marché du travail au sein de la Région des quatre comtés et d'établir une direction stratégique qui traite ces problèmes et qui met en oeuvre des actions qui aideront à améliorer les défis précisés du marché du travail. Le résultat du PMTL et ses initiatives qui en résultent sont destinés à soutenir les résidents de la région qui sont à la recherche d'un emploi dans le marché du travail; pour aider les employés à maintenir leur poste de travail et pour aider les employeurs à mieux accéder au réservoir de la main-d'oeuvre dont ils ont besoin pour demeurer concurrentiels.

DONNÉES

Le PMTL de 2021-2022 utilise des données primaires et secondaires afin de fournir des preuves et des informations à la communauté. Les sources diverses qui ont été utilisées dans ce document comprennent :

- Sondage de la main-d'oeuvre (SMD)
- Données des programmes d'Emploi Ontario
- Canadian Business Counts
- Données des déclarants

À partir des sources des données ci-dessus, ce rapport utilise les données les plus courantes disponibles de l'année 2021; tandis que dans d'autres situations, les données de 2011 et de 2016 sont les données les plus courantes disponibles. Le PMTL concentre sur la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce (RÉ) qui est composée des comtés Bruce, Grey, Huron et Perth.

DIRECTION STRATÉGIQUE DU PMTL

Au cours des six premiers mois de 2021, la Région des Quatre Comtés a connu deux confinements consécutifs. Par conséquent, l'impact de la COVID-19 (Coronavirus) sur le marché du travail local était continu et persiste. Avec les mesures continues restrictives, un grand nombre d'entreprises a encore souffert d'un fonctionnement limité et certaines ont choisi de fermer leurs entreprises. Au cours de la deuxième portion de l'année, les choses se sont améliorées lorsqu'Ontario est entrée dans la phase finale du plan de réouverture. Même que la quatrième vague a frappé l'économie à l'automne, l'impact de la COVID-19 a été faible. Avec la preuve de vaccination, certaines entreprises comme les restaurants et les détaillants ont été capables de fonctionner au maximum de sa capacité en octobre.

À partir du côté de la demande, la plupart des mesures sanitaires ont été levées et les entreprises ont commencé à embaucher plus de travailleurs pour se rétablir et se développer. Les rapports sur la demande d'emploi du site connect2JOBS (C2J) ont montré que les postes vacants dans la Région des Quatre Comtés augmentaient¹. La demande pour des travailleurs s'est accrue. Du côté de l'approvisionnement, la réouverture des services de gardes d'enfants et d'écoles a permis à des femmes à retourner au travail, ce qui veut dire que la disponibilité de travailleurs a augmenté. Par la suite, l'emploi à plein temps pour les femmes a augmenté depuis mai 2021.

Toutefois, en décembre 2021, l'émergence de la Variante de l'Omicron a créé des inquiétudes au Canada. Elle a entraîné une réduction de la capacité de fonctionnement d'entreprises non essentielles et encore une fois les écoles sont passées à l'apprentissage en ligne. Le marché du travail local continuera à être affecté par les mesures sanitaires. Il reste à savoir combien de temps durera cette pandémie et comment les activités des entreprises seront affectées.

REPRISE CONTINUE DES ENTREPRISES

Par rapport à février 2020 (niveau pré-pandémique), de nombreux secteurs se sont complètement rétablis en décembre 2021 tandis que d'autres sont toujours à la traîne. Le Tableau 1 montre certaines des industries qui ont réalisé des gains en emploi par rapport au niveau pré-pandémique. Parmi celles-ci, l'emploi dans les soins de la santé et d'aide sociale a augmenté le plus par 4 900 suivis des services publics (+1 900). L'information, la culture et les loisirs, d'autre part, ont réalisé le plus grand gain en pourcentage d'emploi, soit 43 pour cent.

Ceci contraste avec l'emploi en fabrication en février 2020 qui a augmenté légèrement de 400. Cependant, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement peuvent continuer à apporter des défis aux fabricants dans la région. Selon l'Enquête canadienne sur les Conditions des entreprises (le quatrième trimestre de 2021; CASC), six sur dix entreprises visées par l'enquête ont indiqué que de la difficulté à acquérir des intrants, des produits ou des approvisionnements intérieurement serait un obstacle au cours des trois prochains mois. La moitié des entreprises s'attendaient à avoir de la difficulté à acquérir des intrants, des produits ou des approvisionnements de l'étranger au cours des trois prochains mois. En plus de ceux-ci, la pénurie de main-d'œuvre est également une préoccupation. Au cours de l'exercice financier 2020-2021, les Quatre comtés – CMPT ont mené une recherche sur comment la pandémie a impacté les entreprises locales². Dans le rapport, les employeurs locaux ont signalé avoir des difficultés d'embauche encore une fois, particulièrement dans les secteurs de la fabrication et les services d'alimentation. Une nouvelle croissance de la sortie de production sera difficile sans une offre de main-d'œuvre adéquate.

1 Vérifiez les rapports des demandes d'emploi depuis mai 2021 à <https://www.connect2jobs.ca/job-demand-report/>

2 Pour lire le rapport complet « Business Counts in the Four County Region, October 2021/Compte des entreprises dans la Région des Quatre Comtés, octobre 2021 », veuillez aller à <https://www.planningboard.ca/reports/business-counts-in-the-four-county-region/>.

TABLEAU 1 : L'EMPLOI DANS CERTAINES INDUSTRIES RÉTABLIES PAR RAPPORT À FÉVRIER 2020, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE (X 1 000)

	20 févr	21 déc	Changement	Changement de pourcentage
Service public	5,1	7	1,9	37 %
Fabrication	24,2	24,6	0,4	2 %
Transport et entreposage	6	7,5	1,5	25 %
Services éducatifs	7,1	8,1	1	14 %
Soins de la santé et aide sociale	22,1	27	4,9	22 %
Information, culture et loisirs	2,3	3,3	1	43 %

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0388-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000)

Notes techniques : L'analyse antécédente pour l'EPA avait été fondée sur le recensement de 2011. Les données actuelles de l'EPA ont été recalculées pour correspondre à la géographie et à la population du recensement de 2016. Donc, l'analyse actuelle pourrait ne pas correspondre aux données antécédentes à cause de ce changement méthodologique. Même que ci-dessous.³

Le Tableau 2 démontre certaines des industries toujours à la traîne par rapport à février 2020. Il n'est pas surprenant que les services d'hébergement et d'alimentation demeurent toujours inférieurs à leur niveau pré-COVID (-5,100), suivis du Commerce de gros et de détail (-3,500) et l'Administration publique (-2,900). En décembre 2021, les secteurs ayant la plus grande lacune selon l'emploi étaient les services d'hébergement et d'alimentation (-54 %) et l'Administration publique (-53%). Avec la Variante de l'Omicron qui a commencé à se répandre en décembre 2021, le gouvernement avait déjà mis en place des restrictions plus strictes en cas de pandémie pour lutter contre celle-ci. La réintroduction de la limite de capacité et les fermetures des entreprises non essentielles continueront à affecter la reprise complète du marché du travail local. Et le secteur de production de services continuera à être le plus durement touché au cours de la pandémie.

L'enquête du quatrième trimestre de CASC a été mise en oeuvre pendant la quatrième vague (octobre jusqu'au début de novembre 2021), toutefois, environ 80 pour cent des entreprises locales se sentaient toujours optimistes lorsqu'on leur demandait à propos des perspectives pour l'avenir de leurs entreprises ou organisations au cours des douze prochains mois. Au cours des deux dernières années, les entreprises locales ont renforcé leur résilience avec les circonstances changeantes. Elles continuent à apprendre et à innover. Le gouvernement a aussi fourni de l'aide financière variée pour aider les entreprises locales à survivre et à s'étendre. Récemment, Ontario a introduit la Subvention ontarienne de secours pour les petites entreprises et un allègement supplémentaire des tarifs d'électricité pour aider les entreprises locales pendant la période de la Variante de l'Omicron. Avec la pandémie en cours de vue, il est nécessaire pour que le gouvernement fournisse du soutien financier ciblé aux entreprises qui se débattent toujours en ce moment.

³ Les Révisions de 2021 de l'Enquête sur la population active (EPA). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71f0031x/71f0031x2021001-eng.htm>

TABLEAU 2 : L'EMPLOI DANS CERTAINES INDUSTRIES TOUJOURS À LA TRAÎNE PAR RAPPORT À FÉVRIER 2020, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE (X 1 000)

	20-Feb	21-Dec	Change	Percentage change
Agriculture	10,1	8,6	-1,5	-15 %
Construction	24,6	21,9	-2,7	-11 %
Commerce de gros et de détail	22	18,5	-3,5	-16 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8,1	6,2	-1,9	-23 %
Services d'hébergement et d'alimentation	9,4	4,3	-5,1	-54 %
Administration publique	5,5	2,6	-2,9	-53 %

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0388-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000)

DÉFIS PERSISTANTS

Avant la pandémie, il existait des problèmes structureux dans la Région des Quatre Comtés qui faisaient obstacle au développement de la main-d'oeuvre et par conséquent au développement économique communautaire. Les défis pour la main-d'oeuvre sont étroitement liés au transport accessible, au logement abordable et aux services de gardes d'enfants. La pandémie a non seulement révélé la gravité de ces problèmes non résolus, mais elle les également agrégés.⁴

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Avant la pandémie, le taux de chômage dans notre région était déjà le plus faible en Ontario. Bien que le premier confinement ait doublé le taux de chômage en mai 2020, il a diminué au cours de la deuxième partie de 2020. Il a continué à diminuer vers un taux plus faible que le niveau d'avant la pandémie depuis mai 2021, soit 3,2 pour cent. Sept mois plus tard, le taux de chômage dans la Région des Quatre Comtés en décembre 2021 était de 3 pour cent, restant le plus faible en Ontario. Pour notre région, le taux faible de chômage ne reflète pas la croissance dans le nombre d'emplois disponibles, mais une main-d'oeuvre en baisse. Cela implique en réalité la faible disponibilité de travailleurs dans notre région.

Depuis 2018, la main-d'oeuvre locale a été relativement stable à environ 167,500. Mais, 2021 a vécu une baisse de 2 000 travailleurs par rapport à 2020 (165,600 vs 167,600). Tout en regardant aux données mensuelles, la taille de la main-d'oeuvre a diminué de 9,700 en décembre 2021 par rapport à février 2020 (non corrigée des variations saisonnières; 164,200 vs 173,900). Le problème de pénurie de main-d'oeuvre a duré longtemps dans notre région. Une population vieillissante est un des facteurs attribués à ce problème. Alors que les travailleurs âgés partent à la retraite, le nombre de jeunes adultes qui entre dans le marché du

⁴ La Commission de planification a mené une recherche sur l'emploi précaire dans la Région des Quatre Comtés. Dans le rapport, elle indique que les gens qui sont le plus susceptibles à faire face à de l'emploi précaire et à des situations de vie précaire avant la COVID sont les « personnes aborigènes; des personnes ayant des casiers judiciaires; la toxicomanie et des problèmes de dépendance; une faible scolarité et des déficiences physiques ou mentales; des parents seuls avec de jeunes enfants, de nouveaux arrivants et des immigrants. » Il ont fait face à des obstacles de toutes sortes. Sans aucun doute, leurs situations se sont empirées à cause de l'impact de la COVID-19. On peut accéder au rapport complet ici : <https://www.planning-board.ca/reports/precariouslylivingstudy/>

travail n'est pas suffisant pour remplacer les personnes qui partent.⁵ En 2021, la Région des Quatre Comtés avait 10,300 personnes âgées de 65 ans et son taux d'emploi était de 13,2 pour cent.

En raison de la COVID-19, de nouveaux facteurs ont empiré la pénurie de main-d'oeuvre. Les fermetures initiales des écoles et des services de gardes d'enfants ont poussé les femmes à rester à la maison pour prendre soin de leurs enfants, de leur famille et de leurs proches. Avec le confinement continu et les mesures sanitaires, certaines femmes ne sont pas retournées au travail du tout. Depuis le début de la pandémie en mars 2020, environ 11 700 femmes ont été ajoutées à la catégorie de « Pas dans la main-d'oeuvre » à partir de février à octobre 2020 dans la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce (RE). Ceci représente une hausse de 23 pour cent dans le nombre de femmes qui ont signalé qu'elles avaient quitté la main-d'oeuvre pendant la même période que lorsque 6,8 pour cent des femmes ont signalé qu'elles perdaient leur emploi⁶. À partir de décembre 2021, il y avait 14 400 femmes de plus qui ont réclamé de ne pas être dans la main-d'oeuvre par rapport à février 2020. En même temps, 500 hommes de plus se sont joints au marché du travail. Évidemment, les compétences et le talent de ces femmes « en retraite » sont sous-utilisés. Il est donc important d'augmenter le taux de participation des femmes dans la Région des Quatre Comtés. Si le taux de participation des femmes au marché du travail augmente, certaines professions en demande dans notre région⁷ pourraient être pourvues rapidement.

De plus, pendant la pandémie, certains employés ont choisi de prendre des formes d'emploi non traditionnelles; prendre une retraite précoce; commencer leurs propres entreprises ou prendre un repos du travail.⁸ Tout ceci rend plus difficile pour les entreprises dans l'ensemble des secteurs à trouver des travailleurs. Selon l'enquête de McKinsey, quarante pour cent des répondants/employés à l'enquête ont dit qu'ils sont disposés à quitter leur emploi au cours des trois à six mois prochains.⁹ Un tel phénomène s'appelle « La grande résignation » et des sondages répétés ont validé que « 15 pour cent des employés prévoient de quitter leur emploi actuel, même s'ils n'ont nulle part où aller ». 25 % autres pour cent prévoient de quitter leur poste dès qu'ils auront trouvé un autre emploi.¹⁰ Alors que les employeurs pensaient que leurs employés quittent leur emploi pour des raisons de « compensation; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée; les choses qui comptent; les employés eux-mêmes ont indiqué qu'ils quittent parce qu'ils « ne se sont pas sentis valorisés par leur organisation (54 pour cent) ou par leurs directeurs/gérants (52 pour cent) ou parce qu'ils n'ont pas ressenti de sentiment d'appartenance au travail (51 pour cent). »¹¹ Dans certaines industries, la charge de travail est tellement impossible à gérer que les gens choisissent de quitter leur poste. Par exemple, les travailleurs de la santé ont lutté contre la COVID-19 pour près de deux ans, leur charge de travail a augmenté de façon spectaculaire et beaucoup se lassent. Par conséquent, certains d'entre eux ont quitté leur emploi et ont pris une pause. Ceci a rendu la rétention et le recrutement dans ce secteur plus difficiles.

5 Simpson, Carol. « Rural Ontario Foresight Papers ». 2019.

6 « L'impact de la Pandémie COVID-19 sur les femmes dans la Région des Quatre Comtés. » <https://www.planningboard.ca/reports/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-women/>

7 Pour obtenir des renseignements détaillés sur les professions en demande dans notre région, veuillez vérifier notre rapport analytique de « connect2JOBS » à <https://www.planningboard.ca/reports/>

8 Smet, Aaron De., Bonnie Dowling, Bryan Hancock, et Marino Mugayar-Baldocchi. « The Great Attrition: (La grande attrition : What to do about the labor shortage. » (Que faire face à la pénurie de main-d'oeuvre.) McKinsey& Company. 13 décembre 2021 <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-great-attrition-what-to-do-about-the-labor-shortage>

9 Smet, Aaron De., Bonnie Dowling, Marino Mugayar-Baldocchi et Bill Schaninger. « Great Attrition » ou « Great Attraction »? The choice is yours. » McKinsey& Company. 8 septembre 2021 <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours?hdpid=fa5f295d-22d1-4d18-a368-6ce9d5d48c7f&hctky=12382154&hlkid=ba5acd07c9f74ce696040119bfe2ec97>

10 McCoy, Dawn. « Is « The Great Resignation » real? »/« Est-ce que la grande résignation est réelle? » <https://www.municipalworld.com/feature-story/is-the-great-resignation-real/>.

11 Smet, Aaron De., Bonnie Dowling, Marino Mugayar-Baldocchi et Bill Schaninger. « Great Attrition » ou « Great Attraction »?/« Grande attrition » ou « Grande attraction? » The choice is yours. »/« Le choix est le vôtre. » McKinsey& Company. 8 septembre 2021 <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours?hdpid=fa5f295d-22d1-4d18-a368-6ce9d5d48c7f&hctky=12382154&hlkid=ba5acd07c9f74ce696040119bfe2ec97>

RÉTENTION ET ATTRAIT

Alors « la Grande résignation/attrition » peut encore se produire, les employeurs peuvent saisir l'opportunité d'écouter et d'apprendre les besoins de leurs employés. Ils peuvent se concentrer sur « les aspects relationnels du travail »¹² et prêter plus d'attention à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et la santé mentale de leurs employés. Avant la COVID-19, la Commission de planification a approché les entreprises locales ayant une forte réputation en matière d'engagement et de rétention d'employés. Les dix principales stratégies et politiques qui sont les plus efficaces lors de la rétention des employés sont identifiées.¹³

Avec un taux faible de chômage et de postes vacants dans la région qui restent élevés, de nombreuses entreprises peinent à recruter des travailleurs qualifiés, ce qui peut constituer un obstacle pour la reprise économique locale de la COVID-19. L'attraction des travailleurs est la clé au développement de la main-d'oeuvre. Une des suggestions est d'attirer des immigrants, ce qui peut aider à atténuer le problème d'une population vieillissante. Si un seuil d'immigration plus élevé peut être atteint, il y aura une stimulation dans le nombre de travailleurs disponibles.¹⁴

TRANSPORT ACCESSIBLE

Outre la pénurie de main-d'oeuvre, les défis comme du transport abordable et accessible représentent des problèmes continus dans notre région. Nos communautés locales possèdent une plus petite population, mais elles sont établies près de larges centres tels Toronto et London. Afin de retenir des travailleurs hautement spécialisés, le transport est important. Il est difficile de retenir des travailleurs dans des postes de premier échelon à cause des longues durées de trajet. Des étudiants internationaux qui peuvent probablement faire partie de la main-d'oeuvre n'ont pas pu s'intégrer dans les communautés en raison du manque de transport.

Quelques grands fabricants ont offert du transport à leurs employés pour des travaux par quarts ou ils ont offert de la compensation aux employés qui peuvent emmener/covoiturer d'autres employés. Actuellement, le Comté Perth a introduit PC Connect pour augmenter du transport abordable y compris Stratford, St. Marys, Kitchener/Waterloo, et London.¹⁵ Ceux-ci sont tous des moyens flexibles pour répondre à la pénurie de main-d'oeuvre et aux défis en matière de transport. Cependant, des solutions à long terme doivent encore être considérées et mises en oeuvre.

LOGEMENT ABORDABLE

Le logement réalisable représente un autre obstacle majeur pour les communautés locales pour attirer de nouveaux travailleurs. Pendant la pandémie, nous avons vécu des déménagements « de l'urbain au rural » à cause de notre proximité à de larges centres urbains. Par conséquent, les prix des logements ont monté en flèche dans la Région des Quatre Comtés. Comme il a été déjà mentionné dans notre rapport en matière de la vie précaire; le logement abordable était un facteur pilier qui a affecté l'emploi précaire avant la COVID et

12 Smet, Aaron De., Bonnie Dowling, Marino Mugayar-Baldocchi et Bill Schaninger. « Great Attrition » ou « Great Attraction »?/« Grande attrition » ou « Grande attraction? » The choice is yours. »/« Le choix est le vôtre. » McKinsey & Company. 8 septembre 2021 <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours?hdpid=fa5f295d-22d1-4d18-a368-6ce9d5d48c7f&hctky=12382154&hlkid=ba5acd07c9f74ce696040119bfe2ec97>

13 <https://www.planningboard.ca/2020-vision/employer-toolkit-retention-strategies/>

14 Leach, Cynthia. « The Great Canadian Restart: How 2022 can spark an era of greener, more robust growth. »/« Le grand redémarrage canadien : Comment 2022 peut déclencher une ère de croissance plus verte et plus robuste. » 8 décembre 2021 <https://thoughtleadership.rbc.com/the-great-canadian-restart-how-2022-can-spark-an-era-of-greener-more-robust-growth/>

15 <https://www.perthcounty.ca/en/living-here/community-transportation---perth-county-and-stratford.aspx>

est maintenant un défi auquel tous les secteurs doivent faire face en trouvant et en retenant des employés.¹⁶ La pandémie a aggravé la situation alors que la demande de logement augmente, tout comme le prix des logements. Les opportunités disponibles en emploi dans notre région sont principalement à des niveaux de compétences non spécialisées ou peu spécialisées qui ont souvent des taux de rémunération plus bas. Les prix élevés de logement et les taux faibles d'emplois n'attireront pas de gens pour travailler dans la Région des Quatre Comtés. Donc, il est essentiel de fournir des logements abordables pour les travailleurs locaux, particulièrement pour les travailleurs de premier échelon.

SERVICES ACCESSIBLES DE GARDES D'ENFANTS

S'il y a une chose que la pandémie nous a apprise, c'est l'importance des services de gardes d'enfants. Au début de la pandémie, 11 799 femmes de la Région des Quatre Comtés ont quitté le marché du travail probablement à cause des fermetures des écoles et des garderies. Près de deux ans plus tard, encore 14 400 femmes de plus ont quitté le marché du travail en décembre 2021. Dans notre rapport « L'impact de la Pandémie COVID-19 sur les femmes dans la Région des Quatre Comtés », les gestionnaires des services à l'enfance dans chaque comté ont tous mentionné les pénuries d'éducateurs qualifiés de la petite enfance (EPE) comme étant le défi principal. Avec l'exigence en matière de vaccination qui a été mise en application en octobre 2021, certains centres de la petite enfance ont connu plus de pertes de EPE et de personnel pour gardes d'enfants. De plus, le besoin pour de places de gardes d'enfants et des options reste élevé dans certaines zones de notre région. Afin d'aider les femmes retraitées à retourner au marché du travail et soutenir les aidants qui travaillent, cet obstacle de services de gardes d'enfants accessibles et abordables doit être résolu. Une discussion plus approfondie ainsi que des recommandations peuvent être trouvées dans le rapport complet sur le site de la Commission planification de la main-d'oeuvre.

TRAVAIL À DISTANCE

La pandémie a également poussé de nombreuses entreprises à réaliser la possibilité du travail à domicile. Cependant, l'infrastructure rurale d'Internet ne permet pas forcément à toutes les entreprises de le faire. Par conséquent, la plupart des entreprises préfèrent le travail sur le site. Dans notre région, « Seulement 2,3 % des employeurs des Quatre Comtés ont signalé à être disposés d'offrir la possibilité du télétravail à plus d'employés. »¹⁷ Aussi, la plupart des emplois ne peuvent pas être entièrement travaillés à distance à cause de la nature physique de nombreux emplois. « Entre les 32,665 » postes vacants qui ont été enregistrés entre le premier trimestre 2019 et le premier trimestre 2021, 5,27 % sont toujours dans des professions qui peuvent être travaillées entièrement à distance. »¹⁸ Bien que le travail à distance puisse ne pas être préférable, il offre aux employeurs un moyen supplémentaire de pourvoir certains postes vacants.

16 «Precarious Living Study 2021.Étude sur la vie précaire 2021. » <https://www.planningboard.ca/reports/precariousofworkingstudy/>

17 « Does Remote Work Have a Future in the Four County Region? »/« Le travail à distance a-t-il un avenir dans la Région des Quatre Comtés? » <https://www.planningboard.ca/reports/does-remote-work-have-a-future-in-the-four-county-region/>

18 Ibid.

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES COMTÉS BRUCE, GREY, HURON ET PERTH

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

En 2021, le nombre total d'emplois dans la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce avait atteint 158,600 (Tableau 3). C'était plus élevé qu'en 2020, mais toujours plus inférieur au niveau pré-pandémique de 2019. Ce qui est intéressant est que l'emploi à plein temps s'est rétabli au-delà du niveau de 2019, soit 129,000. Cependant, l'emploi à temps partiel traîne toujours le pas derrière à une perte de 5,900 (comparaison entre 35 500 et 29 600).

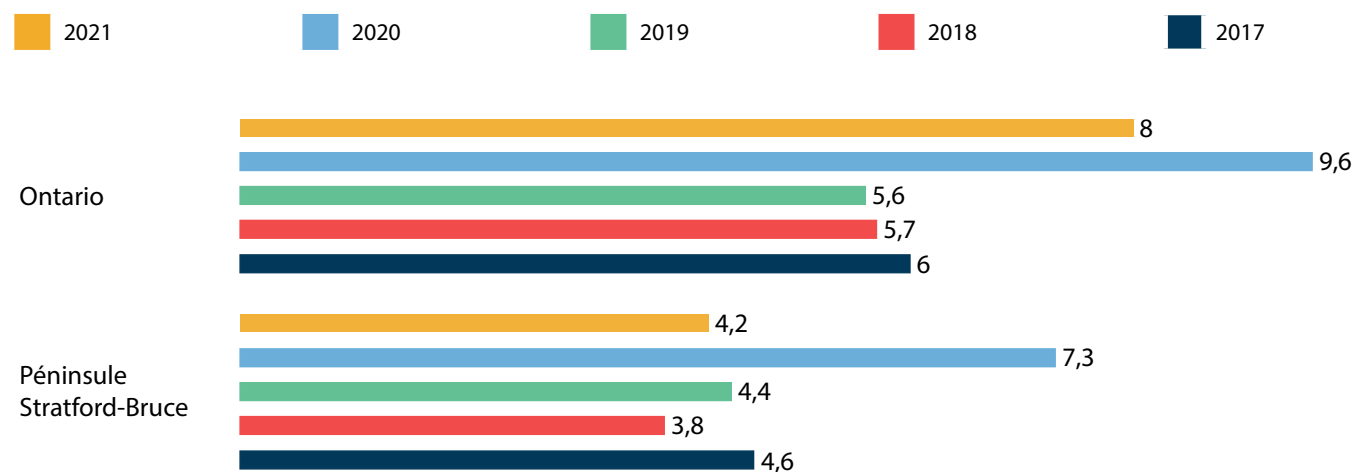
TABLEAU 3 : EMPLOI À PLEIN TEMPS ET À TEMPS PARTIEL, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE (X 1 000)

	2017	2018	2019	2020	2021
Emplois	152,7	161,1	160,5	155,2	158,6
Emplois plein temps	122	130	125	126,5	129
Emplois temps partiel	30,8	31	35,5	28,7	29,6

Source : Statistique Canada. Enquête EPA.

Le taux de chômage dans la région était de 4,2 pour cent en 2021, le deuxième plus bas au cours des cinq dernières années (Graphique 4). Il est resté le plus faible dans la province. Comme il a été déjà mentionné, ce taux faible de chômage représente actuellement une diminution de la main-d'oeuvre et une offre faible de travailleurs. Autrement dit, ceci implique la signification d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la Région des Quatre Comtés.

GRAPHIQUE 4 : TAUX DE CHÔMAGE, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE



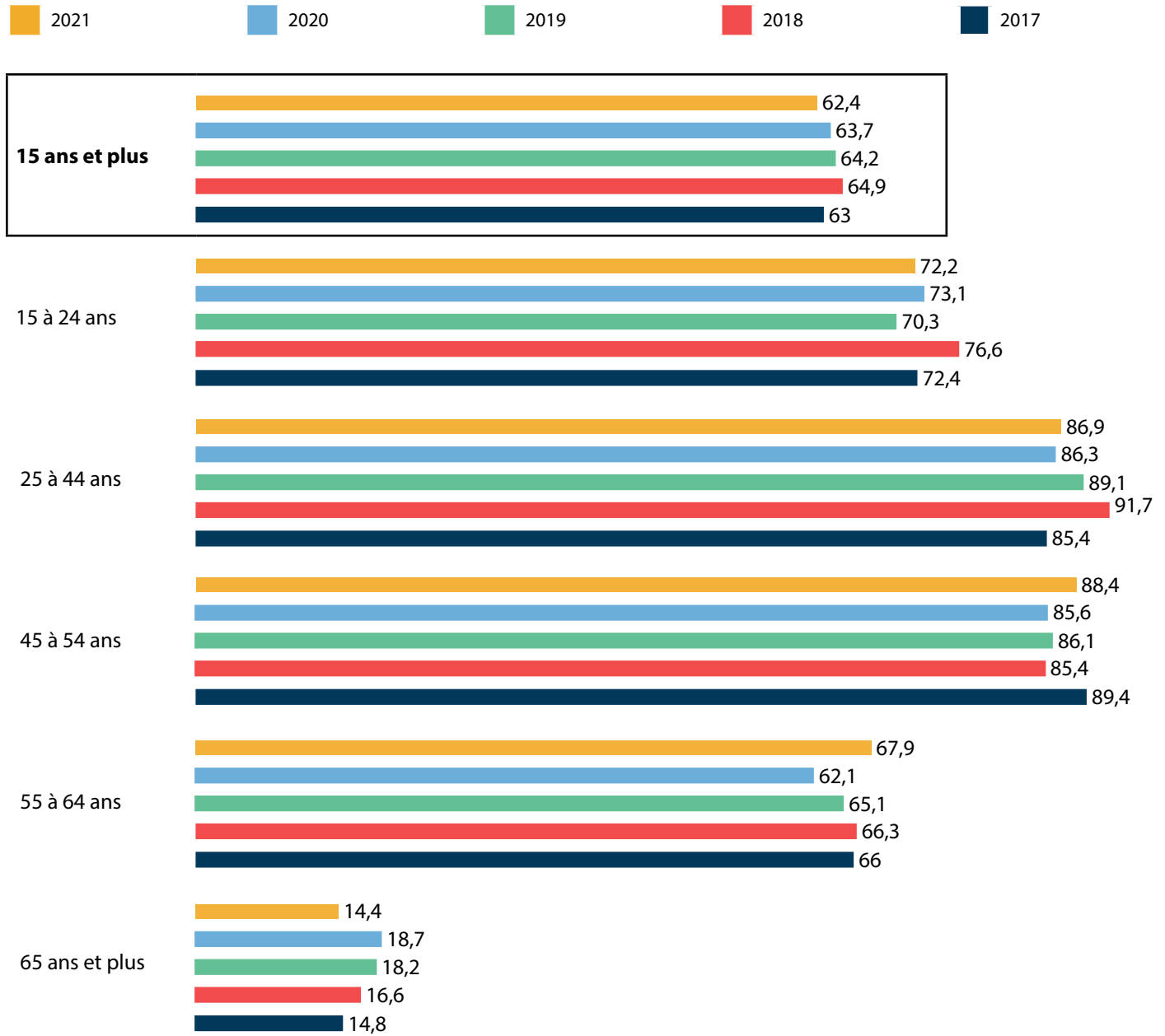
Source : Statistique Canada. Enquête EPA.

Depuis 2017, le taux de participation pour des personnes âgées de 15 ans et plus dans la région s'est maintenu au-dessus de 63 pour cent sauf en 2021 (Graphique 2). Le taux de participation a chuté au plus bas en 2021, soit 62,4 pour cent. Par rapport au niveau provincial, la valeur était 2,5 pour cent de moins (Graphique 3). Ceci signifie que le nombre de personnes qui travaillaient activement ou qui cherchaient de l'emploi a diminué en 2021. Donc, il est difficile pour les employeurs de recruter des travailleurs pour des professions en demande, particulièrement en fabrication, en soins de la santé et en métiers spécialisés.

En fonction de l'âge, le taux de participation de jeunes personnes âgées de 15 à 24 ans a augmenté à 72,2 pour cent en 2021 par rapport à 2019. Ceci était aussi supérieur au niveau provincial de 60,3 pour cent, indiquant qu'une proportion plus élevée de jeunes personnes s'est jointe au marché du travail dans notre région. Toutefois, le taux de participation de personnes âgées de 65 ans et plus a baissé de 4,3 pour cent au cours de l'année précédente. En 2021, un tel taux de participation était de 14,4 pour cent, pas très différent du niveau provincial. Ce taux de participation décroissant de la cohorte de personnes plus âgées signifie que plus de personnes partent à la retraite et quittent le marché du travail. Ceci place également une pression descendante sur le taux global de participation de la main-d'oeuvre.

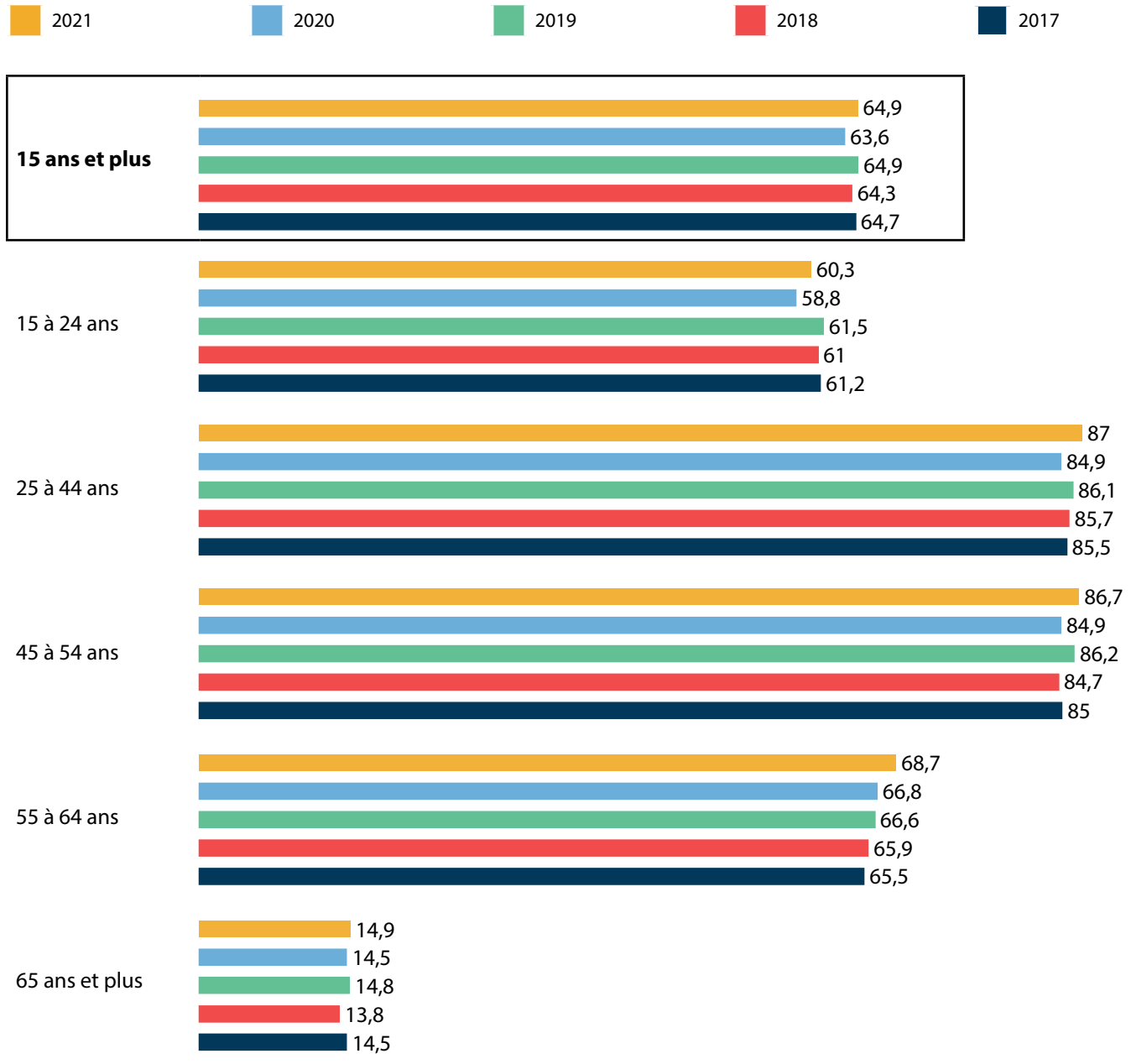
Parmi toutes les cohortes d'âges, les personnes âgées de 45 à 54 ans avaient le taux de participation le plus élevé soit 88,4 pour cent dans la Région des Quatre Comtés. Autrement, Ontario a le taux de participation le plus élevé parmi les personnes âgées de 25 à 44 ans, le groupe de travailleurs d'âge moyen (87 %). Cette différence indique que notre région possède une proportion plus élevée de travailleurs en milieu de carrière (45 à 54 ans). Un grand nombre parmi eux vivent une réorientation professionnelle et ils sont plus en mesure de faire face à des expériences négatives sur le plan de l'éducation et de la formation. Une des perceptions communes est que les travailleurs en milieu de carrière ne sont pas assez jeunes pour apprendre de nouvelles compétences ou technologies, ce qui rend la tâche difficile aux responsables de l'embauche de percevoir leur valeur. Par la suite, ils nécessitent du soutien sur le plan de carrière des fournisseurs de service de l'emploi du gouvernement local. Avec des populations vieillissantes, il est essentiel d'encourager les travailleurs en milieu de carrière et les travailleurs plus âgés à rester dans le marché du travail par l'entremise de travail indépendant ou à temps partiel.

GRAPHIQUE 2 : TAUX DE PARTICIPATION, 2017-2021, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE (%)



Source : Statistique Canada. Enquête EPA.

GRAPHIQUE 3 : TAUX DE PARTICIPATION, 2017-2021, ONTARIO (%)



Source: Statistique Canada. Enquête EPA.

La pandémie a impacté le marché du travail de façon unique en poussant des femmes hors du marché du travail. Au vu de ce résultat, on a besoin d'examiner l'index de « Ne fais pas partie de la main-d'oeuvre » pour voir l'ensemble du tableau du marché du travail local. Au cours des cinq dernières années, le nombre de personnes qui ont signalé être hors du marché du travail a augmenté, particulièrement avec la COVID-19. En décembre 2021, il y avait 99 600 personnes qui ont réclamé « ne pas faire partie du marché du travail » 6 200 de plus qu'en 2019.

De façon intéressante, le nombre d'hommes qui ont signalé ne pas faire partie du marché de travail a diminué à 38 600 en 2021, une perte de 2 200 par rapport à 2019. Ceci indique que plutôt de partir à la retraite, plus d'hommes ont effectivement rejoint le marché du travail au cours des deux dernières années. Par contraste, il y avait 60 900 femmes qui ont réclamé « ne pas faire partie du marché du travail ». Ce chiffre était plus élevé de 8 300 par rapport à 2019, laissant entendre que plus de femmes se sont retirées du marché du travail au cours des deux dernières années. Par conséquent, les femmes comptaient actuellement pour 134 pour cent des hausses dans le nombre de personnes qui ne font pas partie de la main-d'oeuvre et il y avait moins d'hommes qui ont signalé qu'ils « ne faisaient pas partie du marché de travail » qu'au niveau pré-pandémique.

TABLEAU 4 : NE FAIS PAS PARTIE DE LA MAIN-D'OEUVRE, 2017-2021, PÉNINSULE STRATFORD-BRUCE (X 1 000)

	2017	2018	2019	2020	2021
Les deux sexes	94,2	90,5	93,4	95,4	99,6
Hommes	36,4	36,8	40,8	37,5	38,6
Femmes	57,7	53,7	52,6	57,9	60,9

Source : Statistique Canada. Enquête EPA.

CONDITION INDUSTRIELLE

Dans les cinq dernières années, l'emploi total de toutes les industries dans la Péninsule Stratford-Bruce (RE) était le plus bas en 2017 soit 152 700 et le plus élevé en 2018 soit 161 100 (Tableau 5). Bien que la pandémie se soit produite en 2020 et que l'emploi total a connu une baisse de 5 300, 2021 a connu une reprise parmi les industries. En général, le secteur de Production de biens a complètement récupéré en 2021, entraînant un gain de 100 travailleurs par rapport à 2019. La plus grande perte est venue de l'Agriculture (-2 800), toutefois, les gains des Services publics (+2 100) et de la Fabrication (+800) ont compensé cette perte. Par la suite, l'emploi dans les industries de Production de biens a rebondi au-delà du niveau pré-pandémique.

D'autre part, le Secteur de production de services traînait toujours le pas derrière de 2 000. Cette perte était principalement menée par le Commerce de gros et de détail (-3 200), les Services d'hébergement et d'alimentation (-2 500) et l'Administration publique (-1 600). Même que les Soins de la santé et aide sociale; Information; Culture et loisirs ont vécu des gains en emploi de 2 800 et 1 800 respectivement, ils n'ont pu compenser la perte globale. Aussi, les industries de Production de services ont eu tendance à être sensibles au confinement et aux mesures restrictives imposées en 2021. Pour ces raisons, il faut encore du temps pour que les industries de Production de services se reprennent.

Dans les cinq dernières années, l'emploi total de toutes les industries a augmenté de 5 900, avec 4 800 du secteur de Production de biens et 1 100 du secteur de Production de services. Pendant cette période, les personnes qui avaient un emploi dans les Soins de la santé et aide sociale ont augmenté le plus par 6 200 suivis des Services publics (+3 800) et de la Fabrication (+2 700). L'Agriculture, cependant, a connu les pertes d'emploi les plus importantes soit 2 500 au cours de la même période. La deuxième principale perte est venue des Services d'hébergement et d'alimentation soit 2 300. Au cours de la période de 2017-2021, les Soins de la santé et aide sociale représentaient le seul secteur qui a connu des gains d'emplois chaque année. Par contre, le Commerce de gros et de détail a connu des pertes d'emplois pendant trois années consécutives et 2021 a vu l'emploi le plus faible soit 20 900.

TABLEAU 5 : EMPLOI PAR INDUSTRIE (ANNUEL)

	Ontario					Péninsule Stratford-Bruce, Ontario				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Total de gens employés, toutes les industries	7052,5	7173,3	7376,9	7021,6	7366,4	152,7	161,1	160,5	155,2	158,6
Secteur de production de biens	1439,4	1463,9	1467,3	1410,7	1466,6	57	60,7	61,7	59,1	61,8
Agriculture	72,6	71,9	75,0	71,8	67,4	12,6	13	12,9	9,9	10,1
Foresterie, pêche, exploitation minière, huile et gaz	35,8	35,2	35,1	36,1	35,8	1,8	x	1,5	1,8	x
Services publics	47,6	57,7	55,6	50,5	53,2	5,1	6,9	6,8	3,9	8,9
Construction	513,0	529,6	540,0	514,8	534,0	16,2	19,1	17,4	19,2	17,8
Fabrication	770,4	769,4	761,5	737,5	776,2	21,3	21,3	23,2	24,4	24
Secteur de production de services	5613,1	5709,5	5909,7	5610,9	5899,9	95,7	100,4	98,8	96,1	96,8
Commerce de gros et de détail	1056,6	1059,2	1084,1	1023,7	1,069,1	22,7	26	24,1	22,4	20,9
Transport et entreposage	340,8	374,2	395,7	357,5	372,9	5	7,4	6,2	5,2	6,9
Finances, assurance, affaires immobilières et location et location à bail	557,5	567,8	590,4	607,2	625,3	7,5	6,6	5	6,6	6
Services professionnels, scientifiques et techniques	620,7	624,7	668,0	664,8	738,5	7	5,4	6,5	7,3	7,1
Entreprises, construction et autres services de soutien	308,3	313,3	312,6	294,9	287,3	5	3,8	4,6	3,7	4,3
Services éducatifs	488,7	516,6	540,8	515,8	546,3	7,5	7,3	8,4	6,2	7,4
Soins de la santé et aide sociale	859,1	844,4	900,5	870,0	918,7	17	19,2	20,4	22,8	23,2
Information, culture et loisirs	302,9	306,3	296,8	271,9	303,8	5,3	4,8	2,9	3,5	4,7
Services d'hébergement et d'alimentation	443,5	460,4	448,9	338,2	356,3	9,4	10,8	9,6	6,8	7,1
Autres services (sauf pour administration publique)	267,4	285,7	298,8	285,2	276,1	5,9	6	6,1	6,1	5,8
Administration publique	367,8	356,9	373,0	381,8	405,6	3,4	3,1	4,9	5,4	3,3

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0392-01. emploi par industrie, annuel (x 1 000)

DYNAMIQUES DES POPULATIONS

POPULATION AU COURS DES CINQ (5) DERNIÈRES ANNÉES

Selon les estimations de la population de Statistique Canada, chacun des quatre comtés dans notre région a connu une croissance soutenue dans leur population. Le nombre total de la population dans la région a augmenté de 16 440 à partir de 305 953 en 2016 à 322 393 en 2020 (Tableau 6).

Au cours des cinq dernières années, le Comté Bruce a vu sa population croître de 69 953 à 74,143, soit une croissance de 4 190 personnes. La population du Comté Grey a connu la plus forte croissance à partir de 96 298 en 2016 à 102,007 en 2020, soit une croissance de 5 709 personnes. Le Comté Huron a connu la plus petite croissance de population au cours des cinq dernières années avec une augmentation de 2 251 personnes. Enfin, le Comté Perth a connu la deuxième plus forte croissance de la population entre tous les quatre comtés à partir de 78 970 en 2016 à 83 260 personnes en 2020, soit un changement de 4 290 personnes.

En général, cette croissance de la population montre des impacts mitigés sur notre région. À mesure que la population augmentait, l'hypothèse est que la main-d'oeuvre augmentait aussi. Cependant, sans connaître les cohortes d'âges, les lieux de travail et l'ensemble de compétences, cette hypothèse est limitée. Les impacts de cette augmentation de la population sur l'accès aux emplois ne peuvent pas être déterminés immédiatement.

TABLEAU 6: ESTIMATIONS DE LA POPULATION (LES DEUX GENRES, TOUS LES ÂGES)

Géographie	2016	2017	2018	2019	2020	Variation absolue 2016 et 2020
Bruce, Ontario	69 953	70 987	72 069	73 170	74 143	4 190
Grey, Ontario	96 298	97 751	99 096	100 454	102 007	5 709
Huron, Ontario	60 732	61 088	62 066	62 568	62 983	2 251
Perth, Ontario	78 970	79 896	81 062	82 051	83 260	4 290
Total	305 953	309 722	314 293	318 243	322 393	16 440

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0139-01 Prévisions démographiques, 1er juillet, par division de recensement, délimitations 2016

CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES

Entre 2014 et 2019, le Comté Bruce a attiré 15 200 personnes d'autres régions tout en perdant 11 930 personnes avec un gain net de 3 270 nouveaux résidents (Tableau 7). Parmi tous les groupes d'âge, les personnes âgées de 45 à 64 ans ont le plus migré vers le Comté Bruce avec un gain net de 1 833 personnes, suivi de cohortes d'âges de 0 à 17 ans et de 25 à 44 ans. De façon intéressante, le Comté Bruce était le seul comté à perdre des personnes âgées de 65+ soit 224 personnes. Les jeunes personnes âgées de 18 à 24 ans ont connu la plus grande perte nette (237) alors qu'elles migraient hors du comté. Alors que tous les jeunes ne migrent pas pour l'éducation postsecondaire, ceci joue assurément un rôle, car l'accès à des établissements d'éducation postsecondaire est principalement dans les plus grands centres. La considération serait; comment les motiver et les attirer de nouveau vers le Comté Bruce pour y travailler après l'obtention d'un diplôme. Une possibilité est de bâtir leurs liens familiaux et leurs expériences avant que les jeunes personnes quittent leurs communautés.¹⁹

TABLEAU 7: CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES ENTRE 2014 ET 2019, COMTÉ BRUCE

Groupe d'âge	Immigrants internes	Émigrants	Migrants nets
0-17	3 076	1 929	1 147
18-24	1 467	1 704	-237
25-44	4 420	3 669	751
45-64	4 230	2 397	1 833
65+	2 007	2 231	-224
Total	15 200	11 930	3 270

Source : Statistique Canada, Déclarant

Entre 2014 et 2019, le Comté Grey a attiré 24 044 personnes d'autres régions, le plus parmi tous les quatre comtés. Toutefois, il a perdu 18 160 personnes à d'autres régions, c'était aussi la perte la plus importante dans les quatre comtés. Finalement, le Comté Grey a gagné 5 884 nouveaux résidents (Tableau 8). Ces migrants nets, menés par des personnes âgées de 45 à 64 ans pourraient apporter de la pression supplémentaire sur le marché immobilier dans le Comté Grey. Sur le plan d'âges dynamiques, les personnes âgées de 45 à 64 ans ont le plus migré vers le Comté Grey avec un gain net de 2 832, suivi de cohortes d'âges de 0 à 17 ans et de 25 à 44 ans. Les jeunes personnes âgées de 18 à 24 ans étaient le seul groupe ayant des migrations négatives soit 172 personnes. Une perte nette dans ce groupe d'âge est commune dans la région, en raison du manque d'établissements postsecondaires. Les jeunes personnes peuvent choisir de se rendre dans d'autres villes pour des études postsecondaires. La considération reste à savoir comment faire pour les attirer de nouveau au Comté Grey pour y travailler et y vivre.

¹⁹ Carol Simpson. « Rural Ontario Foresight Papers ». Institut rural de l'Ontario. 2019.

TABLEAU 8 : CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES ENTRE 2014 ET 2019,
COMTÉ GREY

Groupe d'âge	Immigrants internes	Émigrants	Migrants nets
0-17	4 934	3 409	1 525
18-24	2 554	2 726	-172
25-44	6 894	5 522	1 372
45-64	6 550	3 718	2 832
65+	3 112	2 785	327
Total	24 044	18 160	5 884

Source : Statistique Canada, Déclarant

Entre 2014 et 2019, le Comté Huron a attiré 11 407 personnes d'autres régions tout en perdant 9 935 personnes entraînant un gain net de 1 472 nouveaux résidents (Tableau 9). Sur le plan d'âges dynamiques, les personnes âgées de 45 à 64 ans ont le plus migré vers le Comté Huron avec un gain net 1 185, suivi de cohortes d'âges de 0 à 17 ans et de 65 à 44 ans. Parmi tous les âges, les jeunes personnes âgées de 18 à 24 ans ont migré le plus vers l'extérieur du comté avec une perte nette de 303 personnes. Le Comté Huron a également perdu 75 personnes âgées de 25 à 44 ans vers d'autres régions, le seul comté qui a subi une perte de cette cohorte d'âges.

TABLEAU 9 : CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES ENTRE 2014 ET 2019,
COMTÉ HURON

Groupe d'âge	Immigrants internes	Émigrants	Migrants nets
0-17	2 366	1 864	502
18-24	1 233	1 536	-303
25-44	3 137	3 212	-75
45-64	2 981	1 796	1 185
65+	1 690	1 527	163
Total	11 407	9 935	1 472

Source : Statistique Canada, Déclarant

Entre 2014 et 2019, le Comté Perth a attiré 16 025 personnes d'autres régions tout en perdant 13 276 personnes avec un gain net de 2 749 nouveaux résidents (Tableau 10). Sur le plan d'âges dynamiques, les personnes âgées de 45 à 64 ans ont le plus migré vers le Comté Perth avec un gain net 898 personnes, suivi de cohortes d'âges de 25 à 44 ans et 0 à 17 ans. Toutefois, les personnes âgées de 18 à 24 ans ont migré le plus vers l'extérieur du comté avec une perte nette de 307 personnes; soit la plus grande perte entre les quatre comtés. Alors que les jeunes personnes peuvent choisir de quitter le Comté Perth pour obtenir de l'éducation postsecondaire, elles pourraient devenir une main-d'oeuvre probable après l'obtention de leur diplôme. Le Comté Perth a déjà lancé l'initiative Prospérez à Perth afin d'augmenter l'engagement des jeunes personnes et les responsabiliser dans les communautés locales.²⁰ Ce genre d'initiative pourrait attirer plus de jeunes personnes à s'établir dans le Comté Perth et développer leurs carrières.

TABLEAU 10 : CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES ENTRE 2014 ET 2019, COMTÉ PERTH

Groupe d'âge	Immigrants internes	Émigrants	Migrants nets
0-17	3 494	2 795	699
18-24	2 015	2 322	-307
25-44	5 615	4 764	851
45-64	3 072	2 174	898
65+	1 829	1 221	608
Total	16 025	13 276	2 749

Source : Statistique Canada, Déclarant

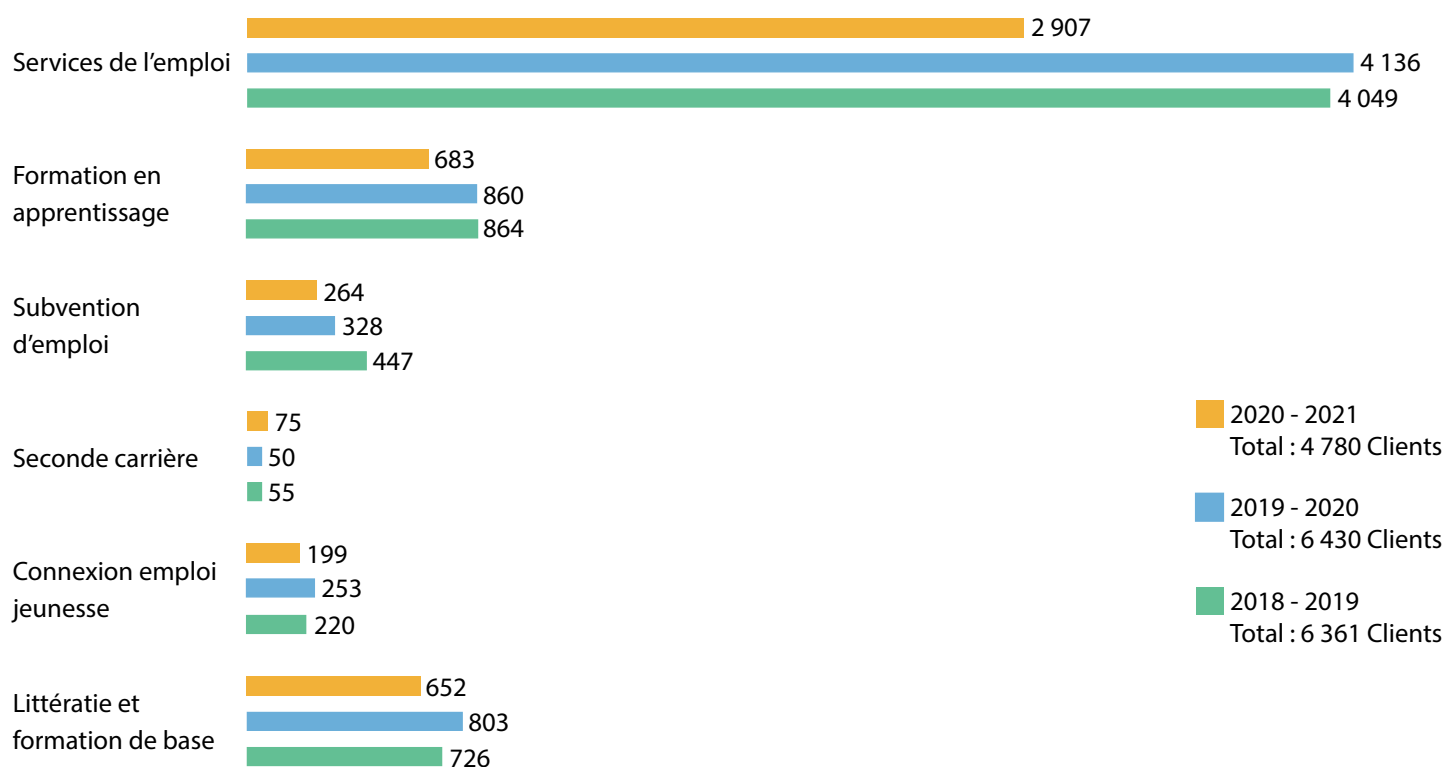
²⁰ <https://www.perthcounty.ca/en/doing-business/prosper-in-perth-county.aspx#>

OBSERVATIONS DES DONNÉES DES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

En août 2021, le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a fourni aux Quatre Comtés – Commission de planification de la main-d'oeuvre les données agrégées du programme d'Emploi Ontario (EO) pour informer les activités des services locaux. L'étendue des services d'EO comprend : Services de l'emploi; Apprentissage; Subvention Canada-Ontario pour l'emploi; Seconde Carrière; Littératie et Formation de base et Connexion emploi jeunesse. Tous les programmes sont maintenus sous le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et ils ont été développés pour aider les clients d'EO à obtenir de l'apprentissage, les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir dans l'évolution du marché du travail. L'analyse des données suivantes offre les tendances d'une année à l'autre et les résultats des programmes des clients du service d'EO. Les données déclarées et présentées reflètent les cas fermés pour l'année donnée de l'exercice fiscal, laquelle se déroule du 1er avril 2020 au 31 mars 2021. Un cas fermé se rapporte à la clôture du plan de service d'un client.

Le Graphique 4 démontre le nombre de clients de chaque programme d'EO au cours des trois derniers exercices. Au cours de la période de 2020-2021, tous les programmes d'EO ont servi un total de 4 780 clients, une baisse de 1 650 clients par rapport à 2019-2020. Parmi tous les programmes, seulement le programme de Seconde Carrière a connu une croissance de 25 clients. Le programme des Services de l'emploi a connu le plus grand déclin de 1 229 clients, suivi du Programme d'apprentissage (-177) et le Programme de Littératie et formation de base (-151).

GRAPHIQUE 4



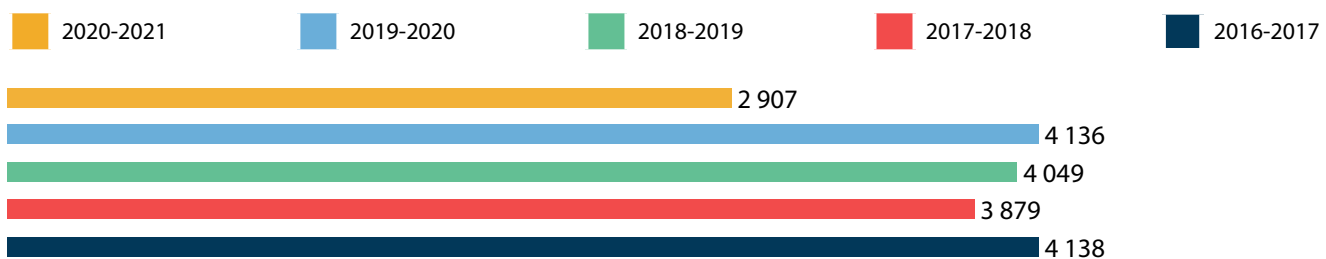
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

SERVICES DE L'EMPLOI

NOMBRE DE CLIENTS DES SERVICES ASSISTÉS

Le Programme des services de l'emploi offre des ressources et des soutiens divers à des personnes qui nécessitent de l'aide avec l'emploi et le recyclage de leurs compétences. Au cours de l'exercice 2020-21, il a servi 2 907 clients, le total le plus bas depuis cinq ans (Graphique 5). Une telle baisse a été très probablement causée par les fermetures consécutives et les mesures de santé qui rendent difficile la mise en oeuvre des Programmes des services de l'emploi. Selon les fournisseurs de services locaux, ils n'ont aucun problème à faire embaucher des clients, car de nombreux employeurs locaux embauchent. Cependant, les soins aux enfants demeurent un problème, car de nombreux parents doivent rester à la maison pour leurs enfants. Comme résultat, certains d'entre eux pourraient choisir d'abandonner le marché du travail.

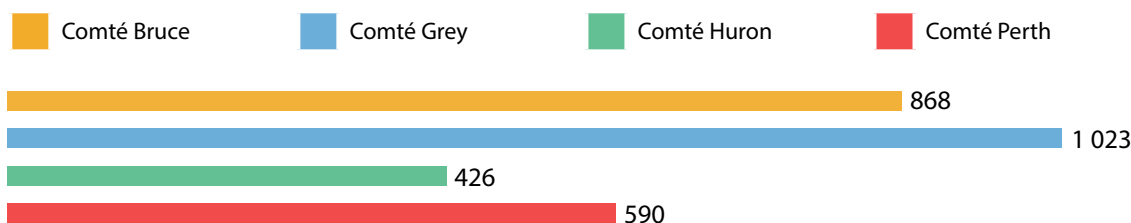
GRAPHIQUE 5



Source: 2021 Employment Ontario data

Au cours de la période 2021-2021, le Programme des services de l'emploi dans le Comté Grey a servi le plus grand nombre de clients (1 023) suivi du Comté Bruce (868) et du Comté Perth (590) Graphique 6.

GRAPHIQUE 6



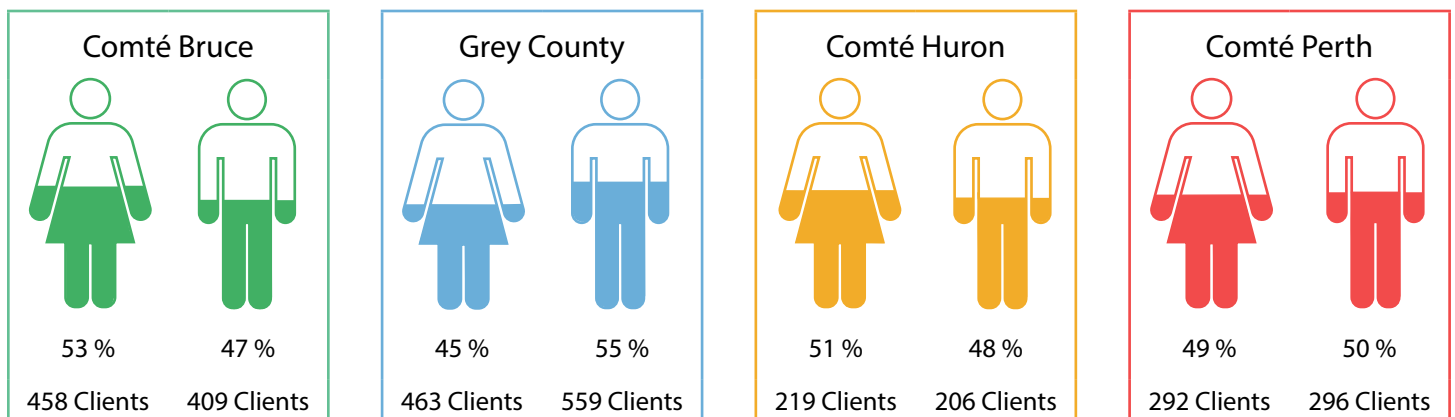
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR GENRE

Dans la région des quatre comtés, 49,3 pour cent de ses clients étaient des femmes tandis que 50,6 pour cent étaient des hommes, ce qui était relativement égal. En Ontario, 50,9 pour cent des clients du Service de l'emploi étaient des femmes, ce qui était légèrement plus élevé que les clients masculins de 48,7 pour cent.

Au niveau du comté, le Programme des services de l'emploi dans le Comté Bruce a servi une plus grande portion de clientes (53 %) tandis que le Programme des services de l'emploi dans le Comté Grey a servi plus de clients (55 %) (Graphique 7). Les clients et les clientes dans le Comté Huron et dans le Comté Perth étaient tout à fait égaux par genre.

GRAPHIQUE 7

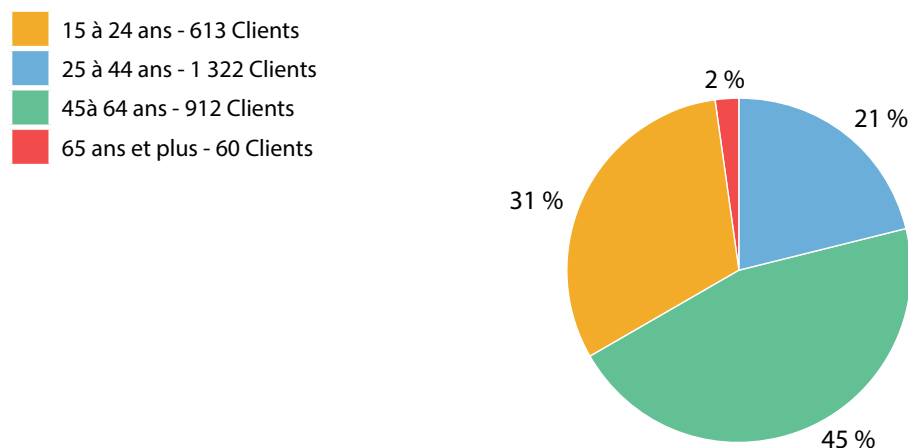


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR GROUPE D'ÂGE

Graphique 8 montre la répartition des clients des Services de l'emploi par cohortes d'âges fournissant un aperçu plus détaillé sur la manière dont le programme a servi la communauté locale. Comme l'année dernière, les clients âgés de 25-44 ans représentent le principal groupe de clients (comprenant 45 pour cent du nombre total de clients), suivi du groupe d'âges de 15-24 ans (31 %).

GRAPHIQUE 8

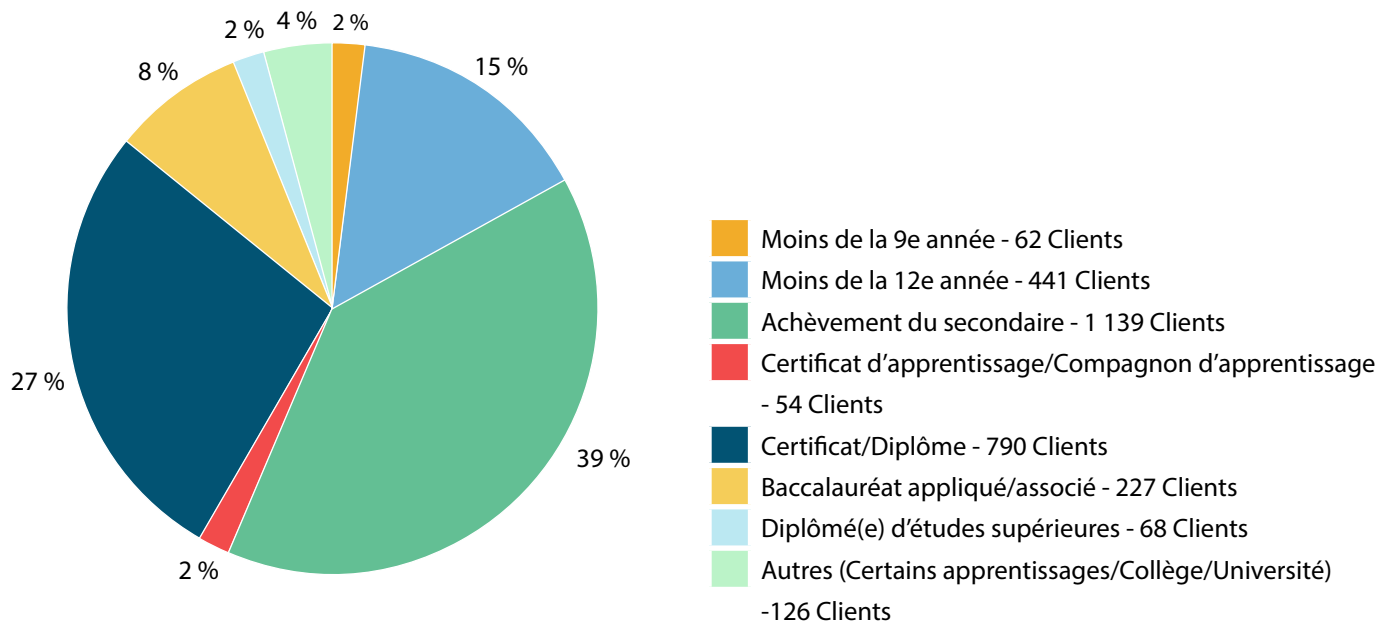


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR NIVEAU D'ÉDUCATION

Parmi tous les clients qui ont été servis par le Programme des services de l'emploi, les personnes ayant terminé leurs études secondaires sont celles qui ont reçu le plus de services, soit 1 139 (39 %), suivies des personnes ayant obtenu un Certificat/Diplôme, soit 790 (27 %) (Graphique 9).

GRAPHIQUE 9



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS DES CLIENTS

CINQ (5) PRINCIPAUX SECTEURS DE MISE À PIED (SCIAN 2-CHIFFRES), SERVICES DE L'EMPLOI

Le Tableau 11 fournit des informations à propos des antécédents professionnels des clients. Au cours de la période de 2020-2021, les principaux secteurs de mise à pied parmi les clients du Programme des services de l'emploi étaient : Services d'hébergement et d'alimentation; Construction; Commerce de détail; Fabrication; Soins de la santé et Aide sociale. Trois d'entre eux sont les principaux secteurs d'emploi dans la région des quatre comtés et la plupart ont été négativement touchés par la pandémie de la COVID-19.

TABLEAU 11

Services d'hébergement et d'alimentation	290
Construction	202
Commerce de détail	199
Fabrication	178
Soins de la santé et Aide sociale	136

Source : Données d'Emploi Ontario 2021

DIX (10) PRINCIPALES PROFESSIONS DE MISE À PIED (SCIAN 2-CHIFFRES)

Notamment, les clients qui ont eu accès au Programme des services de l'emploi étaient plus susceptibles d'être mis à pied dans des professions comme : aides-travailleurs de métiers; ouvriers en construction et en professions connexes (163); professions de soutien et autres professions de service (161); n.c.a.; ouvriers en traitement, fabrication et commodités (146); représentants de services et d'autres services à la clientèle et services personnels (115) et superviseurs de services et professions en services techniques (108) (Tableau 12). Chaque profession exige un certain degré de contact étroit avec les clients qui a été fortement perturbé par les mesures sanitaires. Par conséquent, les personnes qui exerçaient ces professions étaient les plus en difficulté pendant la pandémie.

TABLEAU 12

Aides-travailleurs de la construction et ouvriers et professions connexes	163
Services de soutien et autres professions de service n.c.a.	161
Ouvriers en transformation, fabrication et services d'utilité publique	146
Représentants de services et autres professions de service à la clientèle et de service personnel	115
Superviseurs de services et professions en services techniques	108
Professions en soutien de ventes	106
Transport et opération d'équipement lourd et professions de maintenance connexes	96
Métiers industriels, électriques et de construction	95
Superviseurs administratifs et en finances et professions administratives	77
Responsables de ventes et vendeurs — commerce de gros et de détail	76

Source : Données d'Emploi Ontario 2021

RÉSULTATS À LA SORTIE

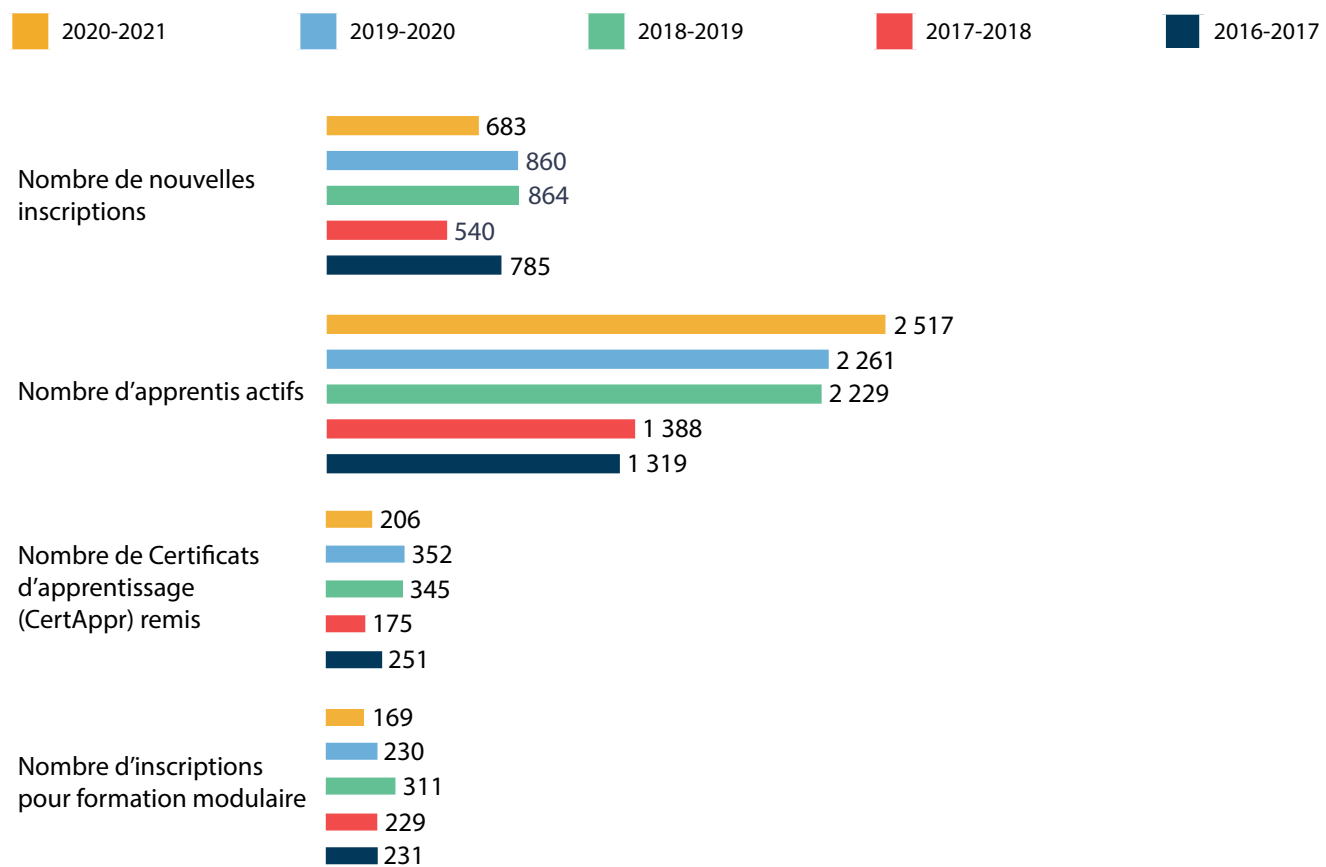
Au cours de la période de 2020-2021, 67 pour cent des clients du Programme des services de l'emploi ont obtenu un emploi et 14 pour cent des clients suivaient un enseignement ou une formation. Avec seulement 9 pour cent des clients, toujours sans emploi, on peut toujours être sûr de dire que le Programme des services de l'emploi a réussi à servir les clients pour répondre à leurs besoins au cours de la dernière année difficile.

FORMATION EN APPRENTISSAGE

NOMBRE DE CLIENTS

Le Programme d'apprentissage fournit aux personnes une formation en cours d'emploi et une formation d'apprentissage en classe en métiers spécialisés pour qu'elles puissent être certifiées et travailler dans le métier qui les intéresse. Selon Graphique 10, le Programme d'apprentissage a accueilli 683 nouveaux clients, une baisse de 177 clients par rapport à l'année précédente. En total, il y avait 2 517 apprentis actifs dans la région des quatre comtés en 2020-2021, le nombre le plus élevé depuis 2016. Cela implique la réussite des Programmes d'apprentissage locaux qui attirent plus de personnes vers les métiers spécialisés. Néanmoins, le nombre de Certificats d'apprentissage délivrés et le nombre d'inscriptions à la formation modulaire ont tous deux diminué en 2020/2021.

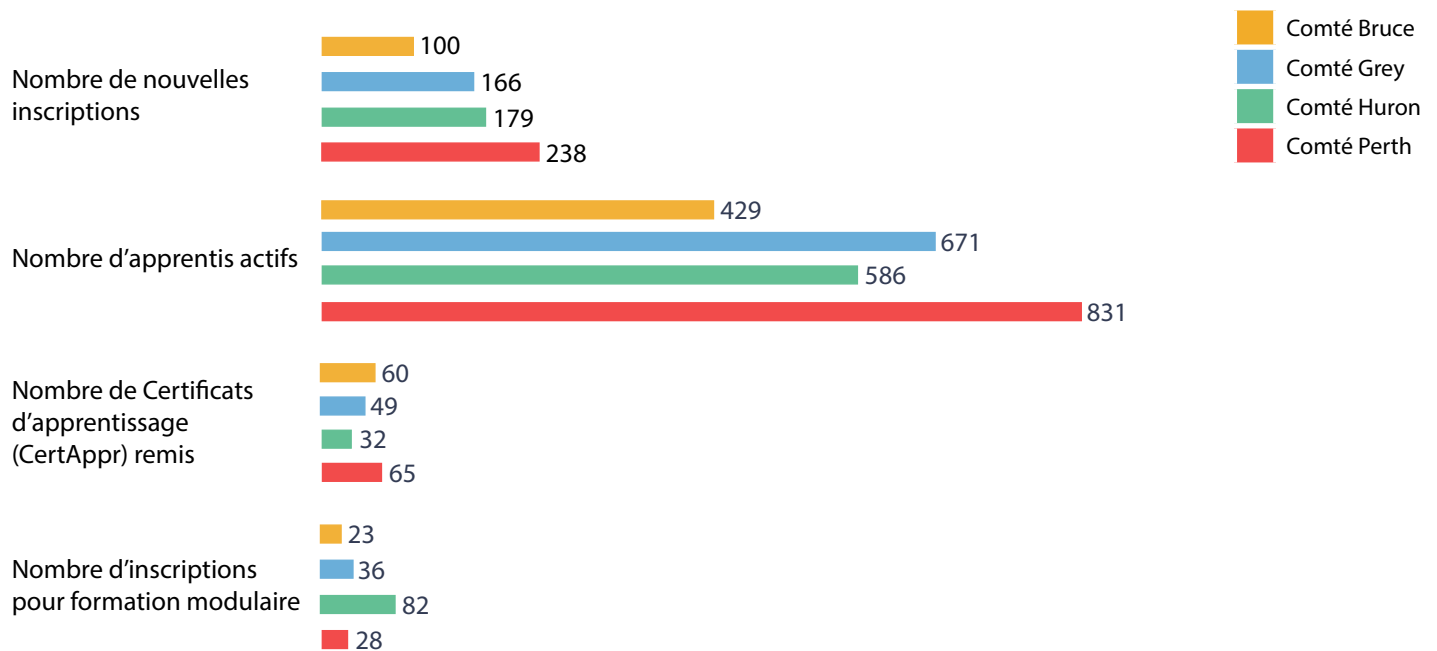
GRAPHIQUE 10



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Au niveau du comté, le Programme d'apprentissage dans le Comté Perth a servi le plus grand nombre de clients soit 238 pour 2020-2021, suivi du Comté Huron soit 179 (Graphique 11). Par conséquent, le Comté Perth avait le plus grand nombre d'apprentis actifs (831) parmi les quatre comtés. Cependant, le Comté Huron a obtenu le plus d'inscriptions pour de la formation modulaire, soit 82, 2 à 3 fois plus élevé que les autres comtés.

GRAPHIQUE 11

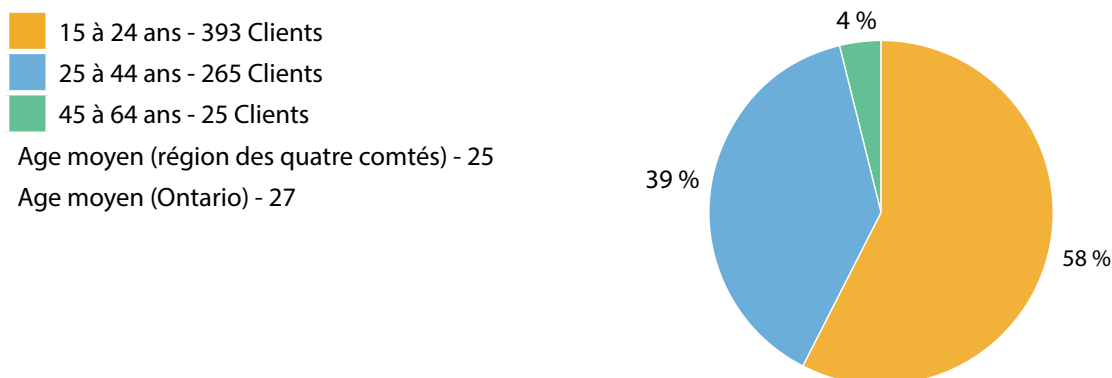


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR ÂGE

L'âge moyen des nouveaux apprentis inscrits dans les quatre comtés est de 25 ans, deux ans de moins que la moyenne provinciale (Graphique 12). Ceci montre que les Programmes d'apprentissage dans la région des quatre comtés ont réussi à attirer une démographie plus jeune vers les métiers spécialisés. Parmi tous les clients, 58 pour cent étaient âgés de 15 à 24 ans. Ceci représente une proportion plus élevée de jeunes personnes que l'année dernière, ce qui indique que plus de jeunes personnes sont formées pour remplir la lacune croissante du vieillissement dans les métiers spécialisés au cours de la période de 2020-2021.

GRAPHIQUE 12



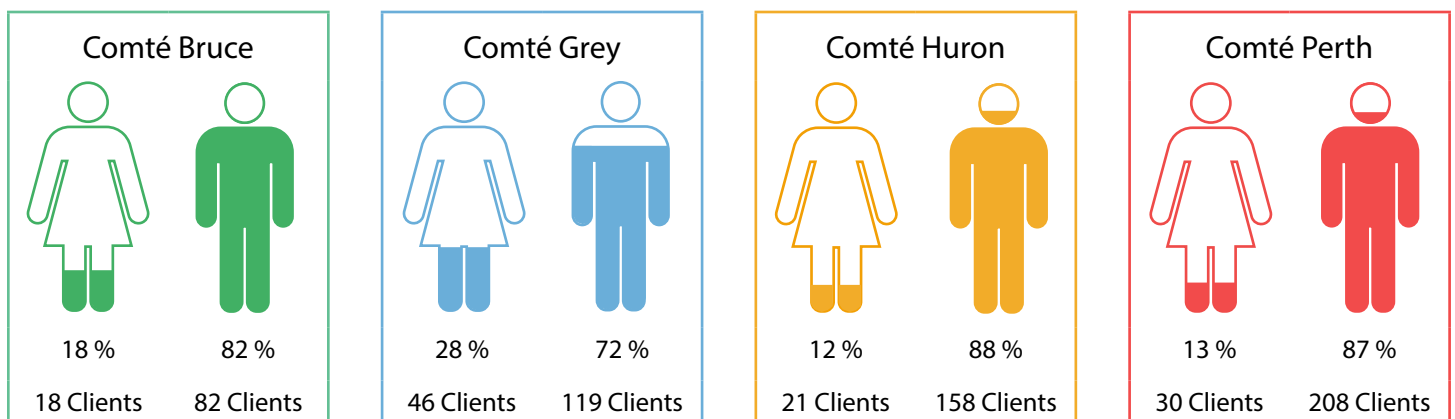
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR GENRE

Semblable à l'an dernier, 83 pour cent des clients dans le Programme d'apprentissage étaient des hommes tandis que seulement 17 pour cent étaient des femmes. En Ontario, seulement 12,5 pour cent de ses clients dans le Programme d'apprentissage étaient des femmes, indiquant que la région des quatre comtés a servi un pourcentage plus élevé de clientes (+4,5 %). Alors que, 86,9 pour cent des clients en Ontario étaient des hommes. Le déséquilibre des genres dans les métiers spécialisés; révélé par ces données, suggère que des efforts continus doivent être faits pour promouvoir les métiers spécialisés ciblés auprès des femmes comme choix de carrière.

Au niveau du comté, le Programme d'apprentissage dans le Comté Grey a servi une plus grande proportion de clientes soit 28 pour cent, suivi du Comté Bruce à 18 pour cent (Graphique 13). Entre les quatre comtés, le Comté Huron a servi le plus d'hommes en pourcentage.

GRAPHIQUE 13



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

LES PRINCIPAUX 10 MÉTIERS ENREGISTRÉS

Les dix (10) principaux métiers avec le nombre le plus élevé de nouvelles inscriptions pour 2020-2021 sont énumérés ci-dessous (Tableau 13). Ils sont restés les mêmes que ceux de l'an dernier, mais, avec des classements différents. Cependant, ils ont tous subi une inscription inférieure sauf pour les travailleurs comme tôleurs/tôleuses. Les catégories électricien/électricienne — construction et entretien ont vu le nombre le plus élevé des nouveaux inscrits avec 117 apprentis, tandis que la catégorie soudeur/soudeuse n'a reçu que 21 nouveaux inscrits. Les principaux métiers enregistrés par les clients de l'Ontario étaient semblables à ceux de la région des quatre comtés, mais ces derniers comprenaient : mécanicien/mécanicienne en réfrigération et systèmes de conditionnement d'air et médecin spécialiste du développement de l'enfant comme ses principaux métiers enregistrés au lieu de cuisinier/cuisinière et soudeur/soudeuse.

TABLEAU 13

Région des quatre comtés		Ontario	
Électricien/électricienne — Construction et entretien	117	Électricien/électricienne — Construction et entretien	3 308
Charpentier général/charpentière générale	83	Technicien/technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles	1 850
Mécanicien/mécanicienne de chantiers industriels	72	Plombier/Plombière	1 305
Technicien/technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles	57	Charpentier général/charpentière générale	1 237
Plombier/Plombière	53	Technicien/technicienne de camions et formateurs	973
Cuisinier/cuisinière	45	Coiffeur/coiffeuse styliste	863
Technicien/technicienne de camions et formateurs	38	Mécanicien/mécanicienne de chantiers industriels	812
Tôlier/tôlière	27	Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et conditionnement d'air	477
Coiffeur/coiffeuse styliste	21	Médecin spécialiste du développement de l'enfant	408
Soudeur/soudeuse	21	Tôlier/tôlière	392

Source : Données d'Emploi Ontario 2021

LES PRINCIPAUX 5 MÉTIERS ENREGISTRÉS

Chaque comté a également connu de différentes compositions des cinq (5) principaux métiers enregistrés avec le Programme d'apprentissage. Le Comté Bruce avait le nombre le plus élevé de nouveaux inscrits en Charpenterie générale avec 26 apprentis, tandis que le Comté Grey avait le plus d'apprentis inscrits dans la catégorie de Technicien/technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles (19). Les deux Comté Huron et Comté Perth ont eu le plus de nouveaux inscrits dans la catégorie d'Électricien/électricienne — Construction et entretien, soit 37 et 45 respectivement.

TABLEAU 14

COMTÉ BRUCE		COMTÉ GREY	
Charpentier général/charpentière générale	26	Technicien/technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles	19
Mécanicien/mécanicienne de chantiers industriels	20	Assistant/assistante en éducation	18
Électricien/électricienne — Construction et entretien	18	Électricien/électricienne — Construction et entretien	17
X ¹		Cuisinier/cuisinière	17
		Charpentier général/charpentière générale	16
COMTÉ HURON		COMTÉ PERTH	
Électricien/électricienne — Construction et entretien	37	Électricien/électricienne — Construction et entretien	45
Plombier/Plombière	28	Cuisinier/cuisinière	27
Charpentier général/charpentière générale	23	Mécanicien/mécanicienne de chantiers industriels	27
Technicien/technicienne de camions et formateurs	16	Technicien/technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles	22
Tôlier/tôlière	15	Charpentier général/charpentière générale	18

Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Remarque :

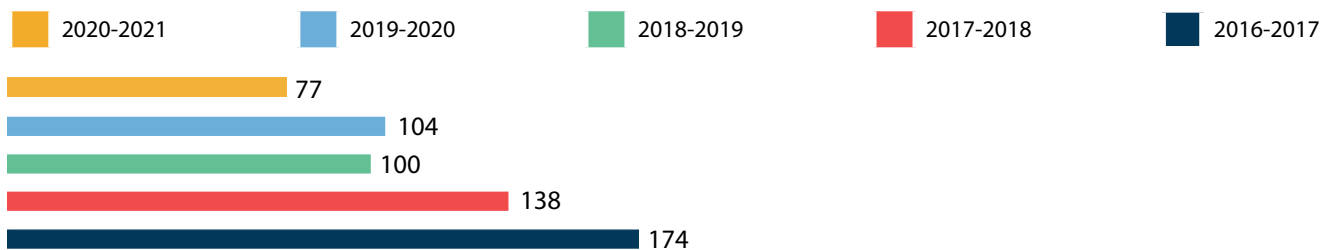
D'autres métiers enregistrés pour le Comté Bruce étaient inférieurs à dix (10) participants. Par conséquent, le nombre de données a été supprimé pour des raisons de confidentialité. Même que ci-dessous.

SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI

NOMBRE D'EMPLOYEURS

Le programme de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre des subventions non remboursables pour aider les employeurs, individuellement ou en groupes, qui seraient prêts à offrir de la formation à leurs employés et à investir dans leur main-d'oeuvre. Le programme de SCOE est accessible aux entreprises de toutes sortes ayant des besoins de formation à court terme. Selon les données d'EO de 2020-2021, les employeurs participants du programme de SCOE a diminué à 77, le plus bas au cours des cinq (5) dernières années (Graphique 14).

GRAPHIQUE 14



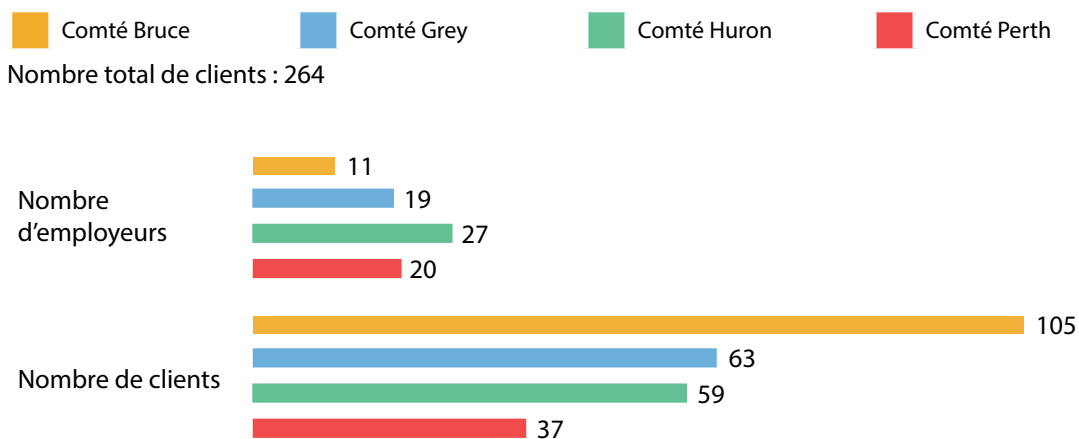
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

GAMME DE TAILLE DES EMPLOYÉS

Entre les 77 employeurs qui ont fait une demande pour tirer profit du programme de SCOE, 66 étaient de petites entreprises avec moins de 50 employés. Les fonds de la SCOE sont attribués à des entreprises ayant moins de cent (100) employés, ces données indiquent que les besoins de la communauté locale ont été satisfaits.

Entre les quatre comtés, le Comté Huron a eu le plus grand nombre d'employeurs (27) qui ont fait une demande pour tirer profit du programme de SCOE suivi du Comté Perth (20). Toutefois, le Comté Bruce a servi le plus grand nombre de clients pour le programme de SCOE au cours de la période de 2020-2021 avec 105 clients.

GRAPHIQUE 15

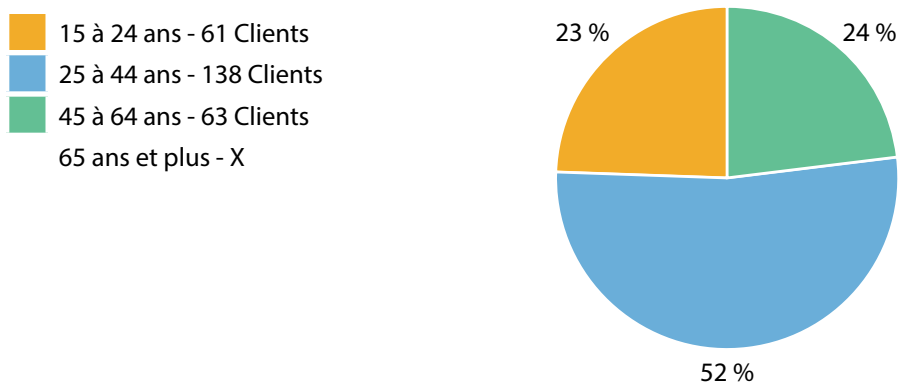


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR ÂGE

La composition des âges des clients du programme de SCOE est démontrée ci-dessous (Graphique 16). Les employés âgés de 25 à 44 ans représentaient la plus grande partie des clients du programme de SCOE à 52 pour cent au cours de l'exercice 2020-2021. Les employés dans la cohorte d'âges plus jeunes (de 15 à 24 ans) représentaient 23 pour cent des clients du programme de SCOE, un pourcentage plus élevé que celui de l'année précédente (+7 %). Une possibilité pour cette hausse pourrait être le besoin croissant de compétences techniques ou autres compétences essentielles pendant la pandémie. Par conséquent, les employeurs ont investi dans la cohorte des plus jeunes pour satisfaire la main-d'oeuvre en évolution.

GRAPHIQUE 16



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Note:

1. For confidentiality concerns, any data counts lower than 10 participants have been suppressed and is marked with an 'X'. As a result, they are not included in the following gender/age breakdown and the total does not equal to 100%. The same method pertains to the entire report.
2. '-' indicates unavailable data or not reportable data i.e. data not collected or true zero.

RÉSULTATS À LA SORTIE

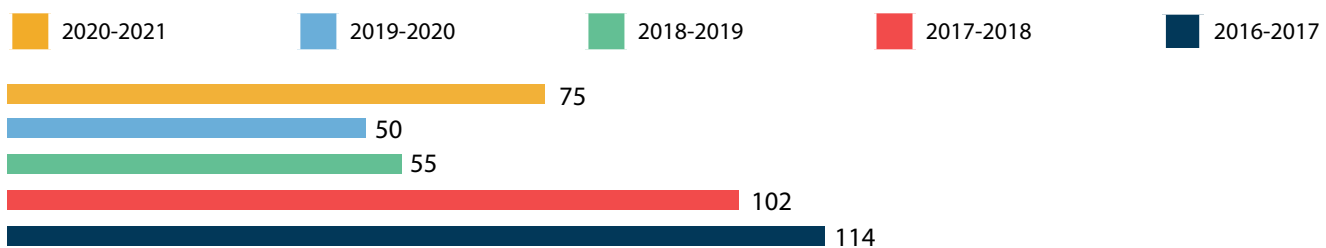
Autre détail intéressant, peu importe, dans quel comté, les employeurs qui se sont inscrits au programme de SCOE ont rapporté un taux de satisfaction à 100 % avec l'augmentation de la productivité de travailleurs à l'entraînement et que la formation a atteint les besoins de la main-d'oeuvre. Les deux sont plus élevés que le niveau provincial 94 % et 98 % respectivement). Ces résultats indiquent toujours l'efficacité et l'utilité pratique du programme local de SCOE pour les employeurs et les employés.

SECONDE CARRIÈRE

NOMBRE DE CLIENTS

Le programme de Seconde carrière fournit des services qui aident les travailleurs mis à pied ou au chômage à acquérir de nouvelles compétences pour effectuer la transition vers des professions hautement qualifiées et recherchées dans le marché du travail local. En 2020-2021, le nombre de clients du programme de Seconde carrière était de 75 (Graphique 17). Ceci représente une hausse de 25 par rapport à 2019-2020, la première hausse au cours des cinq (5) dernières années. Une explication probable pourrait être la réduction du temps de formation du programme de Seconde carrière de deux ans à un an et l'augmentation de l'offre de microcrédits. Ce changement de critères d'éligibilité et l'accès plus facile aux apprentissages en ligne peuvent attirer plus de personnes qui sont inscrites dans le programme de Seconde carrière.

GRAPHIQUE 17



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Au niveau du comté, le programme de Seconde carrière dans le Comté Grey a servi le plus de clients, soit 32 clients et le Comté Bruce a servi le plus petit nombre de clients avec moins de 10 clients (Graphique 18).

GRAPHIQUE 18

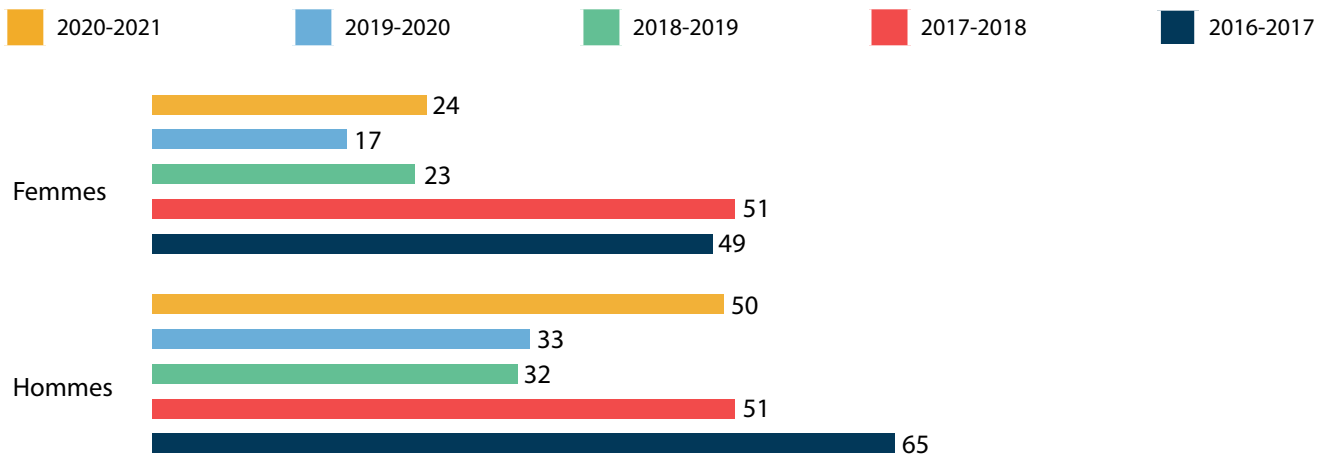


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR GENRE

Les clientes qui ont été servies par le programme de Seconde carrière représentaient 32 pour cent du total des clients dans la région des quatre comtés. Par rapport au niveau provincial de 45 pour cent, ceci était plus bas. Autrement dit, Ontario a servi une plus grande proportion de clientes que la région des quatre comtés. Le programme de Seconde carrière a servi 67 pour cent de clients dans la région des quatre comtés par rapport à 55 pour cent en Ontario. Les nombres des clientes et des clients ont augmenté pour 2020-2021, soit 24 clientes et 50 clients, respectivement (Graphique 19).

GRAPHIQUE 19



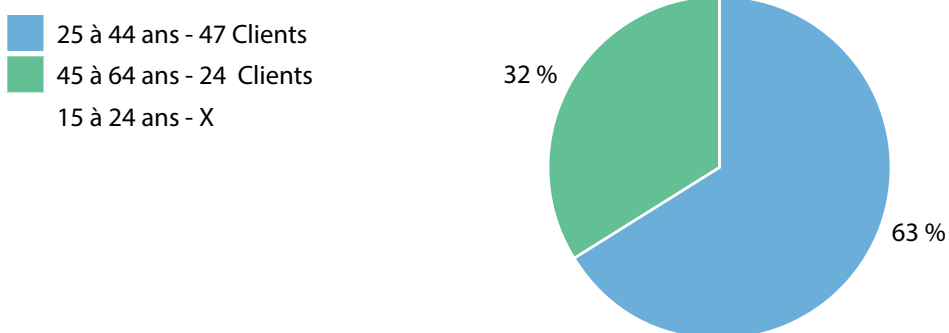
Autre 2020/2021 - X

Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR ÂGE

Le tableau ci-dessous montre la composition des âges des clients du programme de Seconde Carrière. Comme d'habitude, les clients âgés de 25 à 44 ans représentaient la plupart des clients soit 63 pour cent. Ce diagnostic implique que la principale force d'effectifs (personnes âgées de 25-44 ans) a nécessité plus d'aide à effectuer la transition vers des professions hautement qualifiées et recherchées au cours de la période de 2020-2021.

GRAPHIQUE 20



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

RÉSULTATS À LA SORTIE

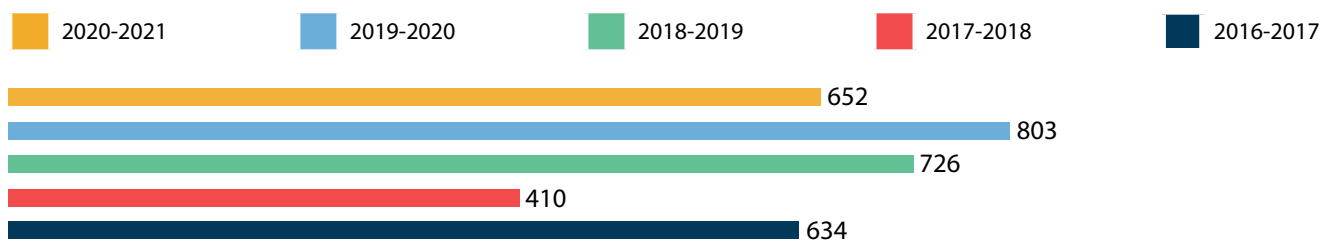
Selon les données finales du programme, seulement 17 pour cent des clients ont obtenu un emploi pendant 2020-2021. Environ un tiers des clients demeurent sans emploi et le restant des clients étaient en éducation/formation ou en autres catégories comme du travail indépendant, incapacité de travailler et travail bénévole. Cela suggère les difficultés qui existaient à trouver un emploi avec les fermetures consécutives et les mesures de santé au cours de l'année précédente.

LITTÉRATIE ET FORMATION DE BASE

NOMBRE DE NOUVEAUX APPRENANTS INTERNES

Le programme de Littératie et formation de base de l'Ontario (LFB) aide les adultes qui ont besoin d'amélioration de leurs compétences et/ou qui rencontrent de divers obstacles à l'apprentissage à développer et à appliquer des compétences essentielles comme la communication; la numératie; les compétences interpersonnelles et numériques pour atteindre leurs objectifs. Le programme LFB sert les apprenants en transition vers l'emploi; l'éducation postsecondaire, l'apprentissage; l'école secondaire ou l'indépendance personnelle accrue et ceux-ci sont gratuits et en offre à tous les résidents locaux. Selon Graphique 21, le nombre d'apprenants internes de LFB en 2020-2021 a diminué à 652 de 803 en 2019-2020, une chute de 151 apprenants. Le réseau local de littératie (QUILL Learning Network) a cité la pandémie de la COVID-19 comme la raison principale pour la diminution de 19 pour cent de nouveaux apprenants. En plus des nouveaux apprenants, le programme LFB a servi 343 apprenants reportés, ce qui porte le nombre total d'apprenants desservis en 2020-2021 à 995.

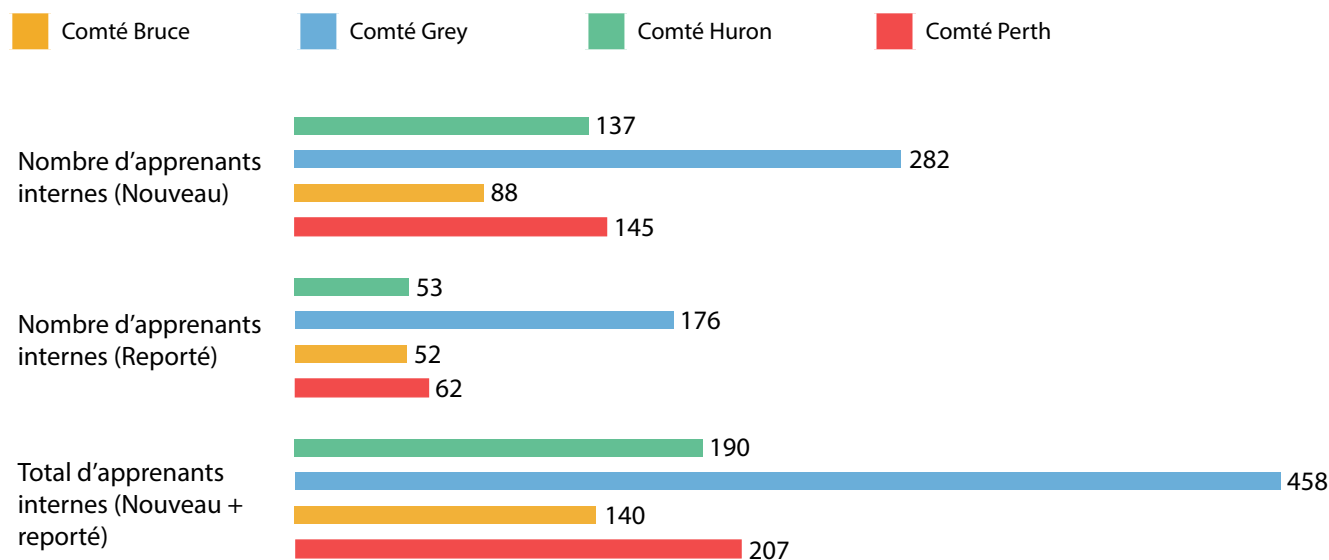
GRAPHIQUE 21



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Au niveau du comté, le Comté Grey, lequel offre la plupart des programmes LFB, qui ont également servi le plus grand nombre de nouveaux apprenants internes de LFB soit 282, suivi par le Comté Perth de 145. Le Comté Grey a aussi servi le plus grand nombre d'apprenants reportés.

GRAPHIQUE 22



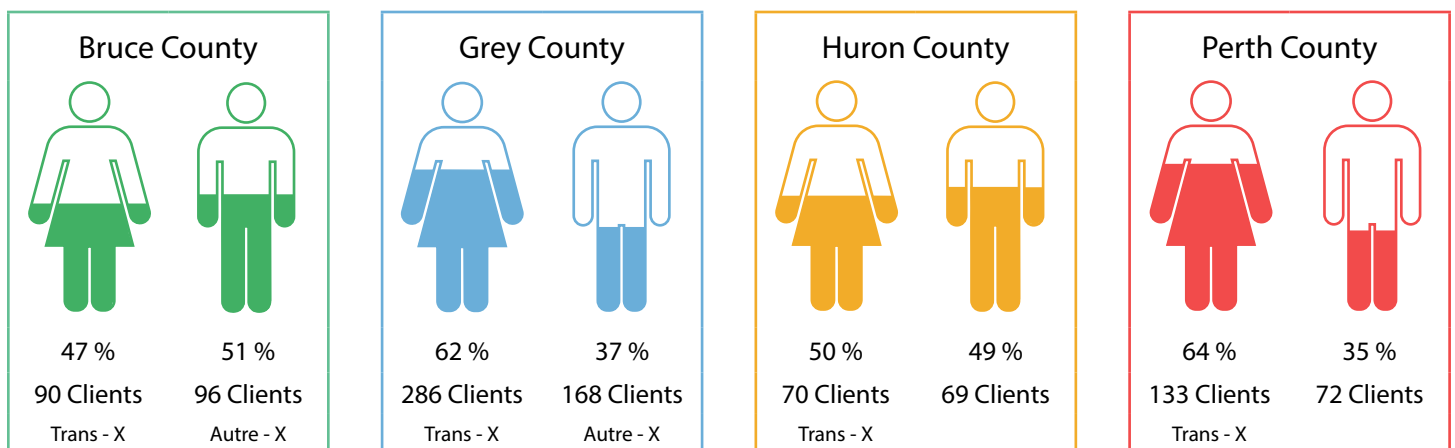
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR GENRE

Sur un total de 995 apprenants internes qui ont été servis (nouveau + reporté), 58 pour cent étaient des femmes et 41 pour cent étaient des hommes. De façon intéressante, cette composition de genres était la même que celle de l'année précédente. Le programme LFB est le seul programme d'Emploi Ontario qui a un taux supérieur de participation de femmes. Au niveau provincial de LFB, les femmes comptaient pour 64 % du pourcentage du total des apprenants pour 2020-2021, plus élevé que dans la région des quatre comtés. 35 pour cent des hommes ont été servis au niveau provincial.

En examinant le programme LFB dans chaque comté, le Comté Perth a servi le pourcentage le plus élevé des apprenantes soit 64 pour cent; le même qu'au niveau provincial (Graphique 23). Cependant, le Comté Bruce a servi le pourcentage le plus élevé des apprenants masculins. En termes de nombres, le Comté Grey a servi le plus d'apprenantes en 2020-2021 et le Comté Huron a servi le moins d'apprenantes.

GRAPHIQUE 23

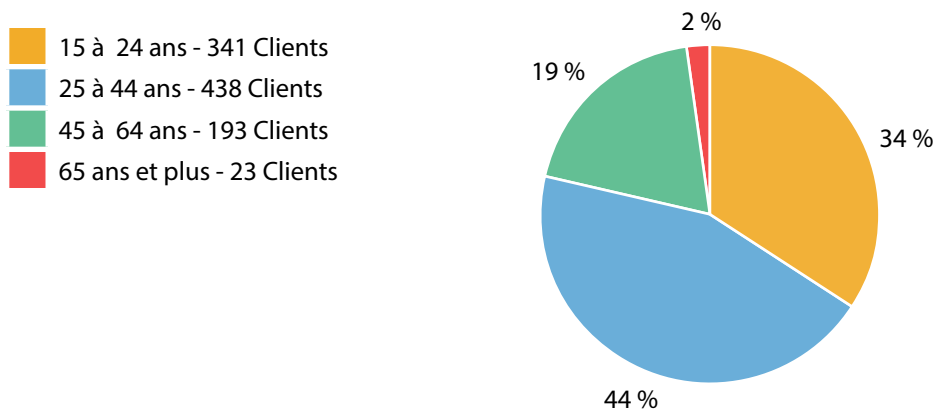


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR ÂGE

Le Graphique 24 démontre la composition des âges du programme LFB. La plus grande proportion des apprenants a plongé dans le classement des âges des 25 à 44 ans, représentant 44 pour cent du total des apprenants LFB. En tant que mains-d'oeuvre principales, les adultes âgés de 25 à 44 ans auront sans doute un besoin plus élevé pour le développement de compétences essentielles pour répondre à la demande changeante du marché du travail.

GRAPHIQUE 24

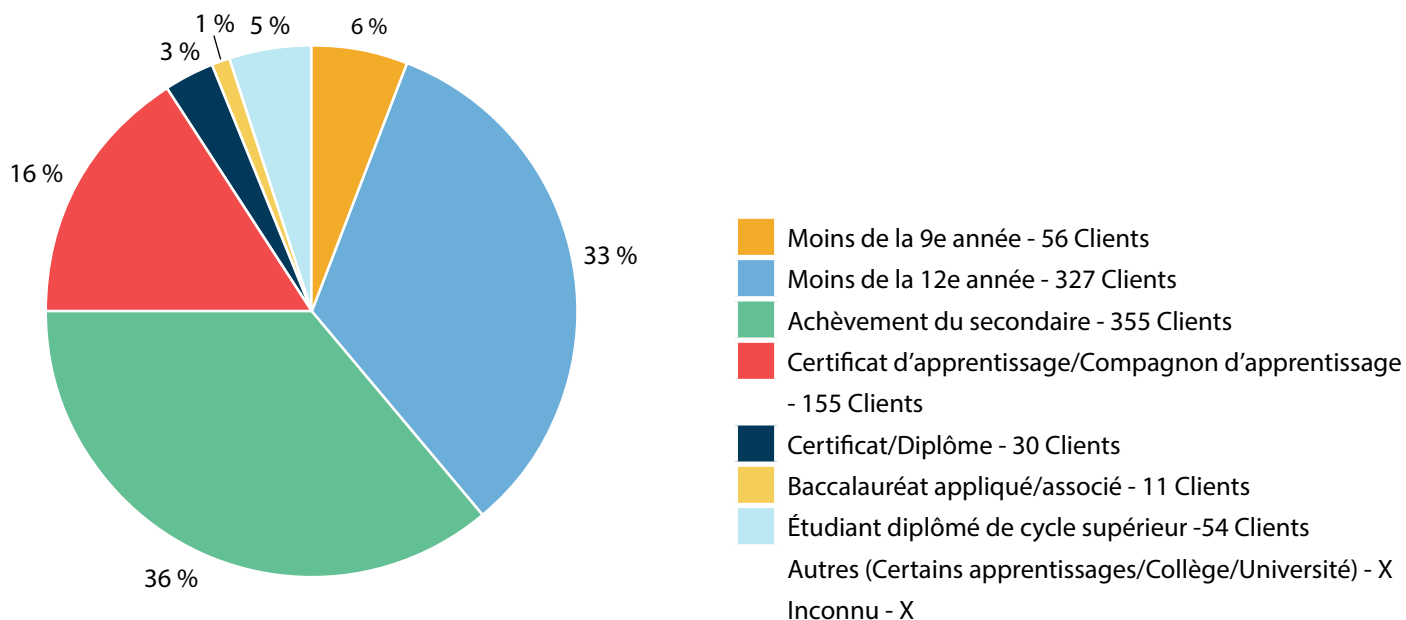


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR NIVEAU D'ÉDUCATION

Le niveau d'éducation atteint indiqué à l'accueil par les apprenants et les apprenantes LFB au cours de l'exercice 2020-2021 est montré ci-dessous (Graphique 25). Parmi les apprenants servis en 2020-2021, 37 % ont déclaré un niveau d'éducation inférieur à la 12e année. Celui-ci représente le groupe le plus commun d'apprenants servis par LFB, et comme il est le moins éduqué, c'est celui qui bénéficierait le plus d'une augmentation en enseignement de la littératie, de la numératie et des compétences numériques.

GRAPHIQUE 25



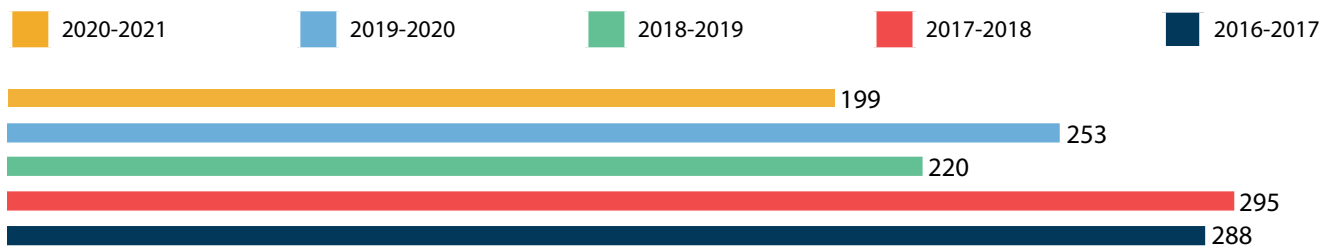
Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CONNEXION EMPLOI JEUNESSE

NOMBRE DE CLIENTS

Le programme de Connexion emploi jeunesse (CEJ) offre des soutiens plus intensifs aux jeunes personnes âgées de 15 à 29 ans afin de les aider à surmonter de différents obstacles à l'emploi. Le programme est conçu pour aider ces jeunes personnes à trouver de l'emploi et à participer à l'éducation ou à de la formation. Pour la période 2020-2021, le programme CEJ a servi un total de 199 clients et clientes (Graphique 26). Ceci représente un déclin de 54 clients par rapport à 2019-2020.

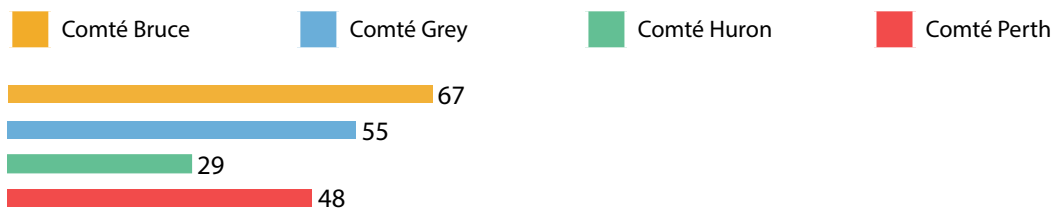
GRAPHIQUE 26



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

Au niveau des comtés, le Comté Bruce a servi le plus grand nombre de clients et de clientes du programme CEJ soit 67 pour 2020-2021 tandis que le Comté Huron a servi le moins de clients par 29.

GRAPHIQUE 27



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

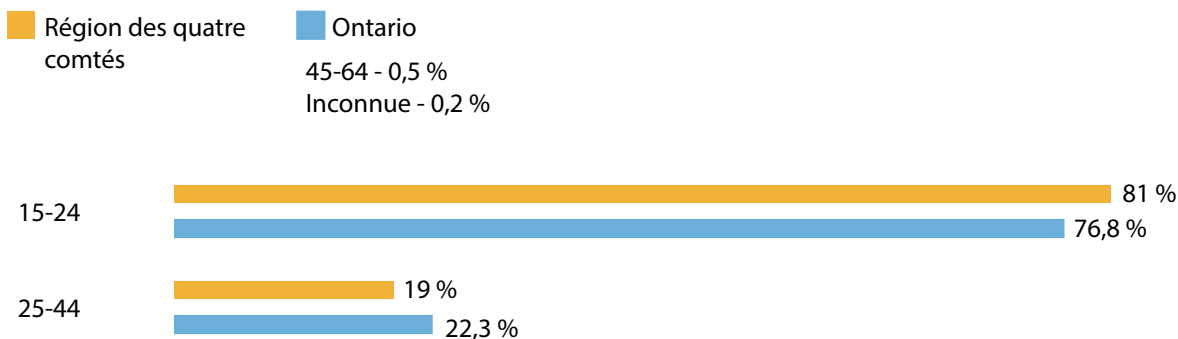
CLIENTS PAR GENRE

Entre tous les clients CEJ, les jeunes hommes comptaient pour 55 pour cent tandis que les jeunes femmes comptaient pour 43 pour cent. Cependant, l'Ontario montre un schéma différent. Au cours de la période 2020-2021, l'Ontario a servi 50 pour cent de clientes et 48 pour cent de clients, ce qui était relativement égal. L'Ontario a également servi une plus grande proportion de clientes que la région des quatre comtés.

CLIENTS/CLIENTES PAR ÂGE

En ce qui concerne l'âge, la majorité des clients de CEJ avait moins de 25 ans (81%). Ceci reste le même qu'en 2019-2020. Par rapport au niveau provincial, la région des quatre comtés a servi un pourcentage plus élevé de jeunes personnes âgées de 15 à 24 ans (81 % vs 76,9 %). Ceci suggère que le programme CEJ dans notre région a réussi à atteindre le groupe cible et a aidé les jeunes de la région locale avec leur emploi.

GRAPHIQUE 28

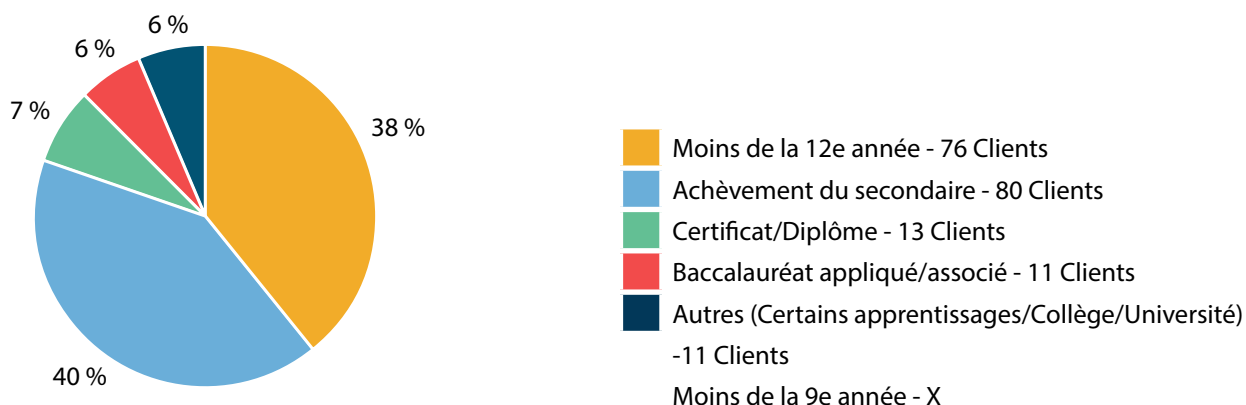


Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CLIENTS PAR NIVEAU D'ÉDUCATION

Parmi les clients de CEJ, les jeunes personnes qui ont terminé leurs études d'école secondaire représentaient la plupart des clients et des clientes avec 80 suivis par de jeunes personnes qui avaient un niveau d'éducation inférieur à la 12e année, avec 76. Les deux ont connu un déclin dans le pourcentage par rapport à 2019-2020. Au cours de l'année précédente, les jeunes personnes ont été particulièrement mises à l'épreuve avec la pandémie COVID-19, car les établissements d'enseignement et de formation ont été fortement perturbés. Les apprentissages, les placements dans les métiers spécialisés et d'autres programmes qui exigent de l'apprentissage par l'expérience ou les placements sur le lieu de travail ont été reportés ou annulés. Donc, les jeunes personnes pourraient manquer l'expérience nécessaire pour des emplois. De plus, les secteurs en contact étroit avec la clientèle ont dû fermer leurs portes de façon temporaire à cause des fermetures et des mesures de santé, entraînant un déclin d'emplois de premier échelon. Par conséquent, les jeunes personnes ont besoin d'une aide supplémentaire pour trouver un emploi en cette période de récession due à une pandémie et les fournisseurs de services du programme CEJ devraient entreprendre un tel rôle.

GRAPHIQUE 29



Source : Données d'Emploi Ontario 2021

CONSULTATION DES DONNÉES DU PROGRAMME EO

La Commission de planification de la main-d'oeuvre a tenu une réunion en ligne avec les fournisseurs de service de l'emploi locaux le 20 septembre 2021 et ils ont partagé les observations ci-dessus des programmes EO. Neuf participants ont participé à la présentation et ils ont partagé leurs perspectives des défis en matière de services et de solutions probables.

Observation un : Tous les programmes EO ont été quelque peu perturbés par la pandémie COVID-19 et les mesures de santé associées. Au cours de la période 2020-2021, les programmes EO ont dû fermer leurs portes pour des mois consécutifs à cause de la première fermeture en mars 2020 et à cause de la seconde fermeture en janvier 2021. Bien que certains fournisseurs de services aient opté pour des services en ligne avec des ressources limitées, les fournisseurs de services ont déclaré que de nombreux clients préfèrent toujours les services en personne. Par conséquent, le nombre de clients pour la plupart des programmes EO a diminué. Tout de même, si on considère la perturbation des services à cause de la situation de la COVID-19 et la disponibilité de la PCU, le nombre total de clients qui ont été servis pourrait être considéré comme un succès.

Observation deux : Les clients et les clientes font toujours face à des obstacles individuels qui pourraient empêcher leur poursuite d'un emploi. Par exemple, certains clients luttent contre les problèmes de garde d'enfants, le manque de transports accessibles et abordables, l'anxiété et autres problèmes de santé mentale liés à la pandémie. Dans l'environnement de lutte contre les virus, les personnes dont la santé est compromise se retirent également des activités de recherche d'emploi pour des raisons de sécurité. Avec la pression en place, les personnes nécessitent du soutien supplémentaire pour les aider à surmonter ces obstacles et pour participer avec succès dans le marché du travail.

Observation trois : La demande pour de la formation était plus élevée, car les personnes voulaient augmenter leurs compétences, pendant la pandémie, pour être mieux équipées pour pourvoir les postes vacants. Les employeurs recherchent des candidats pour pourvoir les postes vacants, mais il n'y a pas assez de candidats pour les pourvoir. Comment faire pour attirer des personnes et les jumeler aux bons employeurs; continue à être une priorité pour les fournisseurs de services locaux.

ANALYSE DES COMPTES DES ENTREPRISES

COMTÉ BRUCE

Depuis le début de la pandémie en mars 2020, les entreprises locales ont souffert des confinements consécutifs et des mesures de confinements des virus. De nombreuses entreprises ont dû réduire leurs heures d'opération, mettre à pied des employés ou se fier à de l'aide financière gouvernementale pour rester ouvertes. Certaines d'entre elles ont malheureusement choisi de fermer leurs portes. Les confinements consécutifs au début de 2021 ont poussé davantage les entreprises locales à prendre des décisions difficiles et tandis que les entreprises essentielles pouvaient continuer à opérer, les entreprises non essentielles ont été le plus affectées négativement par la pandémie.²¹

Les données des Comptes des entreprises du mois de juin ont permis de recueillir des informations sur les entreprises locales entre les mois de janvier et de juin. Alors que ces comptes des entreprises de juin peuvent fournir quelques informations au sujet des entreprises locales, ils ne peuvent pas être utilisés pour mesurer l'impact de la pandémie. Il pourrait y avoir un sursis dans le temps et de la paperasse administrative pour qu'une entreprise ferme ses portes, alors les comptages de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermeture possible des entreprises. Statistique Canada indique que « Les entreprises fermées de façon permanente seront finalement exclues une fois que les entreprises auront cessé leurs activités et que les procédures de fermeture seront terminées et confirmées, un processus qui peut prendre plusieurs mois. (The Daily, 2021a) » Notamment, Statistique Canada décourage également les comparaisons des données des comptes des entreprises au fil du temps en raison de changements méthodologiques éventuels. Pour le prochain rapport, il n'existe aucun changement en méthodologie enregistré entre juin 2020 et 2021.

Le nombre total des entreprises classifiées dans le Comté Bruce a augmenté à partir de 6 595 en juin 2020 à 6 670 en juin 2021 (Tableau 15). Cette hausse a été largement menée par les augmentations d'entreprises exploitées en propre et des petites entreprises avec 1 à 4 employés. Parmi toutes les entreprises, celles qui comptent 20 à 49 employés ont subi la plus grande diminution. La majorité des entreprises dans le Comté Bruce était exploitée par leurs propriétaires, représentant 71 pour cent de toutes les entreprises classifiées. Il y avait 22 entreprises qui avaient 100 ou plus d'employés en juin 2021, soit une baisse de 5 par rapport à l'année précédente. Un grand nombre d'employés pourraient perdre leur emploi à cause de ceci.

21 Pour obtenir plus d'information sur l'impact de la pandémie sur les entreprises locales veuillez vérifier www.planningboard.ca/reports/ pour Comptes des entreprises dans la région des Quatre comtés, rapport, octobre 2021.

TABLEAU 15 : NOMBRE D'ENTREPRISES, COMTÉ BRUCE

Échelle par nombre d'employés	Juin-20	Juin-21	Changements	Pourcentage du total (juin 2021)
0 ²²	4 698	4 722	24	71 %
1-4	1 056	1 126	70	17 %
5-9	392	380	-12	6 %
10-19	234	250	16	4 %
20 - 49	160	135	-25	2 %
50 - 99	28	35	7	1 %
100+	27	22	-5	<1 %
Total	6 595	6 670	75	100 %

Source : Canadian Business Counts, juin 2020 et juin 2021

²² Les entreprises avec 0 employé comprennent les travailleurs indépendants, par exemple ceux qui ne maintiennent pas de listes de payes pour employés, mais pourraient avoir une main-d'œuvre qui est composée d'employés contractuels, de membres de la famille ou de propriétaires d'entreprise. Celles-ci comprennent également des employeurs qui n'avaient pas d'employés au cours des douze (12) derniers mois.

Tableau 16 démontre les dix principaux sous-secteurs industriels (Codes SCIAN à 3-chiffres) dans le Comté Bruce. Au mois de juin 2021, les Services professionnels, scientifiques et techniques avaient le plus d'employeurs avec 234, suivis par les Entrepreneurs spécialisés en métiers (190) et Services de restauration et débits de boissons avec (119).

TABLEAU 16 : DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS PAR NOMBRES DE FIRMES AVEC EMPLOYÉS, COMTÉ BRUCE

Sous-secteur industriel Codes SCIAN à 3-chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
Services professionnels, scientifiques et techniques	194	30	9	1	234
Entrepreneurs spécialisés en métiers	117	63	10	0	190
Services d'alimentation et débits de boissons	25	70	23	1	119
Production animale et aquaculture	79	34	2	1	116
Services de soins de santé ambulatoires	62	26	3	0	91
Construction de bâtiments	46	40	2	0	88
Affaires immobilières	74	6	4	0	84
Production des récoltes	57	12	3	1	73
Organismes religieux, de subventions, civiques et professionnels et organismes semblables	60	11	0	0	71
Magasins d'aliments et de boisson	22	28	10	1	61

Source : Canadian Business Counts, juin 2021

COMTÉ GREY

Depuis le début de la pandémie en mars 2020, les entreprises locales ont souffert des confinements consécutifs et des mesures de confinements des virus. De nombreuses entreprises ont dû réduire leurs heures d'opération, mettre à pied des employés ou se fier à de l'aide financière gouvernementale pour rester ouvertes. Certaines d'entre elles ont malheureusement choisi de fermer leurs portes. Les confinements consécutifs au début de 2021 ont poussé davantage les entreprises locales à prendre des décisions difficiles et tandis que les entreprises essentielles pouvaient continuer à opérer, les entreprises non essentielles ont été le plus affectées négativement par la pandémie.²³

Les données des Comptes des entreprises du mois de juin ont permis de recueillir des informations sur les entreprises locales entre les mois de janvier et de juin. Alors que ces comptes des entreprises de juin peuvent fournir quelques informations au sujet des entreprises locales, ils ne peuvent pas être utilisés pour mesurer l'impact de la pandémie. Il pourrait y avoir un sursis dans le temps et de la paperasse administrative pour qu'une entreprise ferme ses portes, alors les comptages de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermeture possible des entreprises. Statistique Canada indique que « Les entreprises fermées de façon permanente seront finalement exclues une fois que les entreprises auront cessé leurs activités et que les procédures de fermeture seront terminées et confirmées, un processus qui peut prendre plusieurs mois. (The Daily, 2021a) » Notamment, Statistique Canada décourage également les comparaisons des données des comptes des entreprises au fil du temps en raison de changements méthodologiques éventuels. Pour le prochain rapport, il n'existe aucun changement en méthodologie enregistré entre juin 2020 et 2021.

Le nombre total des entreprises classifiées dans le Comté Grey a diminué à partir de 11 742 en juin 2020 à 11 659 en juin 2021 (Tableau 17). Cette diminution de 83 entreprises fut largement menée par les déclinés de petites entreprises ayant 5 à 9 et 20 à 49 employés. Parmi toutes les entreprises, les entreprises exploitées en propre ont connu le plus de hausses. La majorité des entreprises dans le Comté Grey était exploitée en propre, représentant 70 pour cent de toutes les entreprises classifiées. Il y avait 56 entreprises qui avaient 100 ou plus d'employés en juin 2021, soit une baisse de 15 par rapport à l'année précédente. Ceci entraînerait sans aucun doute des baisses de l'emploi.

23 Pour obtenir plus d'information sur l'impact de la pandémie sur les entreprises locales, veuillez vérifier www.planningboard.ca/reports/ pour Comptes des entreprises dans la région des Quatre comtés, rapport, octobre 2021.

TABLEAU 17 : NOMBRE D'ENTREPRISES, COMTÉ GREY

Échelle par nombre d'employés	Juin-20	Juin-21	Changements	Pourcentage du total (juin 2020)
0	8 084	8 136	52	70 %
1-4	2 039	2 034	-5	17 %
5-9	798	719	-79	6 %
10-19	430	422	-8	4 %
20 - 49	257	220	-37	2 %
50 - 99	63	72	9	1 %
100+	71	56	-15	<1 %
Total	11 742	11 659	-83	100 %

Source : Canadian Business Counts, juin 2020 et juin 2021

Tableau 18 démontre les dix principaux sous-secteurs industriels (Codes SCIAN à 3-chiffres) dans le Comté Grey. Au mois de juin 2021, les Entrepreneurs spécialisés en métiers avaient le plus grand nombre d'employeurs, soit 398, suivis des Services professionnels, scientifiques et techniques (266) et les Services de soins de santé ambulatoires (238). Il convient de noter que les Comtés Bruce et Grey partagent neuf des dix principaux sous-secteurs, avec des ordres différents. Dans le Comté Bruce, la production des récoltes compte comme un des dix sous-secteurs tandis que le Comté Grey a plutôt des Services de soutien administratif.

TABLEAU 18 : DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS PAR NOMBRES DE FIRMES AVEC EMPLOYÉS, COMTÉ GREY

Sous-secteur industriel Codes SCIAN à 3-chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
Entrepreneurs spécialisés en métiers	251	135	12	0	398
Services professionnels, scientifiques et techniques	194	66	6	0	266
Services de soins de santé ambulatoires	190	36	11	1	238
Services d'alimentation et débits de boissons	34	93	47	0	174
Construction de bâtiments	114	51	7	0	172
Services de soutien administratif	92	56	14	1	163
Affaires immobilières	117	17	1	0	135
Réparations, maintenance et entretien	80	42	2	0	124
Organismes religieux, de subventions, civiques et professionnels et organismes semblables	85	31	5	2	123
Production animale et aquaculture	87	29	3	0	119

Source : Canadian Business Counts, juin 2021

COMTÉ HURON

Depuis le début de la pandémie en mars 2020, les entreprises locales ont souffert des confinements consécutifs et des mesures de confinements des virus. De nombreuses entreprises ont dû réduire leurs heures d'opération, mettre à pied des employés ou se fier à de l'aide financière gouvernementale pour rester ouvertes. Certaines d'entre elles ont malheureusement choisi de fermer leurs portes. Les confinements consécutifs au début de 2021 ont poussé davantage les entreprises locales à prendre des décisions difficiles et tandis que les entreprises essentielles pouvaient continuer à opérer, les entreprises non essentielles ont été le plus affectées négativement par la pandémie.²⁴

Les données des Comptes des entreprises du mois de juin ont permis de recueillir des informations sur les entreprises locales entre les mois de janvier et de juin. Alors que ces comptes des entreprises de juin peuvent fournir quelques informations au sujet des entreprises locales, ils ne peuvent pas être utilisés pour mesurer l'impact de la pandémie. Il pourrait y avoir un sursis dans le temps et de la paperasse administrative pour qu'une entreprise ferme ses portes, alors les comptages de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermeture possible des entreprises. Statistique Canada indique que « Les entreprises fermées de façon permanente seront finalement exclues une fois que les entreprises auront cessé leurs activités et que les procédures de fermeture seront terminées et confirmées, un processus qui peut prendre plusieurs mois. (The Daily, 2021a) » Notamment, Statistique Canada décourage également les comparaisons des données des comptes des entreprises au fil du temps en raison de changements méthodologiques éventuels. Pour le prochain rapport, il n'existe aucun changement en méthodologie enregistré entre juin 2020 et 2021.

Le nombre total des entreprises classifiées dans le Comté Huron a augmenté à partir de 9 665 en juin 2020 à 10 233 en juin 2021 (Tableau 19). Cette hausse était menée principalement par les augmentations d'entreprises exploitées en propre. Parmi toutes les entreprises, celles qui comptent 10 à 19 employés ont subi la plus grande diminution. La majorité des entreprises dans le Comté Huron était exploitée en propre, représentant 75 pour cent de toutes les entreprises classifiées. En juin 2020, les entreprises exploitées en propre représentaient 74 pour cent de tous les employeurs. Par conséquent, ce segment d'employeurs n'a pas seulement reporté la plus forte croissance absolue (ajoutant 600 employeurs), mais aussi la croissance la plus proportionnelle (1 pour cent d'augmentation). Il y avait 41 entreprises qui avaient 100 ou plus d'employés en juin 2021, soit une baisse de 5 par rapport à l'année précédente. Les employés qui ont perdu leur emploi dans ces grandes sociétés pourraient créer leur propre entreprise au cours de la pandémie, ce qui pourrait expliquer en partie pourquoi les entreprises exploitées en propre ont connu une année prospère l'an dernier.

24 Pour obtenir plus d'information sur l'impact de la pandémie sur les entreprises locales, veuillez vérifier www.planningboard.ca/reports/ pour Comptes des entreprises dans la région des Quatre comtés, rapport, octobre 2021.

TABLEAU 19 : NOMBRE D'ENTREPRISES, COMTÉ HURON

Échelle par nombre d'employés	Juin-20	Juin-21	Changements	Pourcentage du total (juin 2020)
0	7 123	7 723	600	75 %
1-4	1 344	1 380	36	13 %
5-9	517	491	-26	5 %
10-19	369	341	-28	3 %
20 - 49	211	204	-7	2 %
50 - 99	55	53	-2	1 %
100+	46	41	-5	<1 %
Total	9 665	10 233	568	100 %

Source : Canadian Business Counts, juin 2020 et juin 2021

Tableau 20 démontre les dix principaux sous-secteurs industriels (Codes SCIAN à 3-chiffres) dans le Comté Huron. En juin 2021, la Production animale et aquaculture était le principal sous-secteur avec 291 employeurs, suivi par les Entrepreneurs spécialisés en métiers (213) et la Production des récoltes (145).

TABLEAU 20 : DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS PAR NOMBRES DE FIRMES AVEC EMPLOYÉS, COMTÉ HURON

Sous-secteur industriel Codes SCIAN à 3-chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
Production animale et aquaculture	197	85	9	0	291
Entrepreneurs spécialisés en métiers	129	72	9	3	213
Production des récoltes	108	28	7	2	145
Services professionnels, scientifiques et techniques	86	31	8	2	127
Services d'alimentation et débits de boissons	27	67	24	0	118
Construction de bâtiments	75	30	3	0	108
Organismes religieux, de subventions, civiques et professionnels et organismes semblables	76	15	2	0	93
Réparations, maintenance et entretien	63	26	3	0	92
Services de soins de santé ambulatoires	54	27	7	1	89
Affaires immobilières	70	9	3	0	82

Source : Canadian Business Counts, juin 2021

COMTÉ PERTH

Depuis le début de la pandémie en mars 2020, les entreprises locales ont souffert des confinements consécutifs et des mesures de confinements des virus. De nombreuses entreprises ont dû réduire leurs heures d'opération, mettre à pied des employés ou se fier à de l'aide financière gouvernementale pour rester ouvertes. Certaines d'entre elles ont malheureusement choisi de fermer leurs portes. Les confinements consécutifs au début de 2021 ont poussé davantage les entreprises locales à prendre des décisions difficiles et tandis que les entreprises essentielles pouvaient continuer à opérer, les entreprises non essentielles ont été le plus affectées négativement par la pandémie.²⁵

Les données des Comptes des entreprises du mois de juin ont permis de recueillir des informations sur les entreprises locales entre les mois de janvier et de juin. Alors que ces comptes des entreprises de juin peuvent fournir quelques informations au sujet des entreprises locales, ils ne peuvent pas être utilisés pour mesurer l'impact de la pandémie. Il pourrait y avoir un sursis dans le temps et de la paperasse administrative pour qu'une entreprise ferme ses portes, alors les comptages de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermeture possible des entreprises. Statistique Canada indique que « Les entreprises fermées de façon permanente seront finalement exclues une fois que les entreprises auront cessé leurs activités et que les procédures de fermeture seront terminées et confirmées, un processus qui peut prendre plusieurs mois. (The Daily, 2021a) » Notamment, Statistique Canada décourage également les comparaisons des données des comptes des entreprises au fil du temps en raison de changements méthodologiques éventuels. Pour le prochain rapport, il n'existe aucun changement en méthodologie enregistré entre juin 2020 et 2021.

Le nombre total des entreprises classifiées dans le Comté Perth a diminué à partir de 9 251 en juin 2020 à 9 217 en juin 2021 (Tableau 21). Cette diminution fut menée par les déclinés de petites entreprises ayant 5 à 9 et 20 à 49 employés. Parmi toutes les entreprises, celles qui comptent 1 à 4 employés ont subi la plus grande hausse. La majorité des entreprises dans le Comté Perth était exploitée en propre, représentant 70 pour cent de toutes les entreprises classifiées. Il y avait 61 entreprises qui avaient 100 ou plus d'employés, soit une baisse de 1 par rapport à l'année précédente. Celle-ci était la plus faible diminution des grandes entreprises parmi les quatre comtés.

25 Pour obtenir plus d'information sur l'impact de la pandémie sur les entreprises locales, veuillez vérifier www.planningboard.ca/reports/ pour Comptes des entreprises dans la région des Quatre comtés, rapport, octobre 2021.

TABLEAU 21 : NOMBRE D'ENTREPRISES, COMTÉ PERTH

Échelle par nombre d'employés	Juin-20	Juin-21	Changements	Pourcentage du total (juin 2020)
0	6 495	6 490	-5	70 %
1-4	1 349	1 404	55	15 %
5-9	586	559	-27	6 %
10-19	395	379	-16	4 %
20 - 49	273	248	-25	3 %
50 - 99	91	76	-15	1 %
100+	62	61	-1	1 %
Total	9 251	9 217	-34	100 %

Source : Canadian Business Counts, juin 2020 et juin 2021

Tableau 22 démontre les dix principaux sous-secteurs industriels (Codes SCIAN à 3-chiffres) dans le Comté Perth. Au mois de juin 2021, le principal sous-secteur était celui des Entrepreneurs spécialisés en métiers avec 273 employeurs, suivi de la Production animale et aquaculture (242) et Services de soins de santé ambulatoires (175). Il convient de noter que les Comtés Huron et Perth partagent tous les dix principaux sous-secteurs, avec des ordres différents. La principale différence est que le Comté Huron dote la Production des récoltes comme son troisième sous-secteur tandis que le Comté Perth dote plutôt les Services de soins de santé ambulatoires.

TABLEAU 22 : DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS PAR NOMBRES DE FIRMES AVEC EMPLOYÉS, COMTÉ PERTH

Sous-secteur industriel SCIAN à 3-chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
Entrepreneurs spécialisés en métiers	143	111	19	0	273
Production animale et aquaculture	159	82	6	0	247
Services de soins de santé ambulatoires	117	44	13	1	175
Services professionnels, scientifiques et techniques	127	34	12	1	174
Services d'alimentation et débits de boissons	30	64	28	1	123
Construction de bâtiments	57	37	6	0	100
Organismes religieux, de subventions, civiques et professionnels et organismes semblables	74	19	7	0	100
Réparations, maintenance et entretien	53	29	3	0	85
Production des récoltes	65	18	1	0	84
Affaires immobilières	70	8	1	0	79

Source : Canadian Business Counts, juin 2021

PLAN D'ACTION 2021-2022

Chaque année, la Commission de planification de la main-d'oeuvre s'engage à participer à des initiatives collaboratives communautaires. Ci-dessous se trouve une mise à jour que nous avons accomplie au cours de la période 2020-21.

SÉRIE SUR LA VIE PRÉCAIRE

Objectifs	Activités proposées
Un rapport soulignant comment notre recherche précédente sur l'emploi précaire s'aligne et complète le travail d'autres agences de l'emploi et de services sociaux dans la région sera préparé à la suite des réunions des parties prenantes/groupes de focalisation/d'enquêtes pour examiner les principaux domaines de chevauchement et les futures possibilités de collaboration. Ce projet est destiné à être la deuxième phase du projet dans lequel les caractéristiques de l'emploi et de l'emploi précaire ont été définies et analysées. Ce rapport de suivi explorera la relation entre ces caractéristiques et autres facteurs essentiels liés à l'emploi précaire dans nos communautés.	<ul style="list-style-type: none">• Le développement des scénarios de cas pour mettre en évidence les rapports entre l'emploi précaire et les composants socioéconomiques clés.• Sessions de groupes de discussion• Production de la série sur la vie précaire• Lancement de la série et rapport final

Chefs du personnel : Kee May Ip

État : Il sera terminé avant le 20 janvier 2022 et sera disponible sur le site Web de la Commission de planification de la main-d'oeuvre.

COMPTES D'ENTREPRISES - IMPACTS DE LA COVID-19

Objectifs	Activités proposées
Un rapport analysant les changements de compte des entreprises en 2020, identifiant les facteurs relatifs aux fermetures d'entreprises dans notre région (comme la taille des entreprises, l'industrie et l'emplacement). Ce rapport examinerait également le pourcentage de fermetures d'entreprises selon l'industrie.	<ul style="list-style-type: none">• L'analyse des changements du compte des entreprises, selon le comté et l'industrie, en se concentrant sur les fermetures en raison de la COVID-19.• Compte total des entreprises, 2020-21• Changements dans la composition des entreprises : taille des entreprises, nombre de propriétaires exploitants d'entreprises, etc.• Rapport final

Chef du personnel : Tingting Zhang

État : Il sera terminé avant le 16 décembre 2021 et sera disponible sur le site Web de la Commission de planification

DIFFÉRENCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE GENRE - IMPACT DE LA COVID-19

Objectifs	Proposed Activities
<p>Le projet déterminera les variables clés qui indiquent une différence entre les hommes et les femmes dans leur participation à la main-d'oeuvre, en raison de la COVID-19. Déterminer dans quelle mesure la participation des femmes dans le marché du travail a été affectée par la pandémie pourrait nous aider à mieux comprendre le recouvrement économique global de la région P-SB. Une étude plus approfondie des secteurs dans lesquels la participation des femmes à la main-d'oeuvre a été fortement affectée pourrait fournir des informations sur les secteurs qui pourraient être ciblés lors de l'identification des opportunités de recouvrement (par exemple, taux de participation # hausses, temps plein à temps partiel, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser la composition du marché du travail et l'engagement par genre • Sessions de groupes de discussion • Rapport final

Chef du personnel : Tingting Zhang

État : Il sera terminé avant le 20 janvier 2022 et sera disponible sur le site Web de la Commission de planification

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL connect2JOBS

Objectifs	Proposed Activities
<p>Ce projet analysera ces fluctuations en examinant les affiches de postes connect2Jobs sur notre site Web en 2020/21 (le calendrier n'est pas clair en raison, que nous n'avions aucun affichage de postes avant la COVID-19). Les changements seront étudiés en se basant sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professions en demande • Compétences en demande • Affichages de postes à temps plein vs à temps partiel • Changements géographiques (plus ou moins d'affichages de postes dans certaines régions, peut-être?) • Lacune de compétences/Manque d'emplois : Rapports sur la recherche d'emploi et la demande d'emploi – comparaison 	<ul style="list-style-type: none"> • Rassembler et analyser les données de connect2JOBS • Vérification des résultats avec les parties prenantes de la communauté • Finaliser le rapport

Chef du personnel : Kee May Ip

État : En cours

PLAN D'ACTION 2022-2023

Il y a ci-dessous une liste d'initiatives qui ont été proposées par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour répondre aux priorités déterminées par les activités et la recherche dans l'ensemble de la région.

LES IMPACTS POSITIFS ET NÉGATIFS D'UN CHÔMAGE FAIBLE

Objectifs	Activités proposées
<p>Pendant la pandémie, la Péninsule Stratford-Bruce possède le taux de chômage le plus faible dans la province ce qui représente aussi le taux de chômage le plus faible partout en Ontario au cours des dix (10) dernières années. Cette pénurie de travailleurs disponibles a créé une crise dans la région. Ce projet explorera des moyens, par lesquels un taux de chômage chroniquement bas impacte notre communauté, particulièrement les employeurs et les chercheurs d'emploi. Identifier les façons dont le taux de chômage extrêmement bas a un impact sur nos communautés, et partager cette information d'une façon qui est facilement racontable. La création de quatre infographies qui se concentrent sur la façon dont un taux de chômage chroniquement bas a eu un impact sur les principaux membres de notre communauté, comme : les employeurs, les chercheurs d'emploi, les représentants gouvernementaux/groupes du développement économique, groupes industriels.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Analyse des données EPA• Sessions de groupes de discussion• Rapport final

Chef du personnel : À DÉTERMINER

État : En attente

EMPLOYERONE

Objectifs	Activités proposées
<p>Au cours des deux dernières années, les employeurs ont souffert de la COVID-19 et ses mesures sanitaires associées. Ce projet déterminera tout changement à partir des perspectives des employeurs au sujet de la main-d'oeuvre et des besoins de compétences. Les perspectives des employeurs sont importantes pour assurer que nous fournissons les bons renseignements et la formation appropriée pour satisfaire les demandes des compétences nécessaires aux employeurs.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Un minimum de 500 employeurs a terminé l'enquête;• Infographies réalisées pour chaque comté;• Infographies réalisées pour cinq (5) des principaux secteurs

Chef du personnel : À DÉTERMINER

État : En attente

RESSOURCE POUR LA RECHERCHE D'EMPLOIS DES FOURNISSEURS DE SERVICES

Objectifs	Activités proposées
<p>L'agrégateur de connect2JOBS a été lancé en juin 2020 accompagné de trois outils de base – Site d'emplois; Cartographie des emplois et Explorateur de carrière – lesquels ont aidé les chercheurs d'emploi dans la région pour trouver du travail et à apprendre à propos de leurs cheminements de carrières. Plus d'outils ont été ajoutés au cours de l'année écoulée, y compris un générateur de résumés/CV, une bibliothèque des professions; une bibliothèque des industries. Les chercheurs d'emploi peuvent également créer leurs propres portefeuilles sur le site Web pour cibler des emplois affichés qui correspondent à leurs compétences. connect2JOBS est devenu une plateforme très compréhensible à guichet unique pour les chercheurs d'emploi pour qu'ils puissent trouver du travail, explorer les cheminements de carrière et déterminer leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel. Dans ce projet les Quatre comtés – CMPT travaillera avec : Les fournisseurs de services EO et LFB devront rendre les outils de connect2JOBS plus accessibles aux chercheurs d'emploi; les développeurs de connect2JOBS doivent améliorer la capacité du site Web à se connecter aux chercheurs d'emploi avec l'emploi local et les ressources/programmes sur le préemploi.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Distribution du manuel d'activités aux fournisseurs de services EO et LFB.• Distribution de la série de vidéos d'instruction sur le site Web de www.connect2JOBS.ca et sur les canaux des médias sociaux.• Mécanisme liant les utilisateurs à la programmation LFB lancée

Chef du personnel : À DÉTERMINER

État : En attente

COMMENT ENGAGER À NOUVEAU LES TRAVAILLEURS RETRAITÉS - ENQUÊTE

Objectifs	Activités proposées
<p>Par contraste à 2019, il y avait 6 000 personnes de plus qui ont quitté le marché du travail en 2021. De nombreuses personnes ont choisi de quitter le marché du travail pour une variété de raisons et elles n'étaient pas activement à la recherche d'un emploi. Nous avons aussi entendu parler d'employeurs et de fournisseurs de services à propos des difficultés sur le plan de l'embauche. Déterminer les facteurs/obstacles qui empêchent les travailleurs retraités de rejoindre le marché du travail pourrait aider à alléger la pénurie de main-d'oeuvre dans notre région. Il est important pour la communauté et les employeurs de comprendre comment soutenir l'engagement renouvelé de ces travailleurs précieux.</p>	<ul style="list-style-type: none">• L'Enquête a été terminée par un minimum de 100 travailleurs à la retraite dans l'ensemble des comtés Bruce, Grey, Huron et Perth;• Un rapport détaillé et des infographies qui partagent ces résultats.

Chef du personnel : À DÉTERMINER

État : En attente

ÉLÉMENTS D'ACTION À ENTREPRENDRE À LONG TERME

Sous l'environnement mondial de la pandémie, notre région fait face à des défis semblables aux économies urbaines. Cependant, ces défis ont un effet différent sur les communautés locales en raison de leur contexte. Par conséquent, les solutions aux défis mentionnés déjà devraient être spécifiques au niveau local.

Au moyen d'enquêtes, de consultations et d'analyses de données, notre recherche a identifié des défis et des opportunités dans le marché du travail régional. Les tableaux ci-dessous soulignent les recommandations pour les employeurs et les gouvernements locaux. Ces initiatives serviront comme base au travail continu de la Commission de planification de la main-d'oeuvre et au développement d'activités stratégiques au cours des mois à venir.

RECOMMANDATIONS

PARTIE PRENANTE : EMPLOYEUR

- Attirer et retenir des travailleurs au sein de la main-d'oeuvre locale, particulièrement pour les femmes qui ont quitté le marché du travail pendant la pandémie;
- Fournir une meilleure compensation, une amélioration de la rémunération, des salaires et des avantages sociaux afin d'augmenter l'attrait des professions de premier échelon;
- Fournir des heures flexibles de travail et de bons environnements de travail pour attirer et retenir des travailleurs. Avec des lieux de travail plus respectueux et inclusifs, les employés ont tendance à rester.
- Recruter des aînés pour agir comme mentors ou formateurs pour des générations plus jeunes avec une meilleure prise en compte des différences générationnelles et une concentration sur la planification de la relève
- Améliorer la formation et la sécurité pour les employés; plus de gestion de ressources humaines et de soutien auprès de la santé mentale;²⁶
- Fournir des essais de poste d'emploi ou des occasions d'apprentissage par l'expérience pour les faire rentrer dans le lieu de travail; plus de soutien pour les apprentissages et le travail intégré dans les opportunités d'apprentissage; Improving collaboration between all levels of government, the private sector, and the non-profit sector to support recovery efforts;
- Améliorer la collaboration entre tous les niveaux gouvernementaux, le secteur privé et le secteur non lucratif pour soutenir les efforts de rétablissement;
- Encourager les consommateurs dans la région de magasiner et augmenter leur niveau de confiance en mettant en oeuvre des plans de réouverture sûrs.

26 Le Centre de compétences futures et la Chambre de commerce ont fourni une plateforme pour les entreprises de petite taille et de taille moyenne pour accéder à un large éventail de ressources gratuites y compris celles sur le leadership, la diversité et l'inclusion, la santé et le mieux-être, des compétences numériques et la conformité réglementaire. Découvrez-en plus ici : <https://occ.ca/mediareleases/small-businesses-get-injection-of-support-to-tackle-skills-gaps-and-labour-shortages/>.

PARTIE PRENANTE : GOUVERNEMENT LOCAL

- Soutenir de façon continue les entreprises locales par des subventions, des prêts ou autres moyens d'allègement financier, particulièrement pour les entreprises qui se débattent toujours;
- Rehausser l'accès au capital pour les petites entreprises et les entrepreneurs, particulièrement pour les personnes du premier peuple et autres minorités raciales²⁷;
- Fournir du soutien ciblé aux organismes ruraux sans but lucratif qui travaillent sur l'intervention de crises et la planification de la reprise des activités;
- Développer et financer les programmes de partenariats régionaux pour soutenir les travailleurs qualifiés à la demande;
- Aborder des idées fausses de cheminement de carrière en fabrication, le tourisme et les métiers spécialisés; plus d'engagements d'étudiants à l'école secondaire, de femmes et autres groupes sous-représentés et de les éduquer en matière des opportunités de carrière localement;
- Identifier les obstacles qui pourraient empêcher le monde de participer à des opportunités de formation; exposer les étudiants et les firmes aux options de formation offertes par les Collèges Fanshawe, Georgian ou autres agences locales;
- Fournir des politiques et des programmes pour soutenir de la formation adéquate régionale et de nouvelles tendances dans les exigences de compétences pour permettre et soutenir la productivité locale; les fournisseurs de services locaux peuvent offrir de la formation pour augmenter les compétences numériques pour améliorer l'employabilité, suivie de l'aide dans la recherche d'emploi et des subventions à l'emploi potentielles pour ceux qui en ont besoin.
- Investir dans des services de gardes d'enfants de qualité plus abordables et de répondre à la pénurie d'enseignants et d'éducateurs de la petite enfance;²⁸
- Étendre les pilotes d'immigration régionale pour faire venir plus d'immigrants économiques à des communautés rurales et isolées;
- Améliorer l'accès à des marchés du travail et à des services communautaires pour les nouveaux venus en engageant les employeurs, les fournisseurs de services et les membres communautaires en éducation et en opportunités de formation pour attirer, retenir et intégrer tous les nouveaux venus;
- Favoriser un environnement inclusif pour les personnes autochtones et racisées par l'entremise de promotions de compétences interculturelles et d'initiatives de rapprochement.
- Accueillir des étudiants internationaux comme source de travailleurs et les aider à s'intégrer à la main-d'oeuvre; plus de partenariats avec des fournisseurs de services communautaires comme le YMCA;
- Mener une planification stratégique de la main-d'oeuvre et créer un environnement solide d'apprentissage; plus de collaboration entre les intervenants publics et privés.

27 Rapport économique de l'Ontario 2021. OCC. 2021. <https://occ.ca/interactive-oer2021/>

28 Dessanti, Claudia. « Le projet Elle-récupère : Faire face aux impacts économiques genrés » Chambre de commerce de l'Ontario Septembre 2020. <https://occ.ca/wp-content/uploads/OCC-shecovery-final.pdf>

FOUR COUNTY LABOUR MARKET PLANNING BOARD

111 Jackson Street South, Suite 1
Walkerton, ON N0G 1L0
www.planningboard.ca • 519-881-2725