

CHATHAM-KENT
CONSEIL DE PLANIFICATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Plan local du marché du travail **2024**



18 FÉVRIER 2025

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

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

CHATHAM-KENT
Workforce
PLANNING BOARD 

CONTENTS

| | |
|---|-----------|
| 1 Introduction | 3 |
| 2 Résumé des conclusions du PLMT | 4 |
| 2.1 Tendances démographiques, de la main-d'œuvre et de l'industrie | 4 |
| 2.2 Principales conclusions de l'engagement communautaire | 6 |
| 2.3 Tendances et perspectives du programme Emploi Ontario | 7 |
| 2.4 Considérations stratégiques (résumé) | 8 |
| 3 Initiatives de CKWPB 2024 | 9 |
| 3.1 Domaine prioritaire 1: Développer les ressources pour soutenir les employeurs et les demandeurs d'emploi | 9 |
| 3.2 Domaine prioritaire 2 : Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs et les agences | 10 |
| 3.3 Domaine prioritaire 3 : Améliorer la recherche sur le marché du travail local | 13 |
| 4 Population et tendances démographiques | 14 |
| 4.1 Évolution de la population par année (annuelle) | 14 |
| 4.2 Variation de la population par source (annuelle) | 15 |
| 4.3 Caractéristiques migratoires par groupe d'âge (annuel) | 17 |
| 4.4 Tendances de l'immigration (annuelles) | 18 |
| 4.5 Croissance du logement et de la population | 22 |
| 4.6 Évolution des revenus | 24 |
| 5 Tendances de la main-d'œuvre | 29 |
| 5.1 Emploi par secteur d'activité et par profession | 32 |
| 5.2 Répartition de la population active par caractéristiques démographiques | 38 |
| 5.3 Population active par niveau d'éducation | 43 |
| 5.4 L'emploi chez les résidents âgés | 45 |
| 5.5 Familles et participation au marché du travail | 46 |
| 5.6 Source potentielle de main-d'œuvre sous-utilisée | 47 |
| 5.7 Offres d'emploi | 49 |
| 5.8 Actualisation de la demande future de main-d'œuvre | 53 |
| 6 Tendances de l'industrie | 56 |
| 6.1 Nombre d'entreprises par niveau d'emploi | 56 |
| 6.2 L'économie de Chatham-Kent axée sur les exportations | 60 |
| 7 Perspectives d'engagement communautaire | 61 |
| 7.1 Enquête auprès des demandeurs d'emploi | 61 |
| 7.2 Enquête EmployerOne | 66 |
| 7.3 Éunions du workforce planning board et des organisations de soutien À l'emploi de Chatham-Kent | 77 |
| 8 Emploi clients du programme Ontario | 78 |
| 9 Considérations Stratégiques pour le plan 2025 | 84 |
| 10 Actions recommandées | 86 |

2 RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS DU PLMT

2.1 TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'INDUSTRIE

| Catégorie | Faits marquants |
|-------------------|---|
| Population | <ul style="list-style-type: none">● Poursuite de la croissance en 2024 - augmentation de 1 % d'une année sur l'autre.● La population est de 111 705 habitants au 1^{er} juillet 2024. La dernière fois que la population a été aussi élevée, c'était en 2006.● La population augmente modestement depuis 2016.● La croissance de 2,2 % du groupe d'âge des 25-44 ans est un signe encourageant que la demande de main-d'œuvre locale est prise en compte.● Les immigrants, les résidents non permanents et les migrants intraprovinciaux continuent d'être le moteur de la croissance démographique.<ul style="list-style-type: none">○ Après les migrants intraprovinciaux, les résidents non permanents ont été la deuxième source de croissance démographique.¹● La croissance démographique "naturelle" s'aggrave - 462 décès de plus que de naissances en 2024.● La mobilité est considérable dans le sud-ouest de l'Ontario. Les cinq principales sources/destinations des migrants en provenance ou à destination de Chatham-Kent sont Windsor, London, Toronto, Sarnia et l'Ontario hors RMR/AR. |
| Effectifs | <ul style="list-style-type: none">● Le nombre de personnes faisant partie de la main-d'œuvre de CK a augmenté de 8,2 % (+4 200) en 2024. La dernière fois qu'il y a eu autant de personnes participant à la main-d'œuvre, c'était en 2008.● Le taux de chômage a augmenté pour atteindre 7,9 %, la population active ayant progressé plus rapidement que l'emploi total (8,2 % contre 6,9 %).● L'année dernière, l'emploi a connu une forte croissance dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (+4 %), dans l'industrie manufacturière (+3 %) et dans les transports (+3 %).● L'emploi a chuté de 10 % dans le secteur de la distribution de gaz naturel● Les femmes âgées de 25 à 34 ans en CK ont un taux de participation à la main-d'œuvre nettement inférieur à celui du pays dans son ensemble.● Le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale a augmenté ces dernières années et est aujourd'hui supérieur de 52 % à celui de l'ensemble du pays, par rapport à la taille de la population.● Les employeurs de Chatham-Kent ont eu recours aux travailleurs étrangers temporaires 3,5 fois plus que l'ensemble de la province, en tenant compte de la taille de la population.● Le nombre de diplômés internationaux de l'enseignement postsecondaire dans la main-d'œuvre de CK augmente chaque année (215 permis à la fin de 2023).● Les mises en chantier ont fortement diminué en 2024 (294 contre une moyenne de 470 au cours des quatre années précédentes). |

¹Selon Statistique Canada, les résidents non permanents (RNP) sont des personnes titulaires d'un permis d'études, d'un permis de travail, d'un permis ministériel ou qui demandent le statut de réfugié. Ils comprennent également les personnes à leur charge nées à l'étranger et vivant au Canada.

| Catégorie | Faits marquants |
|--------------------------------|---|
| Offres d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> ● Le nombre d'offres d'emploi a diminué de 10 % d'une année sur l'autre² ● Les offres d'emploi pour les infirmières, les éducateurs de la petite enfance et les infirmiers auxiliaires sont toutes en forte hausse, de même que pour les superviseurs des services de restauration et les agents administratifs. ● Les offres d'emploi sont en baisse dans un certain nombre de groupes, notamment les ouvriers, les vendeurs au détail, les caissiers, les chauffeurs routiers et les aides à domicile. ● Les cinq groupes professionnels les plus importants en termes de nombre d'offres d'emploi en 2024 sont les suivants : infirmiers, serveurs, aides à domicile, vendeurs au détail et infirmières auxiliaires. |
| Demande de main-d'œuvre | <ul style="list-style-type: none"> ● Entre 2024 et 2031, la demande de croissance créera près de 3 000 emplois, tandis que la demande de remplacement en créera 11 150 autres, soit 14 130 emplois à pourvoir d'ici 2031. ● La croissance démographique annuelle de 1 % ne suffira probablement pas à répondre à cette demande (à moins que l'on puisse encourager davantage de résidents locaux à rejoindre la population active ou à y rester). |
| Revenu | <ul style="list-style-type: none"> ● Le revenu personnel médian augmente plus lentement en CK que dans l'ensemble du pays. ● Le nombre de contribuables déclarant un revenu de 100 000 \$ et plus a augmenté de 70 % sur la période 2017-2022. |
| L'industrie | <ul style="list-style-type: none"> ● Le nombre d'entreprises employeuses continue de baisser - de 1,8 % entre juin 2023 et juin 2024. ● La construction, l'agriculture, le commerce de détail et le commerce de gros ont reculé. ● Il y avait 10 restaurants de plus en 2024 qu'en 2023. ● Les industries de base de CK dépendent fortement des marchés d'exportation. Les exportations agricoles (au Canada et à l'étranger) ont augmenté pour atteindre 1,1 milliard de dollars en 2022 (soit une hausse de 78 % sur 10 ans). ● Six secteurs manufacturiers différents ont connu une croissance de 50 % ou plus de leurs recettes d'exportation. |

²La période de 12 mois allant du 1^{er} novembre au 31 octobre 2023 est comparée à la même période en 2024.

2.2 PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

| Catégorie | Faits marquants |
|---|---|
| <p>Enquête auprès des demandeurs d'emploi</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 48 % des personnes interrogées recevaient un revenu du programme Ontario au travail. ● Plus de 20 % d'entre eux consacrent au moins 20 heures par semaine à la recherche d'un emploi. ● La plupart recherchent un salaire plus élevé que celui de leur emploi actuel ou précédent (40 %), mais une grande partie d'entre eux sont à la recherche d'un travail flexible ou d'une culture d'entreprise différente. ● Les sites de recherche d'emploi non gouvernementaux sont les plus utilisés, suivis par les sites gouvernementaux (par exemple CK Jobs). ● Plus de la moitié d'entre eux avaient reçu une aide à la recherche d'emploi de la part des services sociaux et d'emploi de Chatham-Kent (56 %). ● L'aide la plus importante qu'ils souhaiteraient obtenir : des essais d'emploi pour démontrer leur capacité à effectuer le travail. |
| <p>Enquête EmployerOne</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Les répondants à l'enquête représentaient 15 400 employés, soit environ 30 % de tous les emplois à Chatham-Kent. ● 86 % de la main-d'œuvre est de retour au bureau ou sur le lieu de travail, et ce pourcentage devrait augmenter au cours de l'année à venir. ● Près de 2 400 personnes se sont séparées de leur employeur au cours des 12 derniers mois (15 % de l'emploi total). ● Au total, les employeurs ont embauché un peu plus de 2 500 nouveaux travailleurs. ● 31 % ont déclaré que le manque de travailleurs était une raison pour laquelle ils ont refusé de nouvelles affaires au cours de l'année. ● 26 % ont déclaré avoir modifié leurs heures d'ouverture en raison d'un manque de personnel. ● Seulement 15 % ont investi dans la technologie pour remédier aux pénuries de personnel. ● 44 % des employeurs ont embauché du personnel en dehors de la région CK au cours de l'année. ● L'accès aux talents administratifs a reçu la réponse la plus positive, 47 % des personnes interrogées estimant que l'accès est bon ou excellent ● La main-d'œuvre qualifiée est la moins bien notée, 30 % d'entre eux lui attribuant une note moins que satisfaisante. Les compétences techniques ont également été jugées faibles. ● 29 % ont déclaré qu'aucune formation pertinente n'était proposée au niveau local. ● L'IA devrait jouer un rôle de plus en plus important. |
| <p>Points de vue des parties prenantes - employeurs et organismes de services aux employeurs</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Les immigrants et les travailleurs étrangers temporaires jouent un rôle croissant dans la main-d'œuvre. ● Le nombre d'étudiants étrangers est en baisse au St. Clair College, campus de Chatham. ● La garde d'enfants, le logement et la nécessité de payer des salaires compétitifs sont les trois questions les plus importantes. ● La promotion de la diversité de la main-d'œuvre (par exemple démographique) reste une priorité importante. ● Nous devons continuer à nous concentrer sur l'obtention des données nécessaires pour prendre des décisions éclairées. |

2.3 TENDANCES ET PERSPECTIVES DU PROGRAMME EMPLOI ONTARIO

| Programme | Faits marquants |
|--|---|
| Clients des services à l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> ● Baisse continue de 605 en 2022/23 à 425 en 2023/24. ● Les personnes handicapées représentaient 31 % des clients. ● 56 % des clients étaient des hommes. ● Les secteurs les plus touchés par les licenciements sont l'industrie manufacturière, l'hébergement et la restauration, le commerce de détail et la construction. ● À la sortie, 55 % avaient un emploi, 4 % étaient au chômage, 9 % étaient en formation, 16 % étaient autres et 17 % étaient inconnus. |
| Clients de l'alphabétisation et des compétences de base (ACB) | <ul style="list-style-type: none"> ● 173 clients en 2023/24. 43 % ont moins de 25 ans. ● Les personnes handicapées représentaient 38 % des clients. ● 53 % des clients étaient des femmes. ● 44 % avaient un objectif d'emploi et 44 % un objectif d'éducation post-secondaire. |
| Meilleur emploi en Ontario | <ul style="list-style-type: none"> ● 31 clients dont 84 % d'hommes. La majorité d'entre eux suivent une formation de conducteur de camion de transport. |
| Services intégrés pour l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> ● 629 clients en 2023/24. ● Les personnes handicapées représentaient 54 % des clients. ● 59 % des clients étaient des hommes. ● Près de la moitié (48 %) gagnaient un revenu grâce au programme Ontario au travail. |
| Apprentissage | <ul style="list-style-type: none"> ● 638 apprentis actifs en 2023/24, contre 617 l'année dernière. ● Le nombre de certificats d'apprentissage n'a pas été publié. ● 93 % des nouveaux apprentis sont des hommes. ● 49 nouvelles inscriptions ont été enregistrées pour le métier d'électricien - construction et maintenance. ● 23 étaient pour Technicien d'entretien automobile. |
| Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeur | <ul style="list-style-type: none"> ● 35 employeurs utilisant ce programme en 2023/24. ● 77 % des employeurs étaient de petite taille (moins de 50 salariés). 49 % ont fait appel à un formateur privé et 40 % à un établissement d'enseignement professionnel privé agréé. ● Tous les employeurs ont fait état d'une augmentation de la productivité des stagiaires et ont indiqué que la formation répondait aux besoins de la main-d'œuvre. |
| Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participant | <ul style="list-style-type: none"> ● 58 participants utilisant ce programme en 2023/24, 71 % d'hommes. ● 86 % étaient actuellement employés (la plupart à temps plein). |

2.4 CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES (RÉSUMÉ)

- L'économie et la main-d'œuvre de CK dépendent des exportations vers les États-Unis. Un rapport des médias locaux indique que plus de 1 000 personnes à Chatham-Kent travaillent pour des entreprises qui seraient directement touchées par les droits de douane de 25 % des États-Unis sur l'acier et l'aluminium, notamment Sonoco Canada Corporation, MSSC Canada, Martinrea Metallic Canada, Dajcor et Dana Canada Corporation.³
- La population augmente, mais probablement pas assez rapidement pour soutenir une main-d'œuvre en pleine croissance.
- Le nombre d'industries ayant recours à des immigrants et à des travailleurs temporaires est en augmentation.
- La réduction du nombre d'étudiants étrangers aura des répercussions sur les inscriptions dans les établissements d'enseignement supérieur de CK.
- CK compte une part relativement importante de population bénéficiant de l'aide sociale.
- Le taux d'activité des femmes de 25 à 34 ans est nettement inférieur au niveau national.
- Le nombre de familles biparentales avec des enfants et un seul salarié a augmenté de manière significative ces dernières années.
- Les mises en chantier de logements à CK sont en baisse (19 % en 2024 par rapport à 2023). Les mises en chantier à London ont augmenté de 90 %, à Windsor de 79 % et à Sarnia de 53 %.
- Les projections indiquent qu'il y aura une forte demande d'emplois dans les secteurs de la santé, de l'industrie manufacturière, de l'hébergement et de la restauration, des transports et de l'entreposage jusqu'en 2031.
- Le secteur manufacturier a été à l'origine d'une grande partie des licenciements, même s'il a été à l'origine d'un grand nombre de postes vacants.
- Les apprentis ne restent pas longtemps chez les employeurs après l'obtention de leur diplôme.
- L'intelligence artificielle est en train d'émerger comme un perturbateur majeur de la main-d'œuvre - 30 % des répondants d'EmployerOne ont déclaré qu'elle avait déjà un impact sur leur entreprise et/ou leur main-d'œuvre.
- Une grande partie de la formation nécessaire n'est pas proposée à CK - 26 % des entreprises ont déclaré que c'était un obstacle qui les empêchait de proposer une formation.

³CKNewsToday.ca, 11 février 2025.

3 INITIATIVES DE CKWPB 2024

Le PLMT 2024 comprend trois priorités :

1. Développer des ressources pour soutenir les employeurs et les demandeurs d'emploi.
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs et les agences.
3. Améliorer la recherche sur le marché du travail local.

Les activités suivantes ont été entreprises au cours de l'année écoulée pour répondre à ces domaines prioritaires :

3.1 DOMAINE PRIORITAIRE 1 : DÉVELOPPER LES RESSOURCES POUR SOUTENIR LES EMPLOYEURS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

| Action | Résultats/travail |
|--|---|
| Suivre l'activité du site web et identifier les possibilités d'accroître la fréquentation et la notoriété de ChathamKentJobs.com | <ul style="list-style-type: none">● L'ensemble de la plateforme chathamkentjobs.com a été rebaptisée et mise à jour sous la marque CK Jobs. Outre la refonte du site web, le marketing a été renforcé sur Facebook, Google et Spotify.● Les données des utilisateurs du site ChathamKentJobs.com sont suivies et partagées par le Chatham-Kent Workforce Planning Board lors des présentations.● La lettre d'information mensuelle CK LMI fait la promotion de ChathamKentJobs.com. |
| Continuer à organiser des salons de l'emploi et des expositions pour mettre en contact et informer les demandeurs d'emploi, les employeurs, les principales parties prenantes et les étudiants. | <ul style="list-style-type: none">● Après le succès de l'exposition et du salon de l'emploi Learning, Earning and Living CK Expo d'octobre 2023, un événement similaire sera organisé à nouveau en mars 2025. L'exposition CKJobs Career Ignite Jobs Expo incitera les demandeurs d'emploi à participer à des activités d'apprentissage pratique et à un salon de l'emploi traditionnel. |
| Soutenir les activités et les programmes qui font de Chatham-Kent une communauté accueillante et inclusive pour tous les nouveaux arrivants. | <ul style="list-style-type: none">● Le partenariat local pour l'immigration de Chatham-Kent continue d'organiser chaque année la semaine d'accueil CK. La célébration de 2024 comprenait 12 événements à travers la municipalité, lesquels ont mobilisé plus de 1 000 personnes.● Taste of Chatham-Kent a été lancé en 2024 dans le cadre de la semaine d'accueil de CK et a soutenu les célébrations et les événements des associations ethnoculturelles locales.● Les communautés culturelles locales continuent d'organiser des événements tout au long de l'année.● Le CK LIP Council, le CK LIP Immigrant Advisory Group et le CK Welcome Network continuent d'être des programmes qui contribuent à faire de CK une communauté accueillante.● St. Clair College International Student Event, Adult Language and Learning Welcome Event, Cultural ConneCKt et What's Brewing sont des exemples d'autres événements organisés dans la municipalité en rapport avec ce point d'action. |

| Action | Résultats/travail |
|---|--|
| <p>Continuer à produire et à promouvoir le Plan local pour le marché du travail afin d'aider les employeurs, les demandeurs d'emploi et les principales parties prenantes à prendre des décisions éclairées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● CKWPB a organisé une présentation communautaire en février 2024 pour partager les résultats du PLMT. 104 personnes ont assisté à l'événement. ● Le document sur le PLMT est affiché sur le site Web CKWorkforce.com et est distribué lors d'événements locaux. ● L'attraction et la promotion de la communauté partagent les faits saillants par le biais de présentations à la communauté. 14 présentations ont eu lieu en 2024 et ont mis en évidence ces résultats. |

3.2 DOMAINE PRIORITAIRE 2 : FAVORISER LES PARTENARIATS LOCAUX ENTRE LES EMPLOYEURS, LES ÉDUCATEURS ET LES AGENCES

| Action | Résultats/travail |
|---|--|
| <p>Travailler avec CK Economic Development pour mettre en relation les employeurs locaux et les éducateurs dont ils ont besoin pour relever les défis en matière de main-d'œuvre. Mettre l'accent sur les grands employeurs, car il semble y avoir eu des réductions d'effectifs ces dernières années.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Les services de développement économique de CK organisent des visites de l'industrie manufacturière avec les conseillers en orientation des écoles locales pour faire connaître les possibilités d'emploi. ● La base de données sur l'engagement des employeurs relie les employeurs et les conseils scolaires de Chatham-Kent afin d'informer les étudiants sur l'exploration des carrières et de les encourager à planifier des carrières au niveau local. Le répertoire identifie les différentes façons dont les employeurs peuvent s'engager auprès des étudiants en identifiant leurs besoins en matière d'attraction des talents, leur disponibilité et leurs méthodes d'interaction préférées (par exemple, vidéos, visites de lieux de travail, sessions de conférences en classe). ● Les services d'attraction, de développement économique et de promotion des communautés ont organisé en novembre la journée des carrières agricoles pour les classes de la majeure haute spécialisation (Specialist High Skills Major) en collaboration avec le Lambton Kent District School Board, le St. Clair Catholic District School Board et le Conseil scolaire catholique Providence. Cinq grands employeurs de CK ont fait visiter leur lieu de travail aux étudiants locaux pour les aider à mieux comprendre les perspectives de carrière dans le secteur agricole, ce qui les encourage à demeurer à Chatham-Kent ou à y revenir pour y travailler et y vivre. |
| <p>Mettre en relation des étudiants internationaux avec des employeurs à la recherche de travailleurs à temps partiel.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● St. Clair College offre des services d'orientation professionnelle (à tous les étudiants, pas seulement aux étudiants étrangers). Ces services sont basés à Windsor et le personnel se rend sur le campus de Chatham un jour par semaine. Les étudiants de Chatham peuvent également prendre rendez-vous virtuellement pour éviter de se déplacer. ● Le service des carrières de St. Clair College organise des salons de l'emploi pour favoriser les contacts avec les employeurs. Par exemple, il a organisé pour 2024 un salon de l'emploi le 7 février dans le secteur de la santé et un autre le 4 mars pour les étudiants des programmes de Travailleur des services de développement (DSW), Éducation de la petite enfance (ECE) et d'Aide à l'enfance et à la jeunesse (CYC). Des étudiants étrangers ont participé à ces salons. ● St. Clair College dispose d'un poste d'ambassadeur auprès des étudiants internationaux. Parmi les nombreux services et soutiens qu'il offre, ce poste aide les étudiants internationaux à trouver un emploi à temps partiel. |

| Action | Résultats/travail |
|--|--|
| <p>Continuer à participer à des salons de l'emploi à l'extérieur de la communauté pour attirer des travailleurs à Chatham-Kent.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● En novembre 2024, Attraction et promotion de la communauté a participé au salon des carrières des immigrants canadiens à Mississauga. ● Le service Attraction et promotion de la communauté soutient les employeurs qui participent à des salons de l'emploi à l'extérieur de la municipalité en fournissant des informations sur la communauté afin d'attirer les talents. |
| <p>Organiser des réunions trimestrielles des prestataires de services de l'emploi afin d'encourager une meilleure communication et de soutenir la collaboration lors de la transition vers le nouveau modèle de prestation de services de l'emploi.</p> | <p>Les prestataires de services de l'emploi ont la possibilité de se réunir plusieurs fois l'an pour communiquer et collaborer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les prestataires locaux se réunissent deux fois l'an dans le cadre des réunions du réseau régional pour l'emploi de Windsor. ● Conformément à une recommandation du PLMT 2023, le CK Workforce Planning Board a organisé une réunion avec un groupe d'acteurs locaux qui fournissent du soutien à l'emploi dans la communauté. La première réunion a eu lieu en mai 2024 et la deuxième en novembre 2024. Le groupe a accepté de se réunir deux fois l'an et d'axer les discussions sur ce qu'il entend et voit dans la communauté. |
| <p>Élaborer des stratégies sectorielles de développement de la main-d'œuvre dans les secteurs à forte demande, notamment l'industrie manufacturière, les soins de santé, l'agriculture, les transports et le commerce de détail.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Le groupe de travail sur les ressources humaines de l'Alliance pour la santé de l'Ontario de Chatham-Kent se concentre sur les besoins en matière d'attraction et de maintien des talents dans le secteur des soins de santé. Ce groupe de travail est soutenu par l'équipe Attraction et promotion de la communauté de la municipalité de Chatham-Kent. ● Le groupe de travail sur le recrutement et la rétention des médecins évalue la demande locale en médecins, élabore et met en œuvre des stratégies pour soutenir une approche intégrée de recrutement et de rétention des médecins. Ce groupe de travail est composé de représentants des équipes de santé familiale, ainsi que de membres ressources de la municipalité de Chatham-Kent, de l'équipe Santé Ontario Chatham-Kent, du RLISS d'Érié St-Clair et de la Chatham-Kent Health Alliance. ● Le comité est composé d'acteurs de la communauté qui s'efforcent de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. Le comité consultatif des éducateurs de la petite enfance utilise de multiples approches, y compris des activités de plaidoyer, pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et inciter les jeunes à s'orienter vers des carrières en éducation de la petite enfance. |
| <p>Développer un programme de transition professionnelle spécifique au secteur manufacturier.</p> | <p>Meilleurs Emplois Ontario fournit de l'aide aux demandeurs d'emploi qui ont perdu leur emploi. Dans ce cas, le demandeur d'emploi peut s'adresser à un prestataire d'Emploi Ontario qui pourra évaluer son éligibilité et l'aider à remplir sa demande.</p> |

| Action | Résultats/travail |
|--|--|
| <p>Explorer les possibilités d'améliorer et de promouvoir les services destinés aux entrepreneurs</p> | <p>Grâce au Centre des petites entreprises d'EcDev, les clients ont accès à un large éventail de services de consultation, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Des consultations individuelles gratuites pour discuter de leurs idées d'entreprise, des étapes de la planification et de l'assistance spécifique dont ils pourraient avoir besoin. ● Conseils sur les licences, les permis, l'enregistrement, les règlements et autres formulaires et documents nécessaires pour créer et développer une entreprise. ● Conseils et soutien pour la préparation d'un plan d'entreprise, y compris l'aide pour surmonter les obstacles éventuels au cours du processus de planification. ● Aide à l'obtention d'un financement, à la préparation d'un flux de trésorerie et à la compréhension des programmes et services gouvernementaux qui peuvent être disponibles. ● Une analyse approfondie et un examen formel de leurs plans et de leurs présentations afin de mieux se préparer à travailler avec les prêteurs et les investisseurs. ● Des conseils sur l'élaboration d'un plan de marketing et de communication pour les aider à promouvoir leur entreprise. ● Recherche et soutien pour trouver les fournisseurs, les équipements et les stocks dont ils peuvent avoir besoin. ● Participation et célébration des ouvertures officielles et des anniversaires. <p>Les programmes proposés cette année sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Starter Company Plus, en mars et en septembre 2024 ● Entreprise d'été, d'avril à août 2024 ● Événement de réseautage pour les entreprises débutant en août 2024 ● Événement de réseautage d'entreprise d'été en juin 2024 ● Ateliers individuels avec des entrepreneurs locaux. Par exemple, Stephanie Simmons, "Y a-t-il une petite entreprise en vous ?". Ou "Email Marketing", avec Jess Kroez. ● JA World of Choices, avril 2024. |



3.3 DOMAINE PRIORITAIRE 3 : AMÉLIORER LA RECHERCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

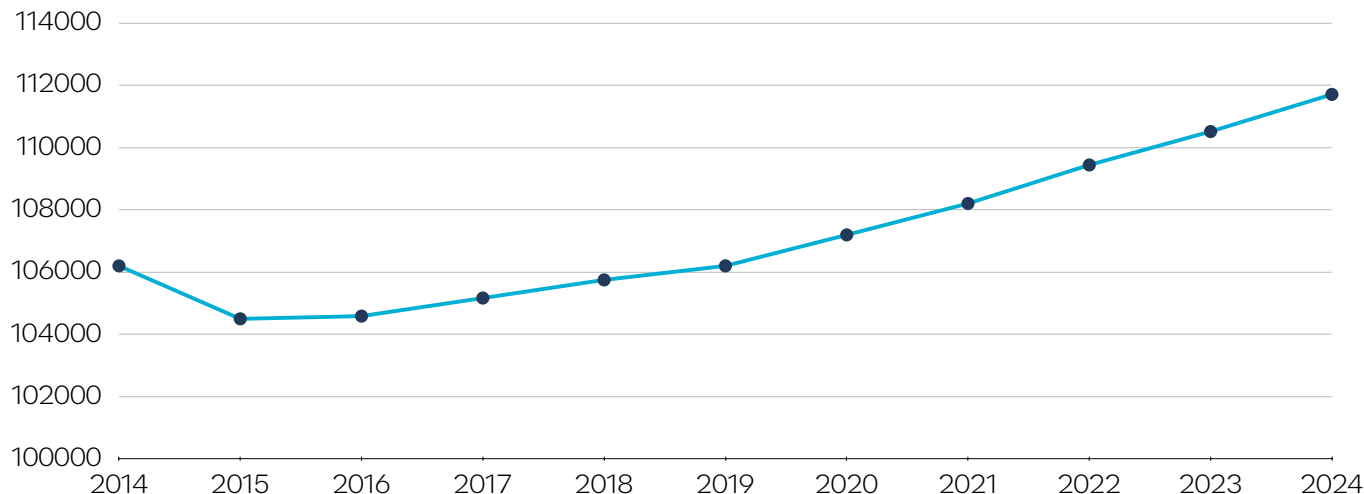
| Action | Outcomes/Work |
|---|--|
| <p>Étudier les secteurs qui font appel à des travailleurs internationaux et identifier les possibilités d'étendre le recours à ces travailleurs dans les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Le CK Workforce Planning Board a publié en 2024 le rapport, International Student Talent in CK qui étudie les tendances locales en matière d'inscription des étudiants internationaux et évalue la possibilité de retenir les étudiants internationaux pour répondre à la demande de main-d'œuvre locale. ● Community Attraction and Promotion a organisé le webinaire "Supporting Employees from Work Permits to Permanent Residency", qui a fourni des informations sur les programmes fédéraux et provinciaux de promotion des talents internationaux. Ce webinaire s'adressait aux employeurs qui souhaitent conserver leurs employés et les soutenir dans leur processus d'obtention de la résidence permanente afin de s'assurer qu'ils continuent à faire partie de leur main-d'œuvre. |
| <p>Explorer les obstacles auxquels les employeurs sont confrontés lorsqu'ils veulent accéder à des travailleurs étrangers temporaires et les embaucher.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Le CK Local Immigration Partnership a publié en 2024 le document Assessing the Needs of Temporary Foreign Workers (TFW) in the Agriculture Sector , lequel étudie l'utilisation du programme de travailleurs étrangers temporaires par les employeurs locaux et les possibilités de retenir les travailleurs migrants dans la région de Chatham-Kent. |
| <p>Compiler des informations sur les logements disponibles, les services de garde d'enfants et d'autres ressources afin de soutenir les efforts déployés par les employeurs pour attirer les travailleurs.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Le site Web LivingCK.ca est axé sur la vie à Chatham-Kent, avec un contenu couvrant les questions les plus fréquemment posées par les nouveaux résidents ou les résidents potentiels y compris les services de garde d'enfants, l'aide au logement et d'autres aspects du mode de vie et de la vie quotidienne. ● Le LivingCK New Resident Guide (guide du nouveau résident de CK) est disponible en version papier et en version PDF téléchargeable. Il contient des liens vers des informations clés sur la communauté. Depuis son lancement en 2022, le guide a été téléchargé 744 fois. |
| <p>Identifier les obstacles à une plus grande participation à la main-d'œuvre de segments spécifiques de la population, notamment les immigrants, les ménages biparentaux dont un seul est employé et les personnes handicapées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● En 2024, le CKWPB a mené un projet axé sur l'engagement et les données afin d'identifier les obstacles uniques auxquels sont confrontés les groupes démographiques sous-représentés, en particulier les personnes handicapées et les immigrants, au sein de la population active de Chatham-Kent. Le rapport final sera publié au début de l'année 2025 et fournira des recommandations pour réduire ces obstacles. L'objectif est de mieux comprendre les réserves de main-d'œuvre existantes et les compétences locales qui sont sous-employées ou qui ne participent pas actuellement au marché du travail local, et de formuler des recommandations pour améliorer les résultats équitables en matière d'emploi dans la région de Chatham-Kent. |

4 POPULATION ET TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

4.1 ÉVOLUTION DE LA POPULATION PAR ANNÉE (ANNUELLE)

Le nombre de personnes vivant dans Chatham-Kent⁴ est en augmentation depuis 2015, après plusieurs années de déclin démographique. Au 1^{er} juillet 2024, la population était estimée à 111 705 habitants. Le taux de croissance a été modeste, avec une moyenne de 1,0 % par an entre 2019 et 2024. Le taux de croissance s'est accéléré pendant et après la pandémie, avec une augmentation annuelle moyenne de 0,9 % entre 2020 et 2022. Au total, la population a augmenté d'environ 1 192 personnes entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024. La dernière fois que la communauté a compté autant de personnes, c'était en 2006.

Figure 1 : Population par année, Chatham-Kent



Pour la zone de l'agglomération de recensement. Source : Statistique Canada : Tableau de Statistique Canada : 17-10-0135-01.

Le taux de croissance de la population de Chatham-Kent entre 2023 et 2024 est de 1,1 %, soit moins que la RMR de Windsor⁵ (+3,2 %), la CA de Sarnia (+2,1 %) et la RMR de London (+3,2 %).

La population âgée de 25 à 44 ans augmente deux fois plus vite que l'ensemble de la population, comme le montre la figure 2. Le déclin de la population âgée de 45 à 64 ans est une tendance continue et représente un défi pour la main-d'œuvre, comme nous le verrons plus loin. Parmi les communautés homologues, London, Sarnia et Windsor ont connu une croissance plus rapide de la population jeune (moins de 25 ans).

⁴Statistique Canada publie les mêmes données pour Chatham-Kent en tant qu'unité municipale, agglomération de recensement et division de recensement. Ce n'est pas le cas pour la plupart des municipalités du Canada.

⁵Leamington fait désormais partie de la CMA de Windsor.

Figure 2 : Evolution de la population par groupe d'âge, 2023 à 2024, Chatham-Kent



Pour la zone de l'agglomération de recensement. Source : Statistique Canada : Tableau de Statistique Canada : 17-10-0135-01.

4.2 VARIATION DE LA POPULATION PAR SOURCE (ANNUELLE)

Le taux d'accroissement naturel de la population continue d'être négatif. Il y a dix ans, il y avait plus de naissances que de décès à Chatham-Kent. En 2024, il y aura 146 décès pour 100 naissances (463 décès de plus que de naissances). La répartition actuelle de la population par âge suggère que la croissance de la population devra provenir de la migration intérieure. Selon Statistique Canada, le nombre d'immigrants s'installant à Chatham-Kent a augmenté, avec 293 arrivées entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024.

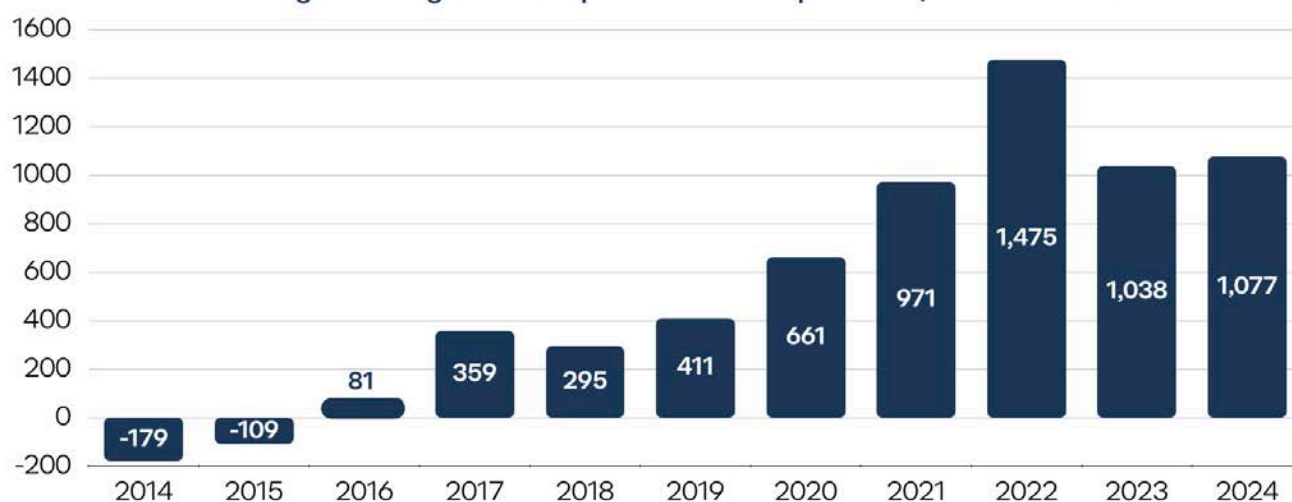
La migration intraprovinciale nette a été la principale source de croissance démographique à Chatham-Kent. La différence entre le nombre de personnes qui entrent et sortent de l'Ontario a fortement augmenté. Comme le montre la figure 3, la migration intraprovinciale nette est passée d'un chiffre négatif (plus de personnes quittant la province que de personnes y entrant) il y a dix ans à 1 077 personnes de plus entrant dans la province que la quittant en 2024. La migration intraprovinciale vers Chatham-Kent s'est accélérée après la pandémie⁶.

Le solde migratoire interprovincial en 2024 était négatif, avec 150 personnes de plus quittant Chatham-Kent qu'arrivant d'autres provinces au cours de l'année. L'autre source principale de croissance démographique est le nombre net de résidents non permanents. Ce nombre a diminué légèrement, passant de 503 en 2023 à 489 en 2024.

Il convient toutefois de noter que les résidents non permanents ont été la deuxième source de croissance de la population au cours de l'année.

⁶Il convient de noter que les données sur la migration intraprovinciale peuvent inclure des immigrants qui vivaient ailleurs dans la province avant de s'installer à Chatham-Kent.

Figure 3 : Migration intraprovinciale nette par année, Chatham-Kent



Pour la zone de l'agglomération de recensement. Source : Statistique Canada : Tableau 17-10-0136-01.

Au Canada, quelles sont les sources et les destinations des migrants en provenance ou à destination de Chatham-Kent ? Statistique Canada suit cette migration, mais les données sont décalées d'un an. Les données les plus récentes concernent l'année 2022-2023. Le tableau suivant montre les 10 principales sources de migrants à Chatham-Kent. La première source est Windsor, avec 960 migrants en une seule année. London, l'Ontario rural, Sarnia et Toronto complètent les cinq premières sources.

Les principales destinations des personnes quittant Chatham-Kent étaient Windsor (812), Toronto, London, l'Ontario rural (régions hors RMR/AR) et Sarnia.

Tableau 1 : Les 10 principales sources et destinations des migrants de/vers Chatham-Kent, 2022-2023

| Déménagement de | | Déménagement vers | |
|--------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|
| Windsor (CMA) | 960 | Windsor (CMA) | 812 |
| Toronto (CMA) | 594 | London (CMA) | 439 |
| London (CMA) | 477 | Zone hors CMA/Cas (ONT) | 392 |
| Area outside CMAs/Cas (ONT) | 417 | Sarnia (CA) | 229 |
| Sarnia (CA) | 216 | Toronto (CMA) | 220 |
| Kitchener/Cambridge/Waterloo | 209 | Kitchener/Cambridge/Waterloo | 84 |
| Hamilton (CMA) | 170 | Gatineau, Quebec | 55 |
| Guelph (CMA) | 69 | Ottawa | 53 |
| St. Catharines - Niagara (CMA) | 66 | Hamilton (CMA) | 51 |
| Woodstock (CA) | 59 | Calgary (CMA), Alberta | 49 |
| Total | 3915 | Total | 3103 |

Source : Statistique Canada Tableau : 17-10-0154-01



4.3 CARACTÉRISTIQUES MIGRATOIRES PAR GROUPE D'ÂGE (ANNUEL)

Les immigrants qui s'installent à Chatham-Kent sont relativement jeunes par rapport à la population non immigrante. En 2024, 92 % d'entre eux auront moins de 45 ans. En outre, la plupart des personnes qui s'installent à Chatham-Kent en provenance d'autres régions de l'Ontario sont jeunes, en particulier les familles avec enfants. En 2024, la population de moins de 15 ans a connu la croissance la plus rapide grâce à la migration intraprovinciale nette, avec 335 personnes de plus arrivant que partant dans ce groupe d'âge (tableau 2). La population des 65 ans et plus a connu une croissance modeste, mais 89 % du total était âgé de moins de 65 ans.

Bien qu'il s'agisse d'un nombre relativement faible dans l'ensemble, la région continue de perdre des habitants au profit d'autres provinces dans les groupes d'âge plus jeunes (solde migratoire interprovincial). En 2024, la population âgée de 15 à 44 ans a diminué de 88 personnes en raison du solde migratoire interprovincial.

Tableau 2 : Migration intraprovinciale nette par groupe d'âge, 2023-2024, Chatham-Kent

| | Moins de 15 ans | 15-24 | 25-44 | 45-64 | 65-74 | 75+ | Tous |
|----------------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| Immigrants | 73 | 26 | 170 | 21 | 2 | 1 | 293 |
| Solde migratoire interprovincial | 5 | -42 | -46 | -44 | -18 | -5 | -150 |
| Solde migratoire intraprovincial | 335 | -22 | 318 | 329 | 77 | 40 | 1 077 |
| Résidents non permanents nets | 89 | 205 | 174 | 19 | 2 | 0 | 489 |

Pour la zone de l'agglomération de recensement. Source : Statistique Canada : Tableau 17-10-0136-01.

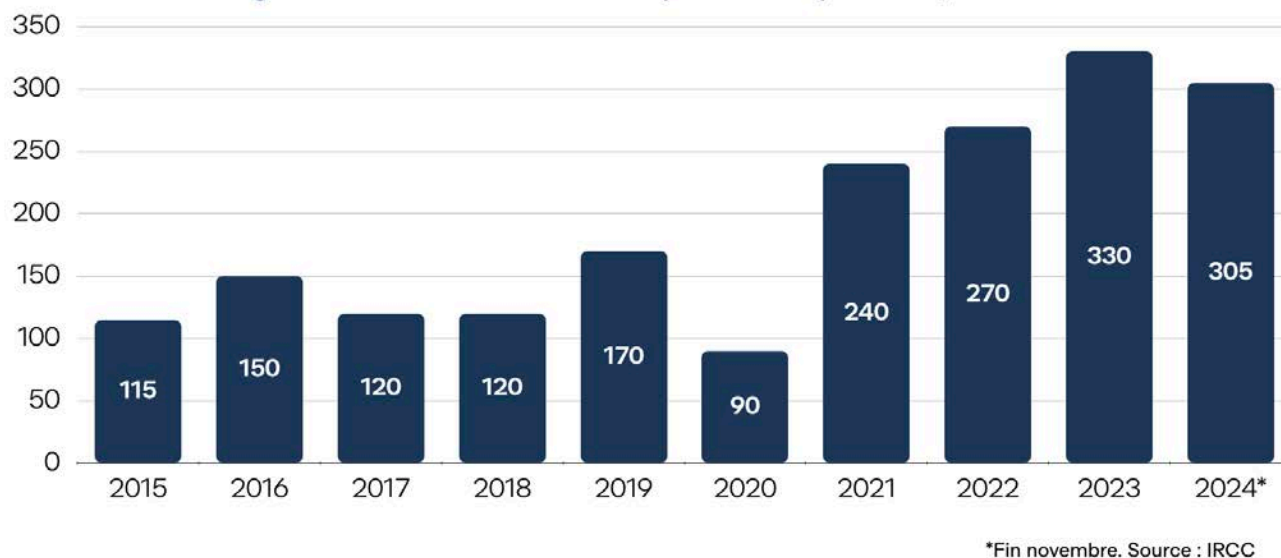
4.4 TENDANCES DE L'IMMIGRATION (ANNUELLES)

ADMISSIONS DE RÉSIDENTS PERMANENTS

Le tableau 2 ci-dessus indique le nombre d'immigrants qui s'installeront à Chatham-Kent entre le 30 juin 2023 et le 1^{er} juillet 2024. Le ministère fédéral de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (IRCC) publie chaque mois des données sur les admissions de résidents permanents.

Le nombre de résidents permanents s'installant directement à Chatham-Kent a augmenté par rapport à ce qu'il était avant la pandémie de 2020. Comme le montre la figure 4, au cours des 11 premiers mois de 2024, 305 résidents permanents ont été admis au Canada avec Chatham-Kent comme destination. Cela devrait se traduire par un total annuel similaire à celui de 2023.

Figure 4 : Admissions de résidents permanents par année, Chatham-Kent



Bien que le nombre d'immigrants ait augmenté ces dernières années, par rapport à la taille de la population, les flux d'immigrants à Chatham-Kent sont bien inférieurs à ceux de nombreuses communautés homologues du sud-ouest de l'Ontario. Le tableau 3 présente les admissions de résidents permanents pour 10 000 habitants dans quatre centres urbains de la région. Chatham-Kent se situe au bas de l'échelle des admissions de résidents permanents par rapport aux municipalités voisines. Il convient de noter que certains immigrants s'installent dans la collectivité après s'être établis ailleurs en Ontario ou au Canada. Ces personnes figurent dans les données démographiques annuelles en tant que migrants interprovinciaux ou intraprovinciaux.

Tableau 3 : Admissions de résidents permanents pour 10 000 habitants, certaines municipalités

| | Population | Admissions RP* | Admissions en RP pour 10 000 habitants |
|-------------------|------------|----------------|--|
| Chatham-Kent (CA) | 111 705 | 305 | 27 |
| Sarnia (CA) | 108 636 | 315 | 29 |
| London (CMA) | 626 260 | 6 790 | 108 |
| Windsor (CMA) | 483 556 | 4 750 | 98 |

*De janvier à novembre 2024

Source : IRCC et Statistique Canada Tableau : 17-10-0142-01.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Ces dernières années, les employeurs de Chatham-Kent ont fait appel à des travailleurs étrangers temporaires (TET), en particulier dans le secteur de l'agriculture. Toutefois, au cours des derniers trimestres, le recours aux TET a diminué à la fois en termes absolus et en proportion du nombre total de TET utilisés en Ontario au cours de l'année. Au cours des trois premiers trimestres de 2023, il y avait en moyenne 485 postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) faisant l'objet d'une évaluation positive de l'impact sur le marché du travail (EIMT) à Chatham-Kent. En 2024, ce nombre est tombé à 460 par trimestre. En 2023, 3,1 % de tous les postes de TET faisant l'objet d'une EIMT positive en Ontario se trouvaient à Chatham-Kent, soit 3,5 fois plus que dans l'ensemble de la province, après ajustement en fonction de la taille de la population.

Figure 5 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) ayant fait l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive, par trimestre, Chatham-Kent



Source: IRCC

TITULAIRES D'UN PERMIS DE TRAVAIL POST-UNIVERSITAIRE

Selon IRCC, il y avait 215 titulaires de permis de travail occupant un emploi de troisième cycle à Chatham-Kent à la fin de l'année 2023. Cependant, en novembre 2024, il y en avait beaucoup moins dans la communauté par rapport aux années précédentes.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES PAR FILIÈRE, PROFESSION ET COMMUNAUTÉ

Le tableau 4 montre le nombre de postes de TET approuvés à Chatham-Kent au cours des trois premiers trimestres de 2024 par rapport à la même période en 2023. Le nombre de postes approuvés en 2024 est légèrement supérieur à celui de 2023. Il y a eu une forte baisse du nombre de postes approuvés dans le volet des bas salaires⁷, compensée par une augmentation dans le volet de l'agriculture primaire.

Les principales professions sont liées à l'agriculture, notamment les ouvriers agricoles généraux et les manœuvres agricoles. Le secteur de la restauration comptait 37 postes approuvés au cours des trois premiers trimestres de 2024, en baisse par rapport aux 47 postes approuvés au cours de la même période en 2023.

⁷Les emplois à bas salaires sont définis comme ceux dont la rémunération est inférieure au salaire horaire médian de la province dans laquelle l'emploi est basé.

Tableau 4 : Postes de TET approuvés à Chatham-Kent, comparaison par période

| | T1 à T3 2023 combinés | | T1 à T3 2024 combinés | | % de variation dans les postes |
|--|------------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------------|
| | Filière de programmes* | Postes approuvés | Filière de programmes* | Postes approuvés | |
| Salaire élevé | 12 | 13 | 12 | 16 | 23 % |
| Bas salaires | 38 | 263 | 33 | 110 | -58 % |
| Agriculture primaire | 58 | 606 | 65 | 684 | 13 % |
| Filière mondiale des talents | 1 | 1 | 0 | 0 | -100 % |
| Résident permanent uniquement | 0 | 0 | 4 | 5 | n/a |
| Total des postes | | 883 | | 815 | -8 % |
| PROFESSION | | | | | |
| Manœuvres - dans le domaine de l'agriculture | | 221 | - | 409 | 85 % |
| Ouvrier agricole général | | 574 | - | 328 | -43 % |
| En rapport avec la restauration | - | 47 | - | 37 | -21 % |
| Autres | - | 14 | - | 24 | 71 % |
| Rôles professionnels | | 17 | - | 10 | -41 % |
| Entrepreneurs de services agricoles* | - | 10 | - | 7 | -30 % |

* Nombre d'employeurs agréés.

**y compris les chefs d'exploitation et les ouvriers spécialisés dans l'élevage du bétail
Source : IRCC.

Tableau 4 : Postes de TET approuvés à Chatham-Kent, comparaison par période

| T1 à T3 2023 combinés | | T1 à T3 2024 combinés | | % de variation dans les postes | |
|--|------------------|------------------------|------------------|--------------------------------|-------|
| Filière de programmes* | Postes approuvés | Filière de programmes* | Postes approuvés | | |
| Les TET étaient répartis sur l'ensemble du territoire de Chatham-Kent. Chatham a reçu le plus grand nombre d'approbations, suivi de Blenheim, Thamesville et Wheatley. | | | | | |
| COMMUNAUTÉ | | | | | |
| Blenheim | - | 143 | - | 162 | 13 % |
| Bothwell | - | 10 | - | 16 | 60 % |
| Chatham | - | 164 | - | 190 | 16 % |
| Dresden | - | 178 | - | 63 | -65 % |
| Mitchell | - | 20 | - | 20 | 0 % |
| Ridgetown | - | 13 | - | 3 | -77 % |
| Thamesville | - | 176 | - | 157 | -11 % |
| Tilbury | - | 3 | - | 1 | -67 % |
| Wallaceburg | - | 49 | - | 49 | 0 % |
| Wheatley | - | 127 | - | 154 | 21 % |

Source: IRCC

4.5 CROISSANCE DU LOGEMENT ET DE LA POPULATION

Comme le montre le tableau 4, un certain nombre de logements sont mis en chantier chaque année à Chatham-Kent, même lorsque la population n'augmente pas ou diminue légèrement. Plusieurs facteurs sont à l'origine des mises en chantier, même en l'absence de croissance démographique. Il s'agit notamment des enfants adultes qui quittent le domicile de leurs parents pour s'installer dans leur propre logement. En effet, le nombre moyen de personnes par ménage diminue. D'autres facteurs peuvent également intervenir, comme l'augmentation du nombre de logements pour étudiants ou de logements pour travailleurs temporaires. Entre 2009 et 2015, la population de Chatham-Kent a diminué et la communauté a enregistré en moyenne 132 mises en chantier par an.

Depuis, la population a commencé à augmenter et les mises en chantier ont progressé jusqu'en 2022. Le nombre de mises en chantier a diminué en 2023, puis à nouveau en 2024. Le prix des logements à Chatham-Kent a augmenté et sans alignement entre l'offre et la demande de logements, les coûts continueront d'augmenter.

L'autre facteur important de la croissance du logement et de la population est le type de logement. Entre 2006 et 2019, 85 % des nouveaux logements construits étaient des habitations unifamiliales. Ces dernières années, les logements locatifs et d'autres types de logements occupent une place plus importante.

Il s'agit d'une évolution importante, car une plus grande diversité de logements est attrayante pour les personnes qui cherchent à s'installer dans la communauté. Les immigrants, en particulier, préfèrent louer un logement à leur arrivée avant de décider d'acheter. S'il y a peu d'options de location, il sera plus difficile pour Chatham-Kent d'attirer les nouveaux arrivants au Canada.

Enfin, il est important d'aligner le développement du logement sur les niveaux de revenus des ménages. La section 4.6 décrit l'augmentation du nombre de personnes à revenus élevés dans la communauté, mais la section 5.7 montre également que la majorité des emplois proposés dans la communauté en 2024 ont des salaires inférieurs à la moyenne.



Tableau 5 : Mises en chantier par année, Chatham-Kent

| Année | Mises en chantier par an | Population | Croissance démographique | Mises en chantier par 1 000 de croissance |
|-------|--------------------------|------------|--------------------------|---|
| 2009 | 85 | 108 751 | - | - |
| 2010 | 103 | 107 500 | -1 251 | N/A |
| 2011 | 113 | 106 674 | -826 | N/A |
| 2012 | 137 | 106 004 | -670 | N/A |
| 2013 | 136 | 105 492 | -512 | N/A |
| 2014 | 234 | 105 151 | -341 | N/A |
| 2015 | 118 | 104 522 | -629 | N/A |
| 2016 | 119 | 104 771 | +249 | 478 |
| 2017 | 179 | 105 259 | +488 | 367 |
| 2018 | 143 | 105 756 | +497 | 288 |
| 2019 | 227 | 106 074 | +318 | 714 |
| 2020 | 409 | 106 975 | +901 | 454 |
| 2021 | 567 | 108 028 | +1 053 | 538 |
| 2022 | 545 | 109 049 | +1 021 | 534 |
| 2023 | 362 | 110 513 | +1 073 | 337 |
| 2024 | 294 | 111 705 | +1 192 | 246 |

Source : Tableau de Statistique Canada : 34-10-0155-01.

4.6 ÉVOLUTION DES REVENUS

DÉCLARANTS PAR GROUPE DE REVENU TOTAL

Le tableau 6 montre la répartition des contribuables de Chatham-Kent par groupe d'âge et par niveau de revenu. Il montre également la variation en pourcentage du nombre de déclarants par niveau de revenu et compare la concentration de déclarants par niveau de revenu à l'ensemble du pays à l'aide d'un indice où le niveau canadien est fixé à 1,00. Les données les plus récentes sont celles de 2022, car elles sont basées sur les données annuelles de déclaration de revenus.

Parmi toutes les tranches d'âge, le groupe le plus important de contribuables se situe dans la tranche des 25 000 à 50 000 dollars par an. Par rapport à l'ensemble du pays, il y a 20 % de plus dans cette cohorte. Les cohortes de revenus plus élevés présentent un écart plus important par rapport à l'ensemble du pays. Sur la base des données fiscales de 2022, 1 310 personnes ont déclaré un revenu personnel de 200 000 \$ ou plus, soit 41 % de moins que l'ensemble du pays.

Les trois cohortes de revenus les plus élevées ont vu le nombre de déclarants augmenter de 61 %, 56 % et 92 % respectivement entre 2017 et 2022.

| Tableau 6 : Déclarants par âge et par cohorte de revenu, Chatham-Kent | | | | |
|---|---------------|------------|--------------------------|----------|
| Tous les groupes d'âge | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
| Moins de 10 000 \$ | 7 300 | 8 % | -10 % | 0,85 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 19 150 | 22 % | -9 % | 1,09 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 29 160 | 33 % | 9 % | 1,21 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 17 220 | 19 % | 36 % | 1,02 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 8 110 | 9 % | 48 % | 0,85 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 5 540 | 6 % | 61 % | 0,72 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 1 310 | 1 % | 56 % | 0,59 |
| 200 000 \$ et plus | 980 | 1 % | 92 % | 0,47 |
| Total | 88 770 | | 13 % | |

Source : Statistique Canada Tableau : 11-10-0008-01.

Parmi les moins de 25 ans, le nombre de personnes déclarant des revenus inférieurs à 10 000 dollars a fortement diminué entre 2017 et 2022. Dans l'ensemble, il y avait 6 % de plus de déclarants dans ce groupe d'âge en 2022 par rapport à cinq ans plus tôt. Cette augmentation est une tendance positive étant donné que le nombre de déclarants dans ce groupe d'âge a chuté de 11 600 en 2008 à un minimum de 8 820 en 2016 avant d'entamer une modeste augmentation. En 2022, la cohorte des déclarants de moins de 25 ans était de 9 440.

Le nombre de déclarants âgés de 25 à 34 ans a augmenté de 16 % entre 2017 et 2022. Des gains importants ont été enregistrés dans les cohortes de revenus les plus élevés, à partir d'une base relativement restreinte. Le nombre de déclarants âgés de 25 à 34 ans gagnant entre 50 000 et 75 000 dollars a augmenté de 59 % au cours de la période de cinq ans.

Le nombre de déclarants dans la population âgée de 35 à 44 ans a augmenté de 19 %, et le nombre de ceux qui déclarent un revenu total de 100 000 dollars ou plus a plus doublé entre 2017 et 2022. Par rapport à l'ensemble du pays, l'écart important entre les revenus élevés demeure dans cette cohorte. Il y a 66 % moins de personnes gagnant 200 000 \$ ou plus que dans l'ensemble du pays.

Le nombre de déclarants dans la tranche d'âge 45-54 ans a diminué de 3 % au cours de la période de cinq ans, mais cette baisse s'est concentrée dans les cohortes de revenus les plus faibles. Parmi ceux qui gagnent 200 000 \$ ou plus, il y a eu une augmentation de 71 % en seulement cinq ans. Parmi les déclarants âgés de 55 à 64 ans, il y a eu une augmentation de 5 % entre 2017 et 2022, la plupart des augmentations étant concentrées dans les cohortes de revenus les plus élevés.

La cohorte des 65 ans et plus est la plus aisée par rapport à l'ensemble du pays. Bien qu'une plus petite proportion gagne 100 000 \$ ou plus par rapport au pays, l'écart est le plus faible dans ce groupe (seulement 9 % de moins). Le nombre de déclarants âgés de 65 ans et plus déclarant un revenu total de 75 000 \$ a doublé entre 2017 et 2022.

Tableau 7 : Déclarants par âge et par cohorte de revenu, Chatham-Kent

| 0 à 24 ans | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|--------------|------------|--------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 2 440 | 3 % | -24 % | 0,84 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 3 330 | 4 % | -3 % | 0,98 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 2 750 | 3 % | 47 % | 1,11 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 740 | 1 % | 174 % | 1,15 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 180 | 0 % | 200 % | 1,16 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | - | - | - | - |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | - | - | - | - |
| 200 000 \$ et plus | - | - | - | - |
| Total | 9 440 | | 6 % | |

| 25 à 34 ans | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|---------------|------------|--------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 910 | 1 % | 3 % | 0,65 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 2 230 | 3 % | -7 % | 0,97 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 4 250 | 5 % | -7 % | 0,97 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 2 950 | 3 % | 59 % | 0,81 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 1 270 | 1 % | 87 % | 0,66 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 660 | 1 % | 136 % | 0,57 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 120 | 0 % | 100 % | 0,47 |
| 200 000 \$ et plus | 60 | 0 % | 200 % | 0,39 |
| Total | 12 450 | | 16 % | |

Source: Statistics Canada Table: 11-10-0008-01.

Tableau 7 : Déclarants par âge et par cohorte de revenu, Chatham-Kent (suite)

| 35 à 44 ans | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|---------------|------------|-----------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 860 | 1 % | 16 % | 0,77 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 1 720 | 2 % | -3 % | 1,00 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 3 500 | 4 % | -5 % | 1,08 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 3 200 | 4 % | 37 % | 0,96 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 1 670 | 2 % | 36 % | 0,71 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 1 330 | 1 % | 90 % | 0,63 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 260 | 0 % | 117 % | 0,45 |
| 200 000 \$ et plus | 160 | 0 % | 167 % | 0,34 |
| Total | 12 700 | | 19 % | |

| 45 à 54 ans | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|---------------|------------|-----------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 940 | 1 % | -6 % | 0,90 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 1 690 | 2 % | -28 % | 1,09 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 2 990 | 3 % | -15 % | 1,09 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 2 660 | 3 % | 11 % | 0,96 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 1 490 | 2 % | 7 % | 0,76 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 1 420 | 2 % | 34 % | 0,71 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 360 | 0 % | 44 % | 0,59 |
| 200 000 \$ et plus | 240 | 0 % | 71 % | 0,40 |
| Total | 11 790 | | -3 % | |

Source : Statistique Canada Tableau : 11-10-0008-01.

Tableau 7 : Déclarants par âge et par cohorte de revenu, Chatham-Kent (suite)

| 55 à 64 ans | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|---------------|------------|-----------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 1 720 | 2 % | 2 % | 1,12 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 3 340 | 4 % | -4 % | 1,40 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 4 210 | 5 % | -8 % | 1,24 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 3 290 | 4 % | 18 % | 1,13 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 1 630 | 2 % | 30 % | 0,99 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 1 180 | 1 % | 33 % | 0,82 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 330 | 0 % | 18 % | 0,71 |
| 200 000 \$ et plus | 260 | 0 % | 44 % | 0,52 |
| Total | 15 960 | | 5 % | |

| 65 ans et plus | # | % du total | % de variation 2017-2022 | CAN=1,00 |
|----------------------------|---------------|------------|-----------------------------|----------|
| Moins de 10 000 \$ | 450 | 1 % | -22 % | 0,72 |
| De 10 000 \$ à 25 000 \$ | 6 830 | 8 % | -11 % | 1,09 |
| De 25 000 \$ à 50 000 \$ | 11 460 | 13 % | 36 % | 1,44 |
| De 50 000 \$ à 75 000 \$ | 4 390 | 5 % | 46 % | 1,25 |
| De 75 000 \$ à 100 000 \$ | 1 850 | 2 % | 106 % | 1,23 |
| De 100 000 \$ à 150 000 \$ | 900 | 1 % | 91 % | 1,00 |
| De 150 000 \$ à 200 000 \$ | 230 | 0 % | 77 % | 0,81 |
| 200 000 \$ et plus | 260 | 0 % | 136 % | 0,75 |
| Total | 26 370 | | 24 % | |

Source : Statistique Canada Tableau : 11-10-0008-01.

REVENU MÉDIAN

Le revenu personnel médian de tous les contribuables de Chatham-Kent était de 39 490 \$ en 2022 (l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), soit environ 8 % de moins que l'ensemble du pays. Au cours des dernières deux années, le revenu médian a augmenté plus lentement que les années précédentes. Il y a eu une forte augmentation en 2020, probablement due aux programmes de soutien au revenu de la pandémie COVID-19.

Au cours de la période de 10 ans combinée, le revenu total médian par personne a augmenté de la même façon à Chatham-Kent que dans l'ensemble du pays (38 %).

Tableau 8 : Évolution du revenu personnel médian, Chatham-Kent

| | Revenu total médian - Canada | % de variation | Revenu médian total - Chatham-Kent | % de variation | Canada = 1,00 |
|------|------------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|---------------|
| 2012 | 31 320 \$ | - | 28 670 \$ | - | 0,92 |
| 2013 | 32 020 \$ | 2,2 % | 29 340 \$ | 2,3 % | 0,92 |
| 2014 | 32 790 \$ | 2,4 % | 30 080 \$ | 2,5 % | 0,92 |
| 2015 | 33 920 \$ | 3,4 % | 31 380 \$ | 4,3 % | 0,93 |
| 2016 | 34 420 \$ | 1,5 % | 32 070 \$ | 2,2 % | 0,93 |
| 2017 | 35 680 \$ | 3,7 % | 33 400 \$ | 4,1 % | 0,94 |
| 2018 | 36 760 \$ | 3,0 % | 34 690 \$ | 3,9 % | 0,94 |
| 2019 | 37 710 \$ | 2,6 % | 35 500 \$ | 2,3 % | 0,94 |
| 2020 | 40 630 \$ | 7,7 % | 38 430 \$ | 8,3 % | 0,95 |
| 2021 | 41 650 \$ | 2,5 % | 38 770 \$ | 0,9 % | 0,93 |
| 2022 | 43 090 \$ | 3,5 % | 39 490 \$ | 1,9 % | 0,92 |

Source : Statistique Canada Tableau : 11-10-0008-01.

5 TENDANCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Selon l'Enquête annuelle sur la population active de Statistique Canada, le nombre de personnes faisant partie de la population active de Chatham-Kent au cours d'un mois moyen en 2024 est passé de 51 500 en 2023 à 55 700 en 2024, soit une augmentation de 8 % (tableau 9). L'emploi mensuel moyen a augmenté de 2 300 pour atteindre 51 300 en 2024, soit un taux de croissance de 7 %. Le nombre de chômeurs au cours d'un mois moyen est passé d'un minimum record de 2 300 en 2022 à 3 500 en 2023, puis à 4 400 en 2024, soit une augmentation de 91 % sur la période de deux ans.

Le nombre d'adultes ne faisant pas partie de la population active a diminué de 3 300 pour atteindre 34 200 en 2024. Cette évolution a fait le taux de participation au marché du travail grimper à 62 %, soit le taux de participation le plus élevé depuis plus de dix ans. Le taux d'emploi était de 57,1 %, bien au-dessus des 53,9 % de 2023.

Le taux de chômage a augmenté pour atteindre 7,9 % en 2024, après avoir chuté à un niveau record de 4,3 % en 2022.

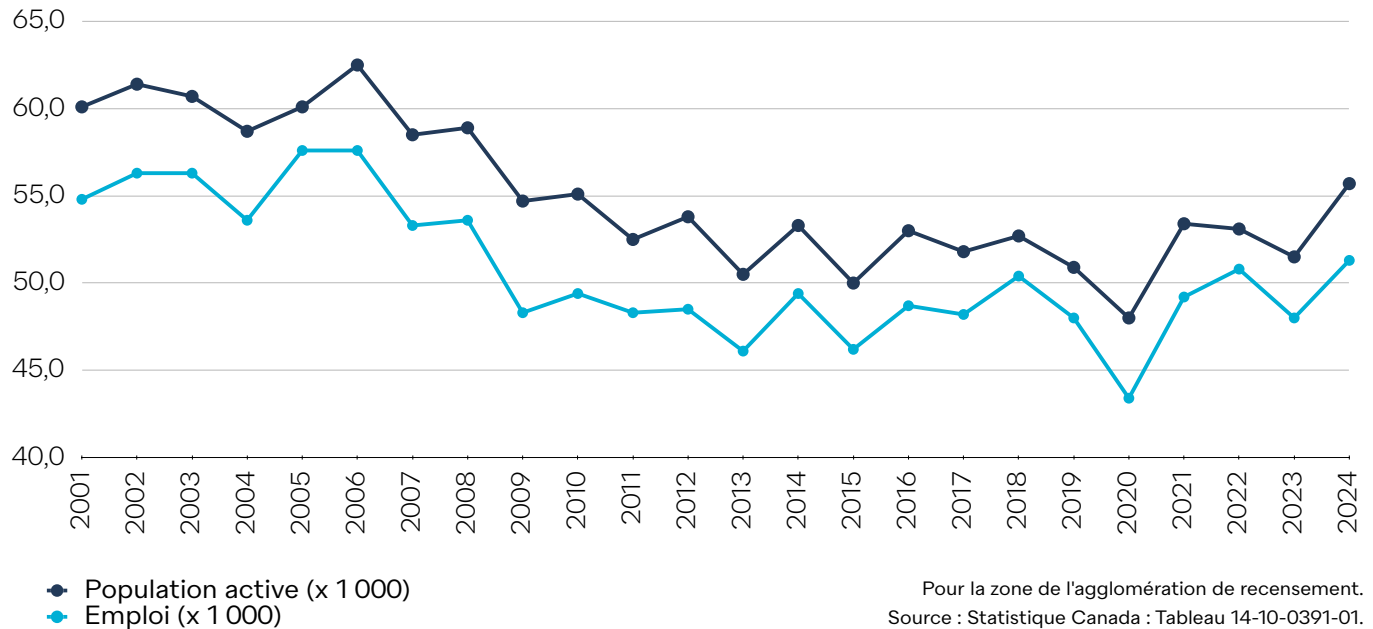
Tableau 9 : Statistiques annuelles sur la population active de Chatham-Kent, 2024

| | 2024 | 1 an de changement | Variation sur 5 ans |
|-------------------------------|--------|--------------------|---------------------|
| Population de 15 ans et plus | 89 900 | 1,0 % | 1,8 % |
| Population active | 55 700 | 8,2 % | 9,4 % |
| Emploi | 51 300 | 6,9 % | 6,9 % |
| Chômage | 4 400 | 25,7 % | 57,1 % |
| Pas dans la population active | 34 200 | -8,8 % | -8,8 % |
| Taux de chômage | 7,9 | +1,1* | +2,4* |
| Taux de participation | 62,0 | +4,1* | +4,4* |
| Taux d'emploi | 57,1 | +3,2* | +2,7* |

*Changement de point de pourcentage.
Pour la zone de l'agglomération de recensement.
Source : Statistique Canada Tableau : 14-10-0391-01.

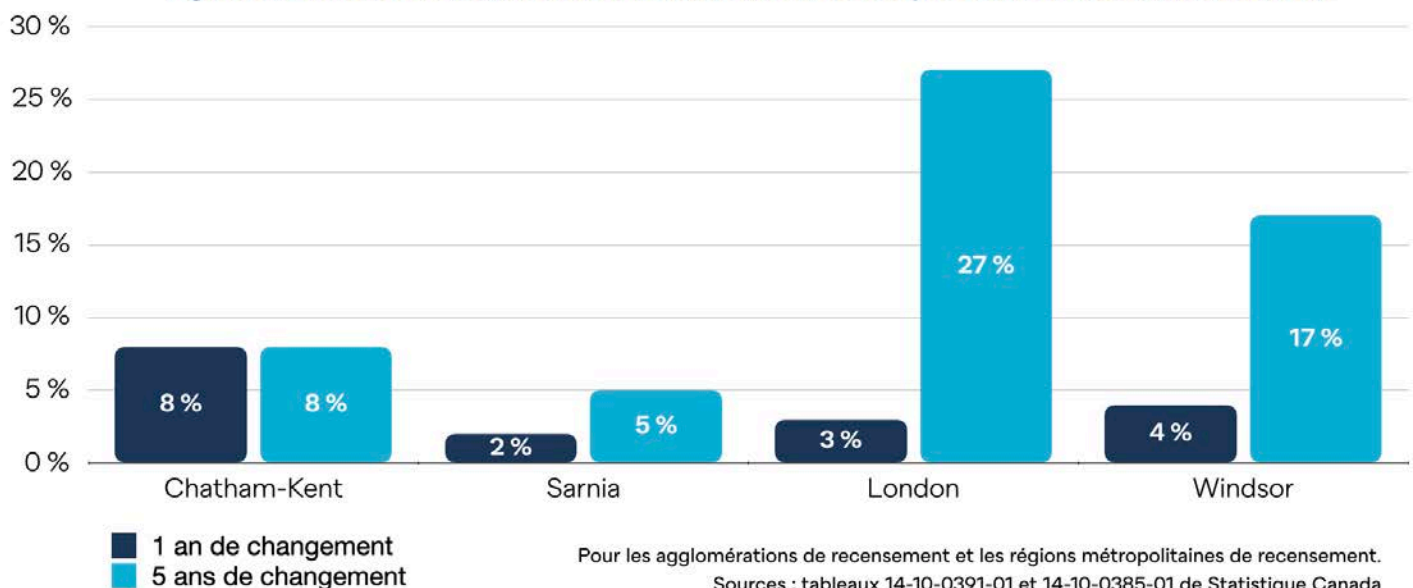
La tendance à long terme de la taille de la population active et de l'emploi total à Chatham-Kent est illustrée à la figure 6. Après une période de forte baisse entre 2006 et 2011, la taille de la main-d'œuvre est restée dans une fourchette étroite comprise entre 50 500 et 53 100 entre 2011 et 2023 (à l'exception de l'année de la pandémie). En 2024, la taille de la main-d'œuvre a augmenté pour atteindre 55 700 personnes, soit le chiffre le plus élevé depuis 2008.

Figure 6 : Tendances de la main-d'œuvre et de l'emploi à Chatham-Kent, 2001-2024



La figure 7 compare la croissance de la population active de Chatham-Kent à celle d'autres agglomérations de recensement (AR) et régions métropolitaines de recensement (RMR) du sud-ouest de l'Ontario. Au cours de la dernière année, la population active de Chatham-Kent a augmenté plus rapidement que celle de Sarnia, de London et de Windsor. Au cours des cinq dernières années, Windsor et London ont connu une croissance beaucoup plus rapide du nombre de personnes actives que Chatham-Kent.

Figure 7 : Evolution de la taille de la main-d'œuvre et de l'emploi total, dans certaines RMR/AR



Chatham-Kent a un taux de chômage légèrement supérieur à celui de ses pairs, à l'exception de Windsor. Elle se situe à l'avant-dernier rang des cinq RMR/AR pour ce qui est des taux d'activité et d'emploi. London et Windsor ont connu de modestes augmentations du taux de chômage, tandis que celui de Sarnia a légèrement baissé. Le marché du travail de London a été le plus dynamique ces dernières années, avec le taux d'activité et le taux d'emploi les plus élevés des quatre RMR/AR.

Tableau 10 : Statistiques annuelles sur la population active, certains centres urbains du sud de l'Ontario, 2024

| | Taux de chômage | il y a 1 an | il y a 5 ans |
|--------------|-----------------|-------------|--------------|
| Chatham-Kent | 7,9 | +1,1 | +2,4 |
| Sarnia | 6,4 | -0,1 | -0,9 |
| London | 6,6 | +1,4 | +0,9 |
| Windsor | 8,3 | +2,1 | +2,1 |

| | Taux de participation | il y a 1 an | il y a 5 ans |
|--------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Chatham-Kent | 62,0 | +4,1 | +4,4 |
| Sarnia | 58,1 | -0,3 | +0,1 |
| London | 65,6 | -0,7 | +5,7 |
| Windsor | 64,2 | +0,1 | +2,6 |

| | Taux d'emploi | il y a 1 an | il y a 5 ans |
|--------------|---------------|-------------|--------------|
| Chatham-Kent | 57,1 | +3,2 | +2,7 |
| Sarnia | 54,5 | -0,1 | +0,7 |
| London | 61,2 | -1,7 | +4,7 |
| Windsor | 58,9 | -1,2 | +1,1 |

Pour les agglomérations de recensement et les régions métropolitaines de recensement.
Sources : tableaux 14-10-0391-01 et 14-10-0385-01 de Statistique Canada.

5.1 EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR PROFESSION

EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le tableau 11 montre l'emploi à Chatham-Kent par industrie SCIAN à deux chiffres. Le cabinet de recherche Lightcast fournit des estimations détaillées des secteurs d'emploi pour des communautés telles que Chatham-Kent entre les périodes de recensement de Statistique Canada. En utilisant le plus haut niveau d'agrégation du SCIAN, les principaux secteurs d'emploi à Chatham-Kent étaient les suivants :

- Soins de santé et assistance sociale avec 7 520 travailleurs
- L'industrie manufacturière avec 6 795 travailleurs.
- Le commerce de détail avec 5 675 travailleurs.
- L'hébergement et la restauration avec 4 065 travailleurs.
- La construction avec 3 720 travailleurs.
- Les services éducatifs avec 2 940 travailleurs.
- L'administration publique avec 2 705 travailleurs.
- Les transports et l'entreposage avec 2 510 travailleurs

L'analyse du quotient de localisation (QL), qui compare la main-d'œuvre locale à la main-d'œuvre nationale sur la base de l'intensité de l'emploi, montre que la main-d'œuvre de Chatham-Kent est fortement orientée vers l'agriculture et les services publics. Les valeurs élevées du QL du secteur des services publics sont principalement dues à une seule entreprise. Les autres secteurs présentant une concentration d'emploi supérieure à la moyenne sont l'industrie manufacturière, le commerce de détail, les soins de santé, les services administratifs et de soutien, ainsi que l'hébergement et la restauration.

- Agriculture, sylviculture, pêche et chasse : LQ = 2,95
- Services publics : LQ = 2,64
- Fabrication : LQ = 1,70
- Hébergement et restauration : LQ = 1,18
- Soins de santé et assistance sociale : LQ = 1,17
- Commerce de gros : LQ = 1,08
- Commerce de détail : LQ = 1,07

Les industries qui connaissent la croissance la plus rapide en termes d'emploi entre 2023 et 2024 sont l'hébergement et la restauration avec un taux de croissance de 3,9 %, le transport et l'entreposage avec 3,4 %, l'industrie manufacturière avec 2,5 % et les arts, spectacles et activités récréatives avec 2,0 %. Le secteur des services publics continue de perdre des emplois, avec une baisse de 6 % entre 2023 et 2024.

⁸NAICS is the North American Industrial Classification System

Tableau 11 : Emploi par industrie, SCIAN à 2 chiffres, Chatham-Kent, 2024

| | Emplois | 1 an de changement | Variation sur 5 ans | Valeur LQ |
|--|---------------|--------------------|---------------------|-----------|
| Emploi total | 51 372 | 1,0 % | 4 % | |
| Soins de santé et assistance sociale | 7 520 | 2 % | 12 % | 1,17 |
| Fabrication | 6 796 | 3 % | 17 % | 1,70 |
| Commerce de détail | 5 674 | 0 % | 0 % | 1,07 |
| Hébergement et restauration | 4 064 | 4 % | 15 % | 1,18 |
| La construction | 3 719 | 1 % | 17 % | 0,99 |
| Services éducatifs | 2 941 | 0 % | -7 % | 0,79 |
| Administration publique | 2 704 | 0 % | -4 % | 0,81 |
| Transport et entreposage | 2 514 | 3 % | 27 % | 1,00 |
| Agriculture, sylviculture, pêche et chasse | 2 423 | -1 % | -9 % | 2,95 |
| Commerce de gros | 2 328 | 1 % | 3 % | 1,08 |
| Services administratifs et de soutien* | 2 210 | -2 % | -22 % | 0,90 |
| Autres services (sauf administration publique) | 1 614 | -1 % | -21 % | 0,78 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 1 608 | 0 % | 20 % | 0,39 |
| Finance et assurance | 1 130 | 2 % | 22 % | 0,50 |
| Industries de l'information et de la culture | 1 007 | 1 % | 13 % | 1,05 |
| Utilitaires | 857 | -6 % | -44 % | 2,64 |
| Non classé | 798 | 1 % | 10 % | 0,93 |
| Arts, spectacles et loisirs | 681 | 2 % | 21 % | 0,68 |
| Immobilier, location et crédit-bail | 616 | 1 % | -7 % | 0,59 |
| Exploitation minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz | 143 | 5 % | 89 % | 0,26 |
| Gestion des sociétés et des entreprises | 26 | -7 % | -36 % | 0,08 |

*comprend des services de gestion des déchets et d'assainissement.
Source : Lightcast.

Les données plus détaillées du SCIAN montrent où la main-d'œuvre de Chatham-Kent a une forte concentration de travailleurs par rapport à l'ensemble du pays. En utilisant les industries SCIAN à 4 chiffres, le tableau 12 montre les industries ayant la plus forte concentration (sur la base d'un minimum de 400 travailleurs).

Les autres services de télécommunications désormais ont la valeur LQ la plus élevée, avec 15,7 fois plus de travailleurs par rapport à l'emploi total, suivis par la distribution de gaz naturel, avec plus de 13 fois plus de travailleurs que l'ensemble du pays par rapport à la taille globale de la main-d'œuvre.

Parmi les autres secteurs de Chatham-Kent présentant une forte concentration de travailleurs, citons l'agriculture, la fabrication de pièces détachées pour véhicules automobiles, les produits en plastique, les services de soutien aux entreprises et les soins infirmiers et résidentiels.

Chatham-Kent est une plaque tournante du commerce de détail et des services pour une région plus vaste, comme en témoigne la forte concentration d'emplois dans les grands magasins, les concessionnaires automobiles, la réparation automobile, les marchands de matériaux de construction, etc.



Tableau 12 : Emploi par industrie, valeurs de QL les plus élevées, minimum 400 travailleurs, SCIAN à 4 chiffres, Chatham-Kent

| Description | Valeur LQ | 2024 Emplois | 1 an de changement |
|--|-----------|--------------|--------------------|
| Autres télécommunications | 15,70 | 742 | 3 % |
| Distribution de gaz naturel | 13,43 | 558 | -10 % |
| Marchands de produits agricoles en gros | 12,53 | 552 | 4 % |
| Fabrication de machines pour le travail des métaux | 11,39 | 511 | 1 % |
| Fabrication de pièces pour véhicules automobiles | 6,23 | 1 153 | 1 % |
| Exploitations agricoles | 3,28 | 2 145 | -2 % |
| Fabrication de produits en plastique | 2,61 | 548 | 4 % |
| Transport de marchandises par camion spécialisé | 2,49 | 599 | 6 % |
| Services d'appui aux entreprises | 2,45 | 526 | -4 % |
| Établissements de soins infirmiers | 2,39 | 1 380 | 6 % |
| Concessionnaires automobiles | 1,89 | 740 | 1 % |
| Grands magasins | 1,87 | 548 | 1 % |
| Services de soins de santé à domicile | 1,83 | 399 | 4 % |
| Établissements de soins de proximité pour personnes âgées | 1,67 | 577 | -1 % |
| Réparation et entretien d'automobiles | 1,51 | 580 | -1 % |
| Transport de marchandises générales | 1,43 | 717 | 2 % |
| Administration publique locale, municipale et régionale | 1,43 | 1 676 | 0 % |
| Entrepreneurs spécialisés dans les fondations, la structure et l'extérieur des bâtiments | 1,41 | 582 | 3 % |
| Négociants en matériaux et fournitures de construction | 1,38 | 460 | -1 % |
| Restaurants à service complet et restaurants à service limité | 1,36 | 3 613 | 4 % |

Source: Lightcast

EMPLOI PAR PROFESSION

Chatham-Kent compte près de deux fois plus de personnes travaillant dans le secteur de la fabrication et des services publics que l'ensemble du pays, et 69 % de plus dans le secteur des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe. La communauté compte une plus grande proportion de personnes travaillant dans les métiers, le transport et la conduite d'équipement et les professions connexes, ainsi qu'un plus grand nombre de personnes travaillant dans le secteur de la santé.

Le tableau 13 montre l'évolution de l'emploi par profession sur une période d'un an et de cinq ans. Sur cinq ans, la communauté a connu une forte croissance dans les domaines des sciences naturelles et appliquées et des professions connexes, des professions de la santé et des professions de l'industrie manufacturière et des services d'utilité publique.

Tableau 13 : Emploi par profession, CNP⁹ à 1 chiffre, Chatham-Kent, 2024

| | Emplois | 1 an de changement | Variation sur 5 ans | Valeur LQ |
|--|---------------|--------------------|---------------------|-----------|
| Emploi total | 51 372 | 1 % | 4 % | |
| Vente et services | 13 365 | 1 % | 1 % | 1,04 |
| Métiers, transports et équipements et professions connexes | 9 508 | 1 % | 8 % | 1,14 |
| Professions des affaires, de la finance et de l'administration | 6 288 | 1 % | 5 % | 0,70 |
| Professions de santé | 5 190 | 2 % | 12 % | 1,30 |
| Professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux | 5 140 | 0 % | -4 % | 0,84 |
| Professions dans l'industrie manufacturière et les services d'utilité publique | 4 920 | 2 % | 10 % | 1,91 |
| Sciences naturelles et appliquées et professions connexes | 3 083 | 1 % | 14 % | 0,65 |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe | 2 244 | -1 % | -13 % | 1,69 |
| Profession non classée | 798 | 1 % | 10 % | 0,93 |
| Professions dans les arts, la culture, les loisirs et le sport | 751 | 0 % | -10 % | 0,51 |
| Professions législatives et d'encadrement supérieur | 85 | 1 % | 3 % | 0,54 |

⁹CNP est le code national des professions

Source: Lightcast

Tableau 14 : Emploi par profession, valeurs de LQ les plus élevées, minimum 400 travailleurs, CNP à 4 chiffres, 2024

| Occupation | Emploi | Valeur LQ |
|---|--------|-----------|
| Opérateurs de machines et travailleurs assimilés dans le traitement et la fabrication de produits minéraux et métalliques | 1 237 | 4,79 |
| Manœuvres de l'agriculture, de l'horticulture et de la récolte et assimilés | 794 | 3,27 |
| Assembleurs et inspecteurs en mécanique, électricité et électronique | 703 | 3,11 |
| Cadres de l'agriculture, de l'horticulture et de l'aquaculture | 834 | 2,71 |
| Personnel de soutien des services de santé | 1 924 | 1,69 |
| Métiers de l'usinage, du formage des métaux, du façonnage et du montage | 805 | 1,67 |
| Cadres dans l'industrie manufacturière et les services d'utilité publique | 412 | 1,55 |
| Professions dans les services de protection publique de première ligne | 455 | 1,52 |
| Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux | 1 459 | 1,49 |
| Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique | 570 | 1,48 |
| Conducteurs de camions de transport et de véhicules de transport en commun | 1 562 | 1,46 |
| Directeurs du commerce de détail et de gros | 1 010 | 1,30 |
| Techniciens d'entretien automobile | 537 | 1,29 |
| Cuisiniers, bouchers et boulangers | 792 | 1,27 |
| Installateurs, réparateurs et agents d'entretien de bâtiments | 428 | 1,26 |
| Métiers de l'alimentation | 1 761 | 1,23 |
| Caissiers et autres professions d'aide à la vente | 1 977 | 1,19 |
| Aides de corps de métier et manœuvres | 403 | 1,18 |
| Métiers techniques de la thérapie et de l'évaluation | 539 | 1,18 |
| Enseignants du secondaire, du primaire et de l'école maternelle | 1 543 | 1,17 |

Source: Lightcast

5.2 RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE PAR CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

GROUPE D'ÂGE

Lors du recensement de 2021, 28 % de la population active de Chatham-Kent était âgée de 55 ans ou plus. En termes relatifs, la part de la population âgée de 55 ans et plus était beaucoup plus importante que dans l'ensemble du pays (indice = 1,21). Chatham-Kent a également une part relativement plus importante de sa main-d'œuvre âgée de moins de 25 ans, bien que seulement 15 % du total se trouve dans ce groupe d'âge.

Tableau 15 : Main-d'œuvre de Chatham-Kent par groupe d'âge

| Groupe d'âge | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | Variation en % 2016-2021 |
|--------------|---------------|------------|----------|--------------------------|
| De 15 à 24 | 7 225 | 15 % | 1,13 | -3 % |
| De 25 à 54 | 28 150 | 57 % | 0,90 | -5 % |
| 55 et plus | 13 650 | 28 % | 1,21 | +6 % |
| Total | 49 025 | - | - | - |

Source : Statistique Canada : Recensement de 2021.



STATUT DE MINORITÉ VISIBLE

Au moment du recensement de 2021, un peu moins de 7 % de la main-d'œuvre de Chatham-Kent s'est identifiée comme appartenant à une minorité visible. Ce chiffre est nettement inférieur à la part nationale de 27 %. Le tableau 16 montre la répartition de la population des minorités visibles et compare la part au niveau national à l'aide d'un indice.

Dans l'ensemble, la population active de Chatham-Kent compte 76 % moins de personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible que dans l'ensemble du pays (indice = 0,24). Toutefois, en proportion de la population totale des minorités visibles, Chatham-Kent compte relativement plus de personnes s'identifiant comme Noirs, Asiatiques du Sud-Est et Latino-Américains.

Tableau 16 : Main-d'œuvre de Chatham-Kent par statut de minorité visible

| Minorité visible | # | % du total | CAN=1,00 | Variation en % 2016-2021 |
|--|---------------|--------------|-------------|--------------------------|
| Effectif total 2021 | 49 020 | - | - | - |
| Total de la population des minorités visibles | 3 260 | 6,7 % | 0,24 | +59,4 % |
| Asie du Sud | 725 | 1,5 % | 0,19 | +130 % |
| Chinois | 180 | 0,4 % | 0,08 | +16 % |
| Noir | 1 155 | 2,4 % | 0,57 | +31 % |
| Philippin | 175 | 0,4 % | 0,12 | +59 % |
| Arabe | 155 | 0,3 % | 0,19 | +63 % |
| Amérique latine | 285 | 0,6 % | 0,31 | +128 % |
| Asie du Sud-Est | 250 | 0,5 % | 0,46 | +61 % |
| Asie occidentale | 50 | 0,1 % | 0,10 | +233 % |
| Coréen | 75 | 0,2 % | 0,25 | +15 % |
| Japonais | 35 | 0,1 % | 0,27 | -13 % |
| Minorité visible, n.i.a. | 30 | 0,1 % | 0,12 | +50 % |
| Plusieurs minorités visibles | 140 | 0,3 % | 0,37 | +133 % |
| Pas de minorité visible | 45 760 | 93,3 % | 1,28 | -5 % |

Source : Statistique Canada : Recensement de 2021.

GENRE

Lors du recensement, 53 % de la main-d'œuvre de Chatham-Kent était composée d'hommes alors que 47 % étaient des femmes. Les hommes sont légèrement plus nombreux que dans l'ensemble du pays (52 % d'hommes). Le tableau 17 montre la répartition par sexe et par groupe d'âge par rapport au niveau national à l'aide d'un indice. En général, la main-d'œuvre de Chatham-Kent, hommes et femmes confondus, compte une part plus importante de personnes âgées de plus de 55 ans et une part plus importante de personnes âgées de moins de 25 ans par rapport à l'ensemble du pays. Vingt-huit pour cent des femmes de la population active de Chatham-Kent avaient plus de 55 ans, soit 25 % de plus en termes relatifs que dans l'ensemble du pays (indice = 1,25).

Tableau 17 : Main-d'œuvre de Chatham-Kent par sexe et groupe d'âge

| Hommes | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|----------------|------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|
| De 15 à 24 ans | 3 850 | 15 % | 1,16 | -2 % |
| De 25 à 54 ans | 14 595 | 57 % | 0,90 | 0 % |
| 55 ans et plus | 7 315 | 28 % | 1,17 | -2 % |
| Total | 25 760 | | | -1 % |

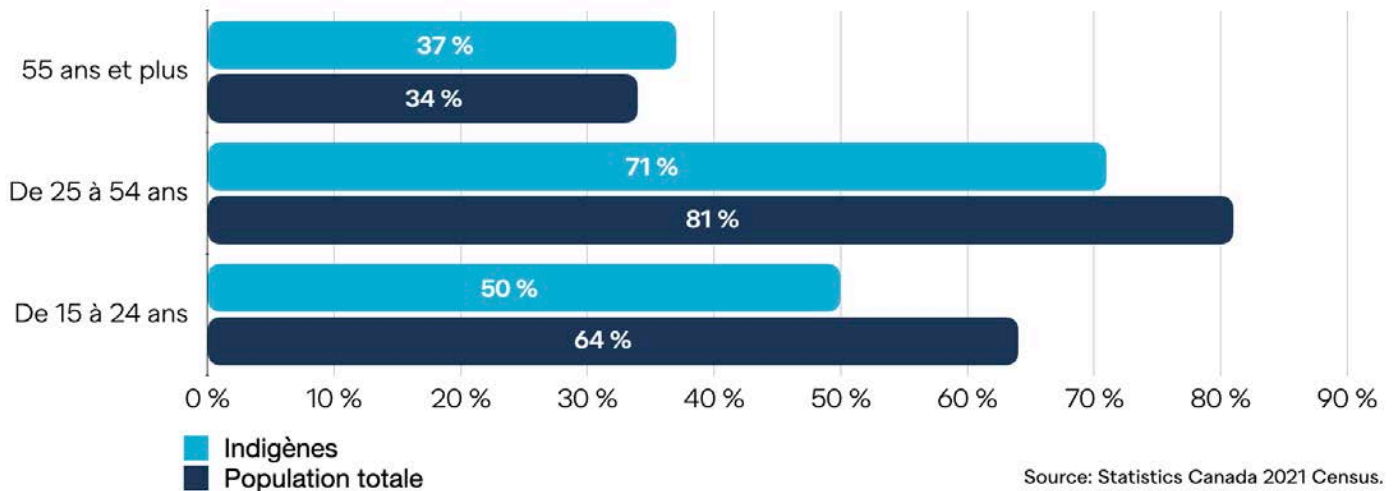
| Femmes | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|----------------|------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|
| De 15 à 24 ans | 3 370 | 14 % | 1,09 | -11 % |
| De 25 à 54 ans | 13 555 | 58 % | 0,90 | -4 % |
| 55 ans et plus | 6 330 | 27 % | 1,25 | -1 % |
| Total | 23 255 | | | -4 % |

Source : Statistique Canada : Recensement de 2021.

MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

Lors du recensement de 2021, 1 900 personnes ayant une identité autochtone étaient actives sur le marché du travail de Chatham-Kent. Le taux de participation de la population autochtone était de 56 %, contre 57 % pour l'ensemble de la population. L'écart entre les taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans est plus important. Le taux d'activité de la population autochtone âgée de 25 à 54 ans était de 71 %, contre 81 % pour l'ensemble de la population. Parmi la jeune main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans, la population autochtone avait un taux de participation plus faible de 50 % contre 64 % pour l'ensemble de la population.

Figure 8 : Taux de participation au marché du travail par groupe d'âge et statut autochtone, Chatham-Kent

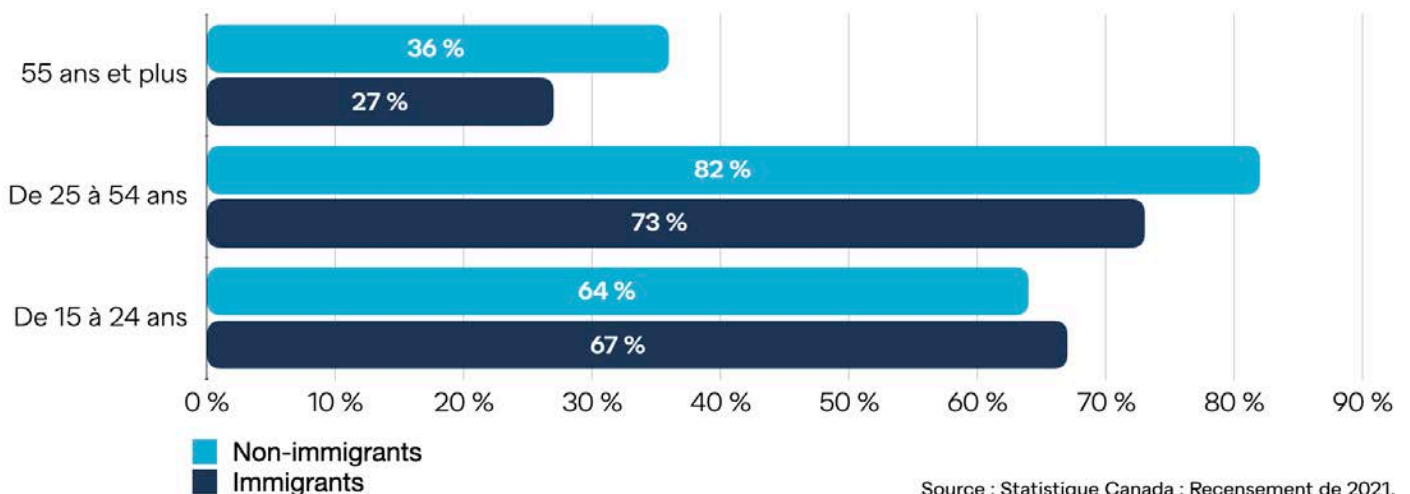


IMMIGRANTS/RÉSIDENTS NON PERMANENTS

La population active de Chatham-Kent comptait 4 400 immigrants et résidents non permanents au recensement de 2021 (4 070 immigrants et 430 résidents non permanents). Chatham-Kent comptait 68 % moins d'immigrants et 73 % moins de résidents non permanents en proportion de la population active totale, par rapport à l'ensemble du pays.

Les immigrants de Chatham-Kent ont un taux de participation au marché du travail inférieur dans les trois groupes d'âge, à l'exception des 15-24 ans. Dans le groupe d'âge principal (25-54 ans), 82 % des non-immigrants ont participé au marché du travail, contre 73 % pour la population immigrée de ce groupe d'âge.

Figure 9 : Taux de participation au marché du travail par groupe d'âge et statut d'immigrant, Chatham-Kent



RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR ÂGE ET PAR CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

Le tableau 18 présente la répartition de la main-d'œuvre de Chatham-Kent par âge et par caractéristique démographique, en comparaison avec l'ensemble du pays. Trente-deux pour cent des 4 500 immigrants et résidents non permanents (RNP) ont plus de 55 ans, ce qui est nettement plus élevé que la population active immigrée et RNP dans l'ensemble du pays (41 % de plus). Dans les trois groupes démographiques (minorités visibles, immigrants et autochtones), la main-d'œuvre est plus âgée que dans l'ensemble du pays. Toutefois, la proportion de personnes âgées de moins de 25 ans est plus élevée dans chacun de ces groupes.

Tableau 18 : Répartition de l'âge par caractéristiques démographiques, Chatham-Kent

| Tous les travailleurs | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|-----------------------|---------------|------------|----------|--------------------------|
| De 15 à 24 ans | 7 225 | 15 % | 1,13 | -3 % |
| De 25 à 54 ans | 28 150 | 57 % | 0,90 | -5 % |
| 55 ans et plus | 13 650 | 28 % | 1,21 | +9 % |
| Total | 49 025 | | | +2 % |

| Immigrant et NPR* | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|-------------------|--------------|------------|----------|--------------------------|
| De 15 à 24 ans | 480 | 11 % | 1,21 | +109 % |
| De 25 à 54 ans | 2 585 | 57 % | 0,84 | +8 % |
| 55 ans et plus | 1 435 | 32 % | 1,41 | +6 % |
| Total | 4 500 | | | +13 % |

| Minorités visibles | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|--------------------|--------------|------------|----------|--------------------------|
| De 15 à 24 ans | 605 | 19 % | 1,28 | +98 % |
| De 25 à 54 ans | 2 040 | 62 % | 0,89 | +46 % |
| 55 ans et plus | 620 | 19 % | 1,21 | +80 % |
| Total | 3 265 | | | |

| Indigènes | Effectifs | % du total | CAN=1,00 | % de variation 2016-2021 |
|----------------|--------------|------------|----------|--------------------------|
| De 15 à 24 ans | 340 | 18 % | 1,01 | +11 % |
| De 25 à 54 ans | 1 170 | 62 % | 0,97 | +11 % |
| 55 ans et plus | 390 | 21 % | 1,11 | +30 % |
| Total | 1 900 | | | +14 % |

*RNP = résident non permanent. Source : Statistique Canada : Recensement de 2021.

5.3 POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION

Le tableau 19 présente les niveaux d'éducation et les statistiques connexes pour la population âgée de 25 à 64 ans vivant à Chatham-Kent. Les faits saillants sont les suivants :

- La population de Chatham-Kent âgée de 25 à 64 ans a une proportion beaucoup plus élevée de diplômés de l'enseignement supérieur que l'ensemble du pays, 31 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur (46 % de plus que l'ensemble du pays en termes relatifs).
- La proportion de personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures et d'une formation en apprentissage ou dans un métier a diminué entre les périodes de recensement.
- La population de Chatham-Kent compte beaucoup moins de personnes titulaires d'un diplôme universitaire, mais l'écart avec l'ensemble du pays se réduit. Entre 2016 et 2021, le nombre de personnes âgées de 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté de 22 % dans la région de Chatham-Kent, contre 15 % dans l'ensemble du pays.
- La part de la population âgée de 25 à 64 ans n'ayant pas suivi d'études formelles (moins que le secondaire) a diminué de 10 % entre 2016 et 2021, mais représente toujours 14 % de la population (17 % des hommes). Cette proportion est nettement plus élevée que dans l'ensemble du pays.
- Les hommes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir suivi un apprentissage ou une formation professionnelle (10 % contre seulement 3 % dans la population féminine), mais les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir suivi des études supérieures (37 % contre 25 %) et universitaires (19 % contre 12 %).
- La part de la population âgée de 25 à 64 ans titulaire d'un diplôme d'études supérieures est nettement inférieure au niveau national, mais elle a augmenté ces dernières années, sauf pour les titulaires d'un diplôme de médecine, de dentisterie, de médecine vétérinaire ou d'optométrie.
 - Selon le recensement de 2021, 150 résidents étaient titulaires d'un diplôme de médecine, de dentisterie, de médecine vétérinaire ou d'optométrie, soit une baisse légère par rapport aux 160 recensés en 2016.



Tableau 19 : Statistiques sur le niveau d'instruction, population âgée de 25 à 64 ans, Chatham-Kent

| | 2021 % du total | | | Canada = 1,00 | | | Variation en % 2016-2021 | | |
|---|---------------------------------|-------|-------|---------------|------|------|--------------------------|-------|-------|
| | T | H | F | T | H | F | T | H | F |
| | Pas de certificat ou de diplôme | 14 % | 17 % | 12 % | 1,46 | 1,52 | 1,38 | -10 % | -9 % |
| École secondaire uniquement | 31 % | 34 % | 28 % | 1,34 | 1,39 | 1,29 | +3 % | +8 % | -2 % |
| Certificat, diplôme ou grade postsecondaire | 55 % | 49 % | 60 % | 0,82 | 0,76 | 0,86 | +1 % | -2 % | +4 % |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de formation professionnelle | 6 % | 10 % | 3 % | 0,67 | 0,75 | 0,52 | -16 % | -14 % | -20 % |
| Collège* | 31 % | 25 % | 37 % | 1,46 | 1,34 | 1,54 | -3 % | -3 % | -2 % |
| Certificat universitaire ou diplôme de niveau inférieur au baccalauréat | 2 % | 1 % | 2 % | 0,48 | 0,51 | 0,45 | +21 % | +9 % | +32 % |
| Baccalauréat ou diplôme supérieur | 16 % | 12 % | 19 % | 0,47 | 0,42 | 0,51 | +19 % | +12 % | +24 % |
| Baccalauréat | 12 % | 9 % | 14 % | 0,54 | 0,46 | 0,61 | +19 % | +7 % | +27 % |
| Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat | 1,2 % | 1,2 % | 1,2 % | 0,54 | 0,64 | 0,48 | +22 % | +56 % | +3 % |
| Diplôme en médecine ou dans un domaine connexe** | 0,3 % | 0,3 % | 0,2 % | 0,34 | 0,44 | 0,27 | -5 % | -14 % | +9 % |
| Maîtrise | 2,2 % | 1,9 % | 2,5 % | 0,30 | 0,28 | 0,31 | +20 % | +17 % | +22 % |
| Doctorat obtenu | 0,2 % | 0,2 % | 0,2 % | 0,19 | 0,20 | 0,18 | +33 % | +35 % | +30 % |

T

TOTAL

H

HOMME

F

FEMME

**ou autre certificat ou diplôme non universitaire
 **comprend la dentisterie, la médecine vétérinaire ou l'optométrie Source : Statistique Canada 2016, Recensement 2021.

La main-d'œuvre âgée de 15 ans et plus est également décrite dans le recensement. Parmi les personnes employées au cours de l'année, 14 % n'avaient aucune éducation formelle, 31 % avaient un diplôme d'études secondaires, 7 % avaient obtenu un certificat ou un diplôme d'apprentissage ou de métier, 31 % étaient diplômés d'un collège et 16 % étaient diplômés d'une université. Comme le montre le tableau 20, Chatham-Kent compte une part beaucoup plus importante de la main-d'œuvre titulaire d'un diplôme d'études collégiales (44 % de plus en termes relatifs), mais seulement la moitié environ de la part titulaire d'un diplôme universitaire. Il y a beaucoup plus de personnes sans aucune éducation formelle que dans l'ensemble du pays (53 % de plus en termes relatifs).

Le profil de la main-d'œuvre principale âgée de 25 à 54 ans est similaire à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre, à l'exception d'un plus grand nombre de diplômés de l'université (21 %) et d'un plus grand nombre de diplômés du collège (36 %). En fait, l'intensité des travailleurs ayant fait des études supérieures est encore plus prononcée dans ce groupe d'âge. Il y a 60 % de plus de diplômés de l'enseignement supérieur en termes relatifs par rapport à l'ensemble du pays.

Tableau 20 : Statistiques sur le niveau d'études de la main-d'œuvre de Chatham-Kent

| Niveau d'éducation | % du total | Canada = 1,00 | % du total | Canada = 1,00 |
|---|---|---------------|----------------|---------------|
| | 15 ans et plus | | De 25 à 54 ans | |
| | Pas de certificat, de diplôme ou de grade | 14 % | 1,53 | 9 % |
| Diplôme de l'enseignement secondaire ou certificat d'équivalence | 31 % | 1,27 | 27 % | 1,38 |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de formation professionnelle | 7 % | 0,70 | 6 % | 0,64 |
| Certificat ou diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un autre établissement non universitaire | 31 % | 1,44 | 36 % | 1,60 |
| Certificat universitaire ou diplôme de niveau inférieur au baccalauréat | 2 % | 0,52 | 2 % | 0,52 |
| Baccalauréat ou diplôme supérieur | 16 % | 0,49 | 21 % | 0,53 |

Source : Statistique Canada : Recensement 2021.

5.4 L'EMPLOI CHEZ LES RÉSIDENTS ÂGÉS

Chatham-Kent a une proportion plus élevée de résidents âgés de 65 ans et plus qui sont actifs sur le marché du travail. En 2022, une personne sur trois âgée de 65 ans et plus a déclaré un revenu d'emploi dans sa déclaration d'impôt annuelle. La part des travailleurs âgés est restée à 33 % du total pendant près d'une décennie. Ces travailleurs âgés constituent un groupe important pour répondre à la demande de main-d'œuvre, en particulier pour les emplois à temps partiel et les emplois saisonniers. Il y avait près de 1 660 personnes âgées de 65 ans et plus de plus dans la population active en 2022 par rapport à 2017.

Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus déclarant un revenu d'activité indépendante est également en augmentation. En 2022, elles étaient 2 830 à déclarer des revenus d'activité indépendante, soit une hausse de 17 % par rapport aux cinq années précédentes.

5.5 FAMILLES ET PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La proportion de familles à un seul revenu a augmenté dans Chatham-Kent au cours des dernières années. Selon les données fiscales, le nombre de familles composées d'un couple à revenu unique (familles composées de deux adultes mais dont un seul perçoit un revenu d'emploi) a augmenté de 17 % entre 2017 et 2022, tandis que le nombre de couples à deux revenus n'a augmenté que de 5 % (tableau 21). Le nombre de familles monoparentales avec un revenu d'emploi a augmenté de 12 %.

Tableau 21 : Structure familiale selon la participation à la vie active, Chatham-Kent

| | 2017 | 2022 | % de variation |
|---|--------|--------|----------------|
| Familles composées d'un couple à deux revenus | 13 510 | 14 140 | 5 % |
| Familles comptant un couple avec l'homme comme soutien | 4 460 | 5 280 | 18 % |
| Familles comptant un couple avec la femme comme soutien | 1 950 | 2 250 | 15 % |
| Familles monoparentales | 3 180 | 3 550 | 12 % |

Source : Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01.

Lorsque des enfants sont ajoutés à la structure familiale, le schéma est similaire (tableau 22). Le nombre de familles composées d'un homme et d'un couple à revenu unique (avec enfants) a augmenté de 14 %. Le nombre de familles composées d'un couple à revenu unique de sexe féminin (avec enfants) a augmenté de 11 %. En 2022, 42 % de toutes les familles avec enfants n'avaient qu'un seul revenu d'emploi, contre 38 % en 2008.

Cette tendance pourrait refléter un manque de possibilités de garde d'enfants (ou l'aspect économique de la garde d'enfants) ou un manque de flexibilité de la part des employeurs et pourrait indiquer un obstacle à la participation souhaitée à la main-d'œuvre.

Tableau 22 : Structure familiale selon la participation à la vie active, familles avec enfants, Chatham-Kent

| | 2017 | 2022 | % de variation |
|---|-------|-------|----------------|
| Familles composées d'un couple à deux revenus | 8 010 | 8 390 | 5 % |
| Familles comptant un couple avec l'homme comme soutien | 1 650 | 1 880 | 14 % |
| Familles comptant un couple avec la femme comme soutien | 660 | 730 | 11 % |
| Familles monoparentales | 3 180 | 3 560 | 12 % |

Source : Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01

5.6 SOURCE POTENTIELLE DE MAIN-D'ŒUVRE SOUS-UTILISÉE

PAR GROUPE D'ÂGE

Dans l'ensemble, le taux de participation à la population active de Chatham-Kent est inférieur de 5 % à celui de l'ensemble du pays. En fonction de la tranche d'âge et du sexe, il existe des différences, en particulier chez les jeunes femmes. Le taux de participation à la population active des femmes âgées de 25 à 34 ans est considérablement inférieur au taux national pour les femmes de cette tranche d'âge. Cela peut être dû à des difficultés d'accès aux services de garde d'enfants ou à d'autres obstacles, ou encore à un choix personnel.

Tableau 23 : activité Taux d'par groupe d'âge (2022), Chatham-Kent

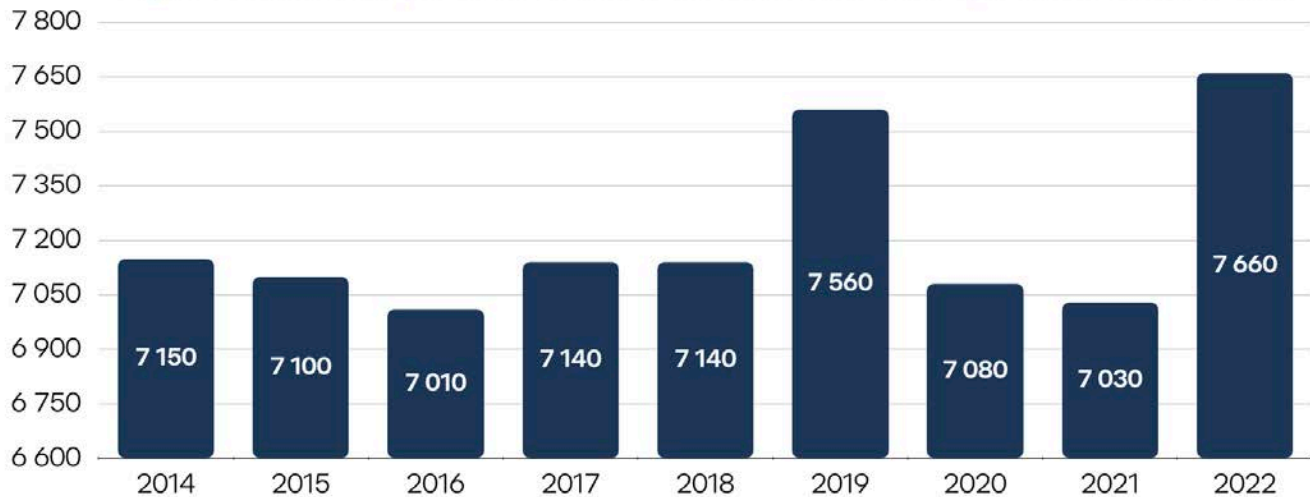
| | Les deux taux | CAN=1,00 | Taux hommes | CAN=1,00 | Taux femmes | CAN=1,00 |
|------------------------|---------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| Tous les groupes d'âge | 64,4 | 0,95 | 69,9 | 0,97 | 59,2 | 0,92 |
| De 15 à 19 ans | 45,4 | 1,06 | 45,8 | 1,09 | 45,0 | 1,03 |
| De 20 à 24 ans | 87,7 | 1,01 | 88,6 | 1,03 | 86,7 | 0,98 |
| De 25 à 29 ans | 84,0 | 0,96 | 87,3 | 0,99 | 80,8 | 0,93 |
| De 30 à 34 ans | 81,6 | 0,95 | 86,7 | 0,97 | 76,7 | 0,92 |
| De 35 à 39 ans | 83,2 | 0,97 | 87,5 | 0,98 | 78,8 | 0,96 |
| De 40 à 44 ans | 83,6 | 0,97 | 86,4 | 0,97 | 80,5 | 0,97 |
| De 45 à 49 ans | 84,8 | 0,98 | 88,1 | 0,99 | 81,4 | 0,97 |
| De 50 à 54 ans | 82,5 | 0,97 | 84,9 | 0,97 | 80,2 | 0,97 |
| De 55 à 59 ans | 76,9 | 0,96 | 79,2 | 0,95 | 74,9 | 0,96 |
| De 60 à 64 ans | 65,4 | 0,95 | 70,1 | 0,95 | 61,4 | 0,96 |
| 65 ans et plus | 33,1 | 1,22 | 43,6 | 1,25 | 23,9 | 1,15 |

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

BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE

Le nombre de personnes vivant à Chatham-Kent et déclarant des prestations d'aide sociale dans leur déclaration de revenus annuelle a atteint un niveau inégalé au cours des 20 dernières années. Au total, 7 660 personnes ont déclaré recevoir de l'aide sociale. Si l'on tient compte de la taille de la population, Chatham-Kent compte 52 % de plus de bénéficiaires de l'aide sociale que l'ensemble du pays. Certaines de ces personnes ont-elles la possibilité de rejoindre la population active ? Quels sont les obstacles ?

Figure 10 : Nombre de personnes déclarant un revenu d'aide sociale par année, Chatham-Kent



Source : Statistique Canada : Tableau 11-10-0007-01.

BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le nombre de personnes vivant à Chatham-Kent et déclarant des indemnités d'accident du travail dans leur déclaration de revenus annuelle a augmenté lentement ces dernières années. En 2016, 2 150 personnes ont déclaré des indemnités d'accident du travail et en 2022, ce nombre est passé à 2 330. Comparativement au niveau provincial, Chatham-Kent compte 55 % plus de bénéficiaires de prestations de la CAT, par rapport à la taille de la population.

5.7 OFFRES D'EMPLOI

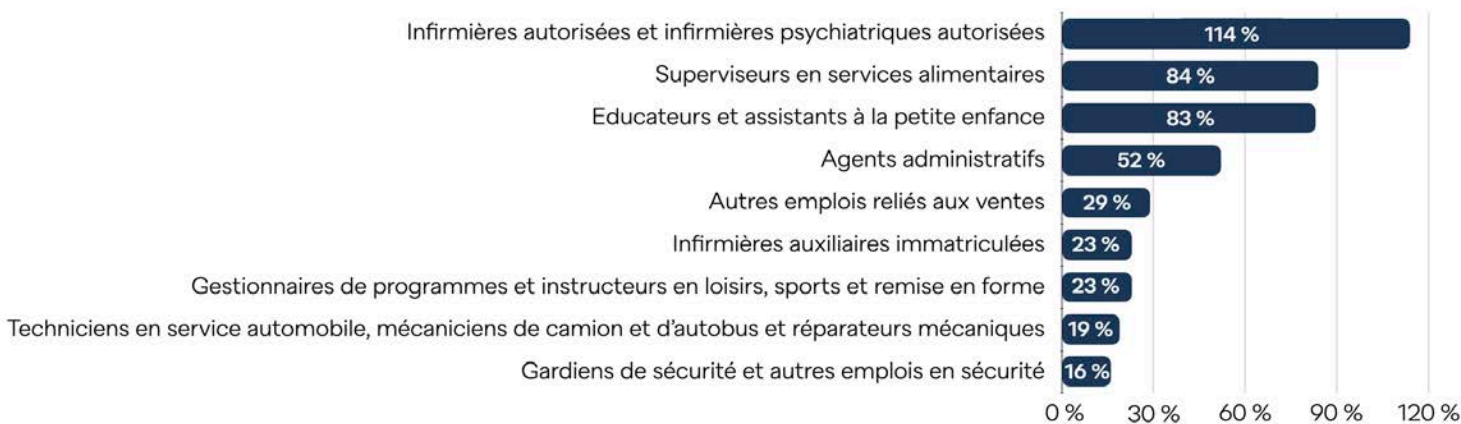
ChathamKentJobs.com est le plus grand agrégateur d'offres d'emploi dans la région de Chatham-Kent. Cette section examine les tendances en matière d'offres d'emploi dans la région afin de mettre en évidence les professions qui sont très demandées et celles pour lesquelles la demande augmente. L'analyse porte sur la période de 12 mois allant du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024, par rapport à la période de 12 mois précédente.

Il y a eu 9 200 offres d'emploi uniques dans la région de Chatham-Kent entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 octobre 2024, soit une baisse de 10 % par rapport aux 10 200 de la période précédente de 12 mois. Le tableau 23 présente les 25 premières professions à quatre chiffres selon le nombre d'offres d'emploi uniques dans la région de Chatham-Kent en 2024 (du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024) par rapport à 2023 (du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023).

Comme le montre le tableau 24, les professions les plus demandées sont concentrées dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail, des soins de santé, ainsi que du transport et de la manufacture de produits de restauration. Les emplois d'infirmiers diplômés sont en tête de lice avec 566 offres, soit plus du double par rapport à l'année précédente. Le nombre d'offres d'emploi pour les serveurs au comptoir, les aides de cuisine et le personnel assimilé est le deuxième plus élevé avec 349, mais il est en baisse de 20 % d'une année sur l'autre. Parmi les autres emplois en santé figurant dans le top 25, on trouve les aides à domicile avec 295 offres (-31 %), les travailleurs sociaux avec 132 offres (-24 %) et les infirmiers auxiliaires (également appelés infirmiers auxiliaires agréés) avec 252 offres (+ 23 %).

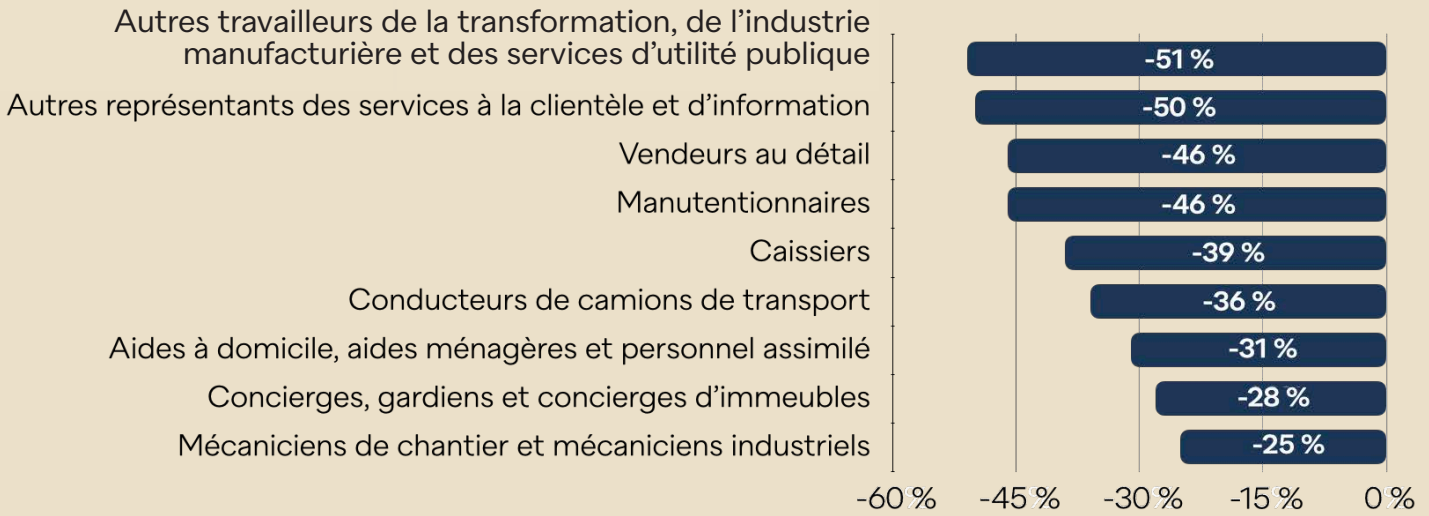
Le secteur du commerce de détail comptait plusieurs professions parmi les 25 premières, notamment les vendeurs de détail, les magasiniers, les commis et les remplisseurs de commandes, les autres professions liées à la vente, les superviseurs de la vente au détail et les caissiers.

Figure 11 : Augmentation la plus rapide du nombre d'offres d'emploi de 2023 à 2024, Chatham-Kent



Source: ChathamKentJobs.com

Figure 12 : Diminution la plus rapide du nombre d'offres d'emploi de 2023 à 2024, Chatham-Kent



Source: ChathamKentJobs.com



Tableau 24 : Les 25 premières professions selon le nombre d'offres d'emploi uniques et la période, Chatham-Kent*.

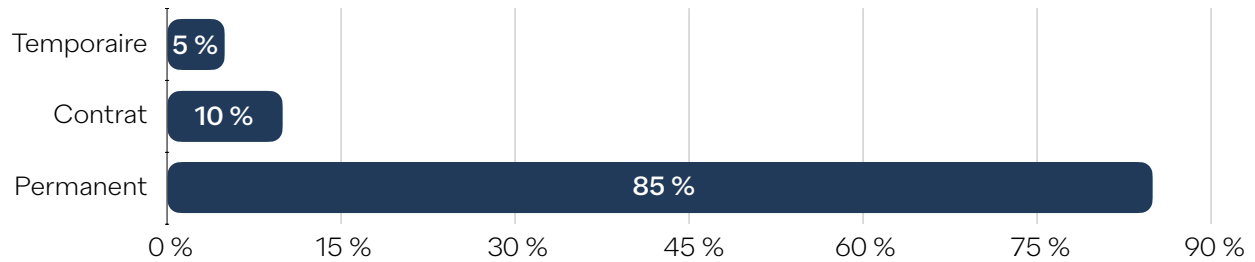
| CNO | Description | 2024* | 2023* | % de variation | Salaire horaire médian |
|------|--|-------|-------|----------------|------------------------|
| 3012 | Infirmières diplômées et infirmières psychiatriques | 566 | 265 | 114 % | 40,49 \$ |
| 6711 | Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé | 349 | 436 | -20 % | 16,31 \$ |
| 4412 | Aides à domicile, aides ménagères et personnel assimilé | 295 | 429 | -31 % | 21,23 \$ |
| 6421 | Vendeurs au détail | 288 | 538 | -46 % | 19,37 \$ |
| 3233 | Infirmiers auxiliaires | 252 | 205 | 23 % | 30,26 \$ |
| 6322 | Cuisiniers | 162 | 180 | -10 % | 17,08 \$ |
| 6311 | Superviseurs des services de restauration | 147 | 80 | 84 % | 18,20 \$ |
| 9619 | Autres travailleurs de la transformation, de l'industrie manufacturière et des services d'utilité publique | 143 | 293 | -51 % | 19,39 \$ |
| 6552 | Autres représentants des services à la clientèle et d'information | 137 | 272 | -50 % | 21,83 \$ |
| 4212 | Travailleurs des services sociaux et communautaires | 132 | 173 | -24 % | 27,66 \$ |
| 1221 | Agents administratifs | 120 | 79 | 52 % | 28,46 \$ |
| 7511 | Conducteurs de camions de transport | 116 | 182 | -36 % | 25,74 \$ |
| 6622 | Magasiniers, employés de bureau et remplisseurs de commandes | 114 | 131 | -13 % | 16,84 \$ |
| 6623 | Autres professions liées à la vente | 111 | 86 | 29 % | 21,18 \$ |
| 1241 | Assistants administratifs | 101 | 115 | -12 % | 36,89 \$ |
| 7321 | Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | 95 | 80 | 19 % | 28,10 \$ |
| 6733 | Concierges, gardiens et concierges d'immeubles | 92 | 127 | -28 % | 21,00 \$ |
| 6541 | Agents de sécurité et personnel assimilé | 89 | 77 | 16 % | 21,50 \$ |
| 4214 | Éducateurs et assistants de la petite enfance | 84 | 46 | 83 % | 21,29 \$ |
| 7311 | Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels | 82 | 109 | -25 % | 35,11 \$ |
| 6211 | Superviseurs de la vente au détail | 81 | 95 | -15 % | 21,98 \$ |
| 6731 | Nettoyeurs légers | 80 | 96 | -17 % | 19,41 \$ |
| 6611 | Caissiers | 76 | 125 | -39 % | 16,42 \$ |
| 5254 | Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique | 76 | 62 | 23 % | 15,53 \$ |
| 7452 | Manutentionnaires | 74 | 136 | -46 % | 22,91 \$ |

*2024= 1er novembre 2023- 31octobre 2024. 2023= 1er novembre 2022 - 31 octobre 2023.
Les offres d'emploi pour lesquelles un code CNP à quatre chiffres a été identifié.
Source : ChathamKentJobs.com.

La majorité des 25 premières professions selon le nombre d'offres d'emploi en 2024 offraient des salaires inférieurs à la moyenne. Seules sept des 25 premières professions offrent des salaires supérieurs à la moyenne (28 %). Ces sept professions sont les suivantes : infirmiers diplômés et infirmiers psychiatriques diplômés, assistants administratifs, mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels, infirmiers auxiliaires diplômés, agents administratifs, techniciens en entretien automobile, mécaniciens de camions et de bus et réparateurs mécaniques, et travailleurs des services sociaux et communautaires.

La plupart des emplois proposés étaient des postes permanents (85 %). Les emplois contractuels représentaient 10 % et les emplois temporaires 5 %.

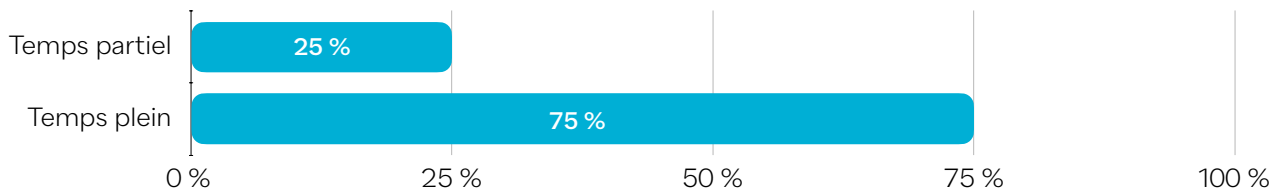
Figure 13 : Offres d'emploi uniques en 2024 selon la permanence de l'emploi, Chatham-Kent*



*Les offres d'emploi pour lesquelles un code CNP à quatre chiffres a été identifié.
Source : ChathamKentJobs.com

Soixante-quinze pour cent de toutes les offres d'emploi en 2024 concernaient des emplois à temps plein (figure 14).

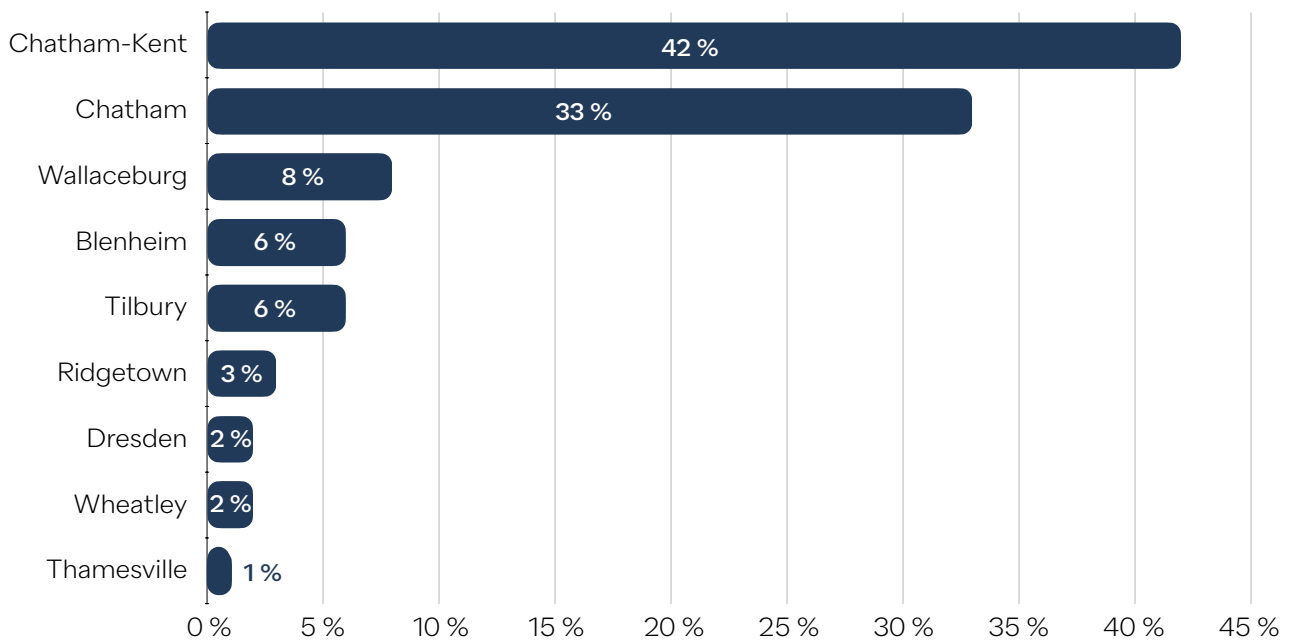
Figure 14 : Offres d'emploi uniques en 2024 par temps plein/partiel, Chatham-Kent*.



*Les offres d'emploi pour lesquelles un code CNP à quatre chiffres a été identifié.
Source : ChathamKentJobs.com.

Quarante-deux pour cent de toutes les offres d'emploi en 2024 indiquaient Chatham-Kent comme lieu de travail. Par ailleurs, 33 % ont indiqué Chatham et 8 % Wallaceburg (figure 15).

Figure 15 : Offres d'emploi uniques en 2024 par région de Chatham-Kent



Les offres d'emploi pour lesquelles un code CNP à quatre chiffres a été identifié.
Source : Municipalité de Chatham-Kent.

5.8 ACTUALISATION DE LA DEMANDE FUTURE DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans le PLMT de l'année dernière, la demande future de main-d'œuvre était axée sur l'industrie. Cette année, le rapport examine la demande de main-d'œuvre en se basant sur les professions.

Il est difficile de prévoir la demande future de main-d'œuvre au niveau local pour diverses raisons, notamment l'imprévisibilité associée aux mutations industrielles, au déploiement de la technologie, à la productivité, etc. Cependant, il est important de prendre en compte les changements potentiels dans la demande de main-d'œuvre pour soutenir les efforts de développement de la main-d'œuvre. Cette section traite de la demande attendue en matière d'emploi par profession dans la communauté en utilisant les données de Statistique Canada et les estimations du fournisseur de données, Lightcast. Lightcast prévoit une croissance de l'emploi jusqu'en 2031 par groupes de professions de haut niveau et détaillés.

Comme le montre le tableau 25, Lightcast prévoit que la main-d'œuvre de Chatham-Kent augmentera de 2 978 emplois nets entre 2024 et 2031, soit un taux de croissance de 6 %. Le tableau montre également la trajectoire de croissance prévue pour les 25 principales professions en 2024. Lightcast prévoit que les groupes professionnels qui connaîtront la plus forte croissance en termes absolus seront les professions d'assistance dans le domaine des services de santé, les infirmiers et les professionnels paramédicaux, les opérateurs de machines de transformation et de fabrication et les travailleurs de la production, les professions du transport, les professions d'assistance dans le domaine de la restauration, de l'hébergement et du tourisme, ainsi que les professions des sciences appliquées (à l'exception de l'ingénierie).

Tableau 25 : Croissance prévue de l'emploi dans les 25 principales professions, 2024-2031, Chatham-Kent

| Description | 2024 Emplois | 2031 Emplois | % de variation |
|---|-----------------|-----------------|-------------------|
| Toutes les professions | 51 372 | 54 350 | 6 % |
| Vendeurs au détail et représentants non techniques du commerce de gros et des comptes. | 2 043 | 2 092 | 2 % |
| Professions de soutien dans l'alimentation, l'hébergement et le tourisme | 2 030 | 2 175 | 7 % |
| Personnel d'appui à la vente | 1 977 | 2 037 | 3 % |
| Conducteurs de machines de transformation et de fabrication et ouvriers de production connexes | 1 962 | 2 173 | 11 % |
| Personnel de soutien des services de santé | 1 924 | 2 282 | 19 % |
| Professions libérales dans les services d'éducation | 1 820 | 1 820 | 0 % |
| Métiers du transport | 1 566 | 1 761 | 12 % |
| Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux | 1 459 | 1 716 | 18 % |
| Cadres moyens du commerce de détail et de gros et des services à la clientèle | 1 447 | 1 449 | 0 % |
| Professions administratives | 1 345 | 1 409 | 5 % |
| Métiers de la maintenance technique | 1 280 | 1 341 | 5 % |
| Superviseurs de la vente au détail et des services | 1 184 | 1 269 | 7 % |
| Personnel de soutien dans le nettoyage et les services connexes | 1 168 | 1 219 | 4 % |
| Aides et ouvriers | 1 088 | 1 152 | 6 % |
| Assembleurs et inspecteurs dans l'industrie manufacturière | 1 083 | 1 126 | 4 % |
| Mancœuvres de la récolte, de l'aménagement paysager et des ressources naturelles | 1 075 | 1 140 | 6 % |
| Professions dans les services | 1 058 | 1 115 | 5 % |
| Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs | 1 017 | 1 035 | 2 % |
| Personnel de bureau, des tribunaux et de soutien informatique | 957 | 986 | 3 % |
| Professions techniques de la santé | 936 | 1 031 | 10 % |
| Professions des services à la clientèle, de l'information et de la protection | 917 | 881 | -4 % |
| Entrepreneurs et superviseurs des métiers techniques | 914 | 895 | -2 % |
| Cadres moyens de la production et de l'agriculture | 845 | 657 | -22 % |
| Métiers techniques industriels | 805 | 832 | 3 % |
| Professions libérales en sciences appliquées (sauf ingénierie) | 803 | 908 | 13 % |

Source: Lightcast

Le tableau 26 présente une projection de la demande de main-d'œuvre basée sur les composantes de remplacement et de croissance. La demande de remplacement suppose que 65 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans les 25 premières professions en 2024 auront quitté le marché du travail d'ici 2031. Au total, la communauté devra pourvoir plus de 14 100 emplois à partir de la demande de remplacement et de croissance. Si l'on tient compte à la fois de la demande de croissance et de la demande de remplacement, certains groupes professionnels se distinguent clairement. Les transports, les services de santé, l'administration, le commerce de détail et l'industrie manufacturière auront besoin d'un nombre important de nouveaux arrivants d'ici 2031. Le potentiel de changement dans ces professions clés à Chatham-Kent met en évidence la nécessité de cibler des initiatives futures en matière de main-d'œuvre.

Tableau 26 : Demande de main-d'œuvre projetée par SCIAN à deux chiffres, 2024-2031, Chatham-Kent

| | Demande de croissance | Remplacement | Demande totale |
|--|-----------------------|---------------|----------------|
| Toutes les professions | 2 980 | 11 150 | 14 130 |
| Métiers du transport | 190 | 540 | 730 |
| Personnel de soutien des services de santé | 360 | 260 | 610 |
| Professions administratives | 60 | 540 | 600 |
| Personnel d'appui à la vente | 60 | 500 | 560 |
| Conducteurs de machines de transformation et de fabrication et ouvriers de production connexes | 210 | 330 | 540 |
| Vendeurs au détail et représentants non techniques du commerce de gros et des comptes. | 50 | 460 | 510 |
| Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux | 260 | 230 | 490 |
| Professions de soutien dans l'alimentation, l'hébergement et le tourisme | 150 | 230 | 370 |
| Cadres moyens du commerce de détail et de gros | - | 340 | 350 |
| Personnel de soutien dans le nettoyage et les services connexes | 50 | 290 | 350 |
| Assembleurs et inspecteurs dans l'industrie manufacturière | 40 | 260 | 300 |
| Professions dans les services | 60 | 220 | 280 |
| Métiers de la maintenance technique | 60 | 210 | 280 |
| Personnel de bureau, des tribunaux et de soutien informatique | 30 | 210 | 240 |
| Superviseurs de la vente au détail et des services | 80 | 160 | 240 |
| Professions libérales en sciences appliquées | 110 | 120 | 230 |
| Aides et ouvriers | 60 | 160 | 220 |
| Manœuvres de la récolte, de l'aménagement paysager et des ressources naturelles | 70 | 150 | 220 |
| Entrepreneurs et superviseurs des métiers techniques | -20 | 220 | 200 |
| Postes de cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture | -190 | 390 | 200 |
| Professions libérales dans les services d'éducation | - | 190 | 190 |
| Métiers techniques industriels | 30 | 150 | 170 |

Source : Demande due à la croissance provenant de Lightcast. Estimation de la demande de remplacement par Jupia Consultants Inc. Chiffres arrondis.

6 TENDANCES DE L'INDUSTRIE

6.1 NOMBRE D'ENTREPRISES PAR NIVEAU D'EMPLOI

Le nombre d'établissements commerciaux employeurs à Chatham-Kent a légèrement diminué entre juin 2023 et juin 2024 selon les dénombrements d'entreprises de Statistique Canada. Cette baisse suit une croissance du nombre d'établissements commerciaux employeurs entre juin 2022 et juin 2023 (hausse de 2,9 %).

Le nombre d'entreprises non-employeuses a également diminué, passant de 8 262 en juin 2023 à 8 061 en juin 2024, soit une baisse de 2,4 %.

Les entreprises employeuses (secteurs public et privé) ont diminué de 1,8 % d'une année sur l'autre. Les petites entreprises étaient moins nombreuses en juin 2024 qu'un an plus tôt. Le nombre d'entreprises de 100 salariés ou plus est resté inchangé.

Tableau 27 : Nombre d'entreprises par niveau d'emploi, Chatham-Kent

| | Juin 2024 | | Juin 2023 | | % de variation |
|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|----------------|
| | # | % du total | # | % du total | |
| Sans salariés | 8 061 | - | 8 262 | - | -2,4 % |
| Total, avec salariés | 3 282 | - | 3 341 | - | -1,8 % |
| Micro 1 à 4 employés | 1 620 | 49 % | 1 678 | 50 % | -3,5 % |
| Petit 5 à 99 | 1 597 | 49 % | 1 598 | 48 % | -0,1 % |
| Moyenne 100-499 | 58 | 2 % | 58 | 2 % | 0,0 % |
| Grandes 500+ | 7 | 0 % | 7 | 0 % | 0,0 % |

Source : Comptes d'entreprises de Statistique Canada, juin 2023 et juin 2024.

ENTREPRISES EMPLOYEUSES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Entre juin 2023 et juin 2024, le secteur de la construction a perdu 28 entreprises employeuses, le secteur de l'agriculture et de la sylviculture 24, le commerce de détail 14 et le commerce de gros 6. Le secteur de l'hébergement et de la restauration a augmenté de 11 entreprises employeuses et le secteur de l'immobilier de 7.

¹⁰Pour être inclus dans les données de comptage, un non-employeur doit avoir déclaré un revenu annuel d'au moins 30 000 \$ dans sa déclaration fiscale annuelle à l'Agence du revenu du Canada.

Tableau 28 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité, employeurs, Chatham-Kent

| SCIAN | | Jun 2023 | Jun 2024 | # changement | % de variation |
|--------------|---|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 11 | Agriculture, sylviculture, pêche et chasse | 390 | 366 | -24 | -6 % |
| 21 | Extraction de mines, de carrières, de pétrole et de gaz | 9 | 10 | 1 | 11 % |
| 22 | Services publics | 11 | 10 | -1 | -9 % |
| 23 | Construction | 461 | 433 | -28 | -6 % |
| 31-33 | Fabrication | 187 | 185 | -2 | -1 % |
| 41 | Commerce de gros | 128 | 122 | -6 | -5 % |
| 44-45 | Commerce de détail | 437 | 423 | -14 | -3 % |
| 48-49 | Transport et entreposage | 155 | 151 | -4 | -3 % |
| 51 | Industries de l'information et de la culture | 33 | 34 | 1 | 3 % |
| 52 | Finance et assurance | 114 | 115 | 1 | 1 % |
| 53 | Immobilier, location et crédit-bail | 120 | 127 | 7 | 6 % |
| 54 | Services professionnels, scientifiques et techniques | 180 | 177 | -3 | -2 % |
| 55 | Gestion des sociétés et des entreprises | 16 | 15 | -1 | -6 % |
| 56 | Administration et soutien* | 131 | 130 | -1 | -1 % |
| 61 | Services éducatifs | 19 | 22 | 3 | 16 % |
| 62 | Soins de santé et assistance sociale | 292 | 297 | 5 | 2 % |
| 71 | Arts, spectacles et loisirs | 33 | 32 | -1 | -3 % |
| 72 | Hébergement et restauration | 188 | 199 | 11 | 6 % |
| 81 | Autres services (sauf administration publique) | 308 | 303 | -5 | -2 % |
| 91 | Administration publique | 9 | 8 | -1 | -11 % |
| | Non classé | 120 | 123 | 3 | 2 % |
| Total | Employeurs | 3 341 | 3 282 | -59 | -2 % |

*Comprend les services de gestion des déchets et d'assainissement. Source : Comptes d'entreprises de Statistique Canada, juin 2023 et juin 2024.

Le tableau 29 montre les secteurs qui ont connu une augmentation du nombre total d'entreprises employeuses entre juin 2023 et juin 2024. Il y avait 10 restaurants à service complet et lieux de restauration à service limité de plus, sept dans le camionnage de marchandises générales (longue distance) de plus, cinq dans "toutes les autres cultures agricoles" de plus, quatre entrepreneurs en plomberie, chauffage et climatisation de plus, quatre services d'aménagement intérieur de plus et quatre cabinets de médecins de plus.

Tableau 29 : Variation du nombre d'entreprises par industrie détaillée, employeurs, Chatham-Kent

| | | Jun 2023 | Jun 2024 | # changement |
|-------|---|-------------|-------------|-----------------|
| 72251 | Restaurants à service complet et restaurants à service limité | 161 | 171 | 10 |
| 48412 | Transport routier de marchandises générales, longue distance | 35 | 42 | 7 |
| 11199 | Toutes les autres cultures | 36 | 41 | 5 |
| 23822 | Entrepreneurs en plomberie, chauffage et climatisation | 41 | 45 | 4 |
| 54141 | Services d'architecture d'intérieur | 1 | 5 | 4 |
| 62111 | Bureaux de médecins | 95 | 99 | 4 |
| 81211 | Soins capillaires et services d'esthétique | 32 | 36 | 4 |
| 53111 | Producteurs d'immeubles d'habitation et de logements | 51 | 54 | 3 |
| 53121 | Bureaux d'agents et de courtiers immobiliers | 20 | 23 | 3 |
| 62441 | Services de garde d'enfants | 32 | 35 | 3 |
| | Non classé | 120 | 123 | 3 |
| 44711 | Stations-service avec magasins de proximité | 16 | 19 | 3 |

Source : Comptes d'entreprises de Statistique Canada, juin 2023 et juin 2024.

Le tableau 30 montre les industries qui ont connu une baisse du nombre total d'entreprises employeuses entre juin 2023 et juin 2024. Il y avait 12 entreprises de construction de bâtiments résidentiels de moins en 2024, neuf entreprises de culture du soja de moins, huit entreprises de camionnage de marchandises générales (concentration locale) de moins, six entrepreneurs en toiture de moins et six autres entreprises de finition de bâtiments en moins.

Tableau 30 : Variation du nombre d'entreprises par industrie détaillée, employeurs, Chatham-Kent

| SCIAN | | Jun 2023 | Jun 2024 | # changement |
|-------|---|----------|----------|--------------|
| 23611 | Construction de bâtiments résidentiels | 108 | 96 | -12 |
| 11111 | Culture du soja | 38 | 29 | -9 |
| 48411 | Transport local de marchandises par camion | 35 | 27 | -8 |
| 23816 | Entrepreneurs en toiture | 19 | 13 | -6 |
| 23829 | Autres entreprises de finition de bâtiments | 23 | 17 | -6 |
| 23899 | Tous les autres entrepreneurs spécialisés | 38 | 32 | -6 |
| 54121 | Services de comptabilité, de préparation des déclarations fiscales, de tenue de livres et de paie | 50 | 44 | -6 |
| 11115 | Culture du maïs | 45 | 40 | -5 |
| 11119 | Autres cultures céréalières | 61 | 57 | -4 |
| 54111 | Bureaux d'avocats | 33 | 29 | -4 |
| 81299 | Tous les autres services personnels | 11 | 7 | -4 |
| 44719 | Autres stations-service | 13 | 9 | -4 |
| 11141 | Cultures vivrières sous abri | 22 | 19 | -3 |
| 32199 | Fabrication de tous les autres produits en bois | 5 | 2 | -3 |
| 52391 | Intermédiation diverse | 10 | 7 | -3 |
| 81111 | Réparation et entretien mécanique et électrique d'automobiles | 41 | 38 | -3 |
| 45111 | Magasins d'articles de sport | 8 | 6 | -3 |
| 45399 | Tous les autres détaillants de magasins divers | 25 | 23 | -3 |

Source : Comptes d'entreprises de Statistique Canada, juin 2023 et juin 2024.

6.2 L'ÉCONOMIE DE CHATHAM-KENT AXÉE SUR LES EXPORTATIONS

L'économie de Chatham-Kent dépend fortement des exportations. Les données sur les exportations estimées par Lightcast dans le tableau 31 ci-dessous sont basées sur les exportations en dehors de la communauté. Il peut s'agir d'autres régions de l'Ontario, du Canada et d'ailleurs. De nombreuses industries de Chatham-Kent axées sur les exportations vendent sur le marché américain. Les secteurs manufacturiers, notamment la fabrication de pièces détachées pour véhicules automobiles, la fabrication de véhicules automobiles, la fabrication de ressorts et de produits en fil métallique, la fabrication de machines pour le travail des métaux, entre autres, seront touchés par les droits de douane sur l'acier et l'aluminium récemment annoncés par les États-Unis.

Ces dernières années, la croissance économique de la communauté, y compris la croissance de l'emploi, a été liée aux industries d'exportation. Les exportations agricoles, les industries liées aux véhicules à moteur, les produits chimiques et les transports ont tous connu une croissance de leurs revenus.

| Tableau 31 : Industries sélectionnées par valeur des exportations, Chatham-Kent | | | | |
|---|--|-----------|-------------|----------------|
| INDUSTRIE | | 2012 | 2022 | % de variation |
| 1110 | Fermes | 636,30 \$ | 1,131,80 \$ | 78 % |
| 3363 | Fabrication de pièces détachées pour véhicules automobiles | 953,00 \$ | 929,60 \$ | -2 % |
| 3132 | Usines de tissus | N/A | 389,70 \$ | n/a |
| 3326 | Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique | 45,50 \$ | 314,90 \$ | 592 % |
| 3335 | Fabrication de machines pour le travail des métaux | 138,50 \$ | 267,50 \$ | 93 % |
| 3251 | Fabrication de produits chimiques de base | 174,90 \$ | 219,30 \$ | 25 % |
| 3261 | Fabrication de produits en plastique | 114,00 \$ | 194,00 \$ | 70 % |
| 4842 | Transport routier de fret spécialisé | 53,00 \$ | 171,10 \$ | 223 % |
| 3339 | Fabrication d'autres machines d'usage général | 97,40 \$ | 155,00 \$ | 59 % |
| 3361 | Fabrication de véhicules automobiles | 76,10 \$ | 133,00 \$ | 75 % |

Source: Lightcast

7 PERSPECTIVES D'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Un engagement communautaire important a permis d'apporter un contexte et des perspectives supplémentaires à l'analyse économique et démographique. Le plan local du marché du travail comprend les résultats d'une enquête sur les demandeurs d'emploi, des réunions de groupes de discussion avec des membres du Chatham-Kent Workforce Planning Board et des agences de soutien à l'emploi locales, ainsi que les points saillants de l'enquête EmployerOne de 2024.

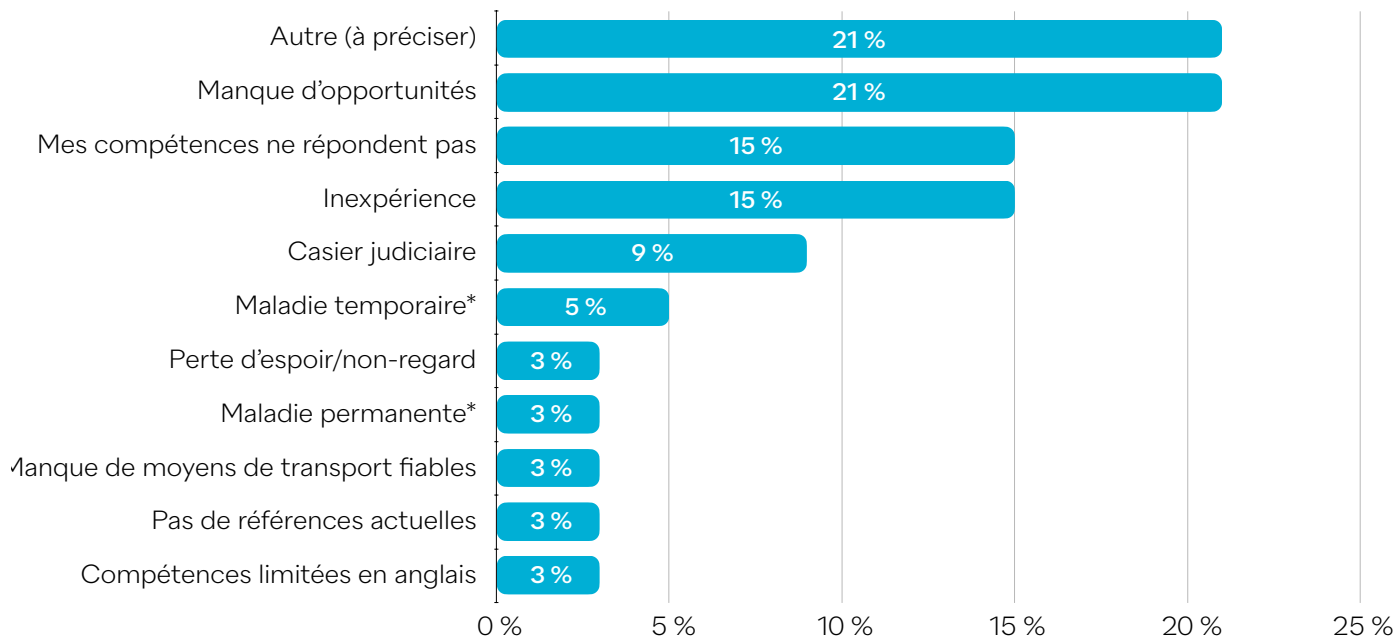
7.1 ENQUÊTE AUPRÈS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Une enquête sur les personnes à la recherche d'un emploi a été menée en octobre et novembre 2024. Elle a été communiquée par les agences pour l'emploi à leurs clients/réseaux. L'enquête a recueilli 44 réponses de personnes de tous âges, la plupart d'entre elles se situant dans la tranche d'âge 25 à 39 ans. La plupart (73 %) ont entendu parler de l'enquête par CK Jobs (municipalité de Chatham-Kent).

| Qui a répondu | | |
|---|--|-------|
| Catégorie de demandeurs d'emploi | Notes | |
| Genre | Femmes | 64 % |
| | Hommes | 34 % |
| | Genre non binaire | (2 %) |
| Résidence | Chatham | 86 % |
| L'âge | De 15 à 18 ans | 0 % |
| | De 19 à 24 ans | 16 % |
| | De 25 à 39 ans | 47 % |
| | De 40 à 54 ans | 30 % |
| | De 55 à 64 ans | 7 % |
| | 65 et plus | 0 % |
| Statut du Canada | Citoyen canadien | 83 % |
| | Résident permanent/temporaire | 17 % |
| Autres caractéristiques | Personnes handicapées | 20 % |
| | Autochtones | 7 % |
| | Nouveaux arrivants | 7 % |
| Éducation | Pas de certificat ou de diplôme | 7 % |
| | Diplôme d'études secondaires ou équivalent | 44 % |
| | Collège | 33 % |
| | Apprentissage | 0 % |
| | Études universitaires partielles (mais sans diplôme) | 2 % |
| | Diplôme universitaire (baccalauréat) | 9 % |
| Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat | 5 % | |
| Statut de l'emploi | 75 % des participants à l'enquête ne travaillaient pas actuellement. Parmi les personnes interrogées qui ne travaillaient pas, 63 % étaient à la recherche d'un emploi dans les 12 prochains mois. Deux d'entre eux n'avaient pas d'emploi mais avaient reçu une offre d'emploi. | |

La raison la plus fréquente de ne pas travailler, selon les personnes interrogées, est le manque d'opportunités (21 %), suivi par le fait de ne pas avoir les compétences requises pour les postes disponibles (15 %). Le manque d'expérience et le fait d'avoir un casier judiciaire figurent également parmi les réponses les plus fréquentes. Neuf pour cent des personnes interrogées étaient temporairement ou définitivement malades. Parmi les réponses "autres", citons les nouveaux arrivants, les changements de carrière, le fait de ne plus être aidant familial et l'attente d'une réponse.

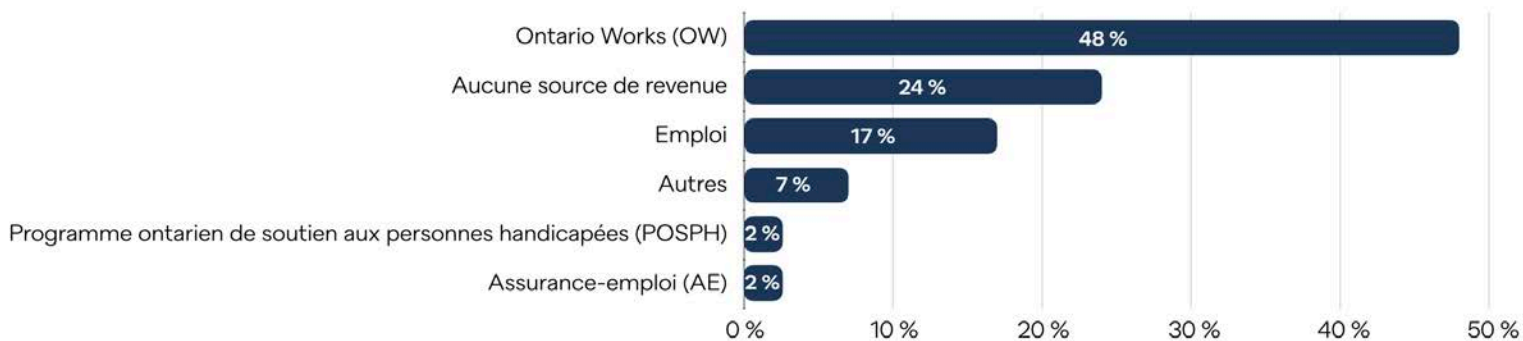
Figure 16 : Raisons de ne pas travailler n= 42



*maladie mentale, maladie physique, dépendance à la drogue ou à l'alcool, état de santé chronique.

Parmi les répondants qui ne travaillaient pas actuellement, près d'un sur quatre (24 %) a déclaré n'avoir aucune source de revenus, les autres sources de revenus mentionnées étant Ontario au travail (48 %) et les revenus d'emploi (17 %).

Figure 17 : Principale source de revenus (n=42)



Parmi les personnes qui travaillaient, les principaux secteurs d'activité étaient l'hébergement et la restauration, les autres services, les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que l'administration et les services de soutien.

Parmi les demandeurs d'emploi qui travaillaient actuellement, plus de la moitié travaillaient à temps plein, à raison de 30 heures ou plus par semaine. Près de la moitié (46 %) étaient des employés permanents, tandis que 31 % étaient des travailleurs temporaires et 23 % des contractuels.

Les personnes interrogées ayant un emploi ont indiqué qu'elles travaillaient pour leur employeur actuel depuis relativement peu de temps, toutes depuis moins de cinq ans. Tous, sauf un, ont déclaré travailler à Chatham. Le mode de transport le plus courant pour se rendre au travail est la voiture (67 %), avec un trajet de moins de 15 minutes (71 %). Soixante-sept pour cent des personnes interrogées ont déclaré disposer d'un véhicule fiable pour le travail.

La plupart des travailleurs interrogés ont déclaré gagner un salaire horaire inférieur à 18,50 \$ (63 %). Deux ont déclaré gagner un salaire horaire de 40 \$/heure ou plus.

La moitié des 16 travailleurs interrogés estiment que leur salaire horaire actuel ne correspond pas aux exigences et aux responsabilités de leur emploi.

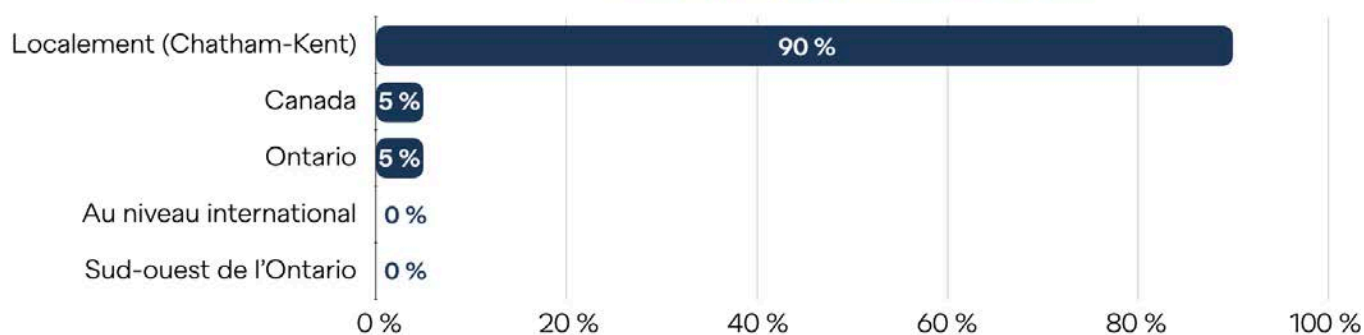
Seule la moitié des personnes interrogées ayant un emploi ont déclaré bénéficier d'avantages non salariaux de la part de leur employeur. Les trois avantages les plus souvent cités sont un programme de mieux-être (19 %), des horaires de travail flexibles (25 %) et des prestations de soins de santé et dentaires (31 %).

Quarante-cinq pour cent des personnes interrogées ayant un emploi ont indiqué que leur employeur leur offrait des possibilités de formation ou de développement.

À la question de savoir ce que l'employeur pourrait faire pour retenir ces demandeurs d'emploi, la réponse la plus fréquente est l'augmentation des salaires (40 %), suivie de l'offre d'horaires de travail flexibles, de l'offre de postes différents et de l'évolution de la culture du lieu de travail.

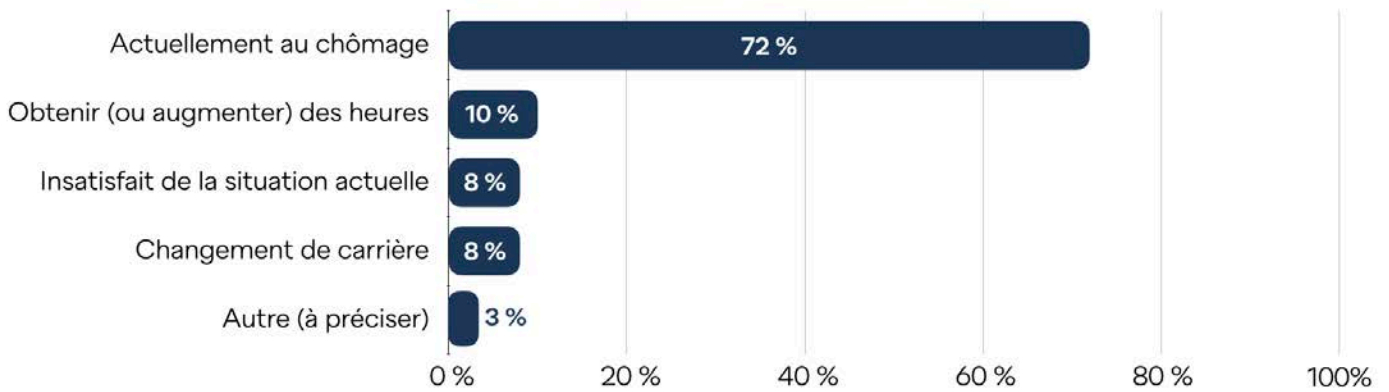
La plus grande partie des répondants a déclaré chercher du travail à Chatham-Kent (90 %), tandis que seulement 5 % ont déclaré en chercher ailleurs en Ontario et ailleurs au Canada.

Figure 18 : Lieux de recherche d'emploi



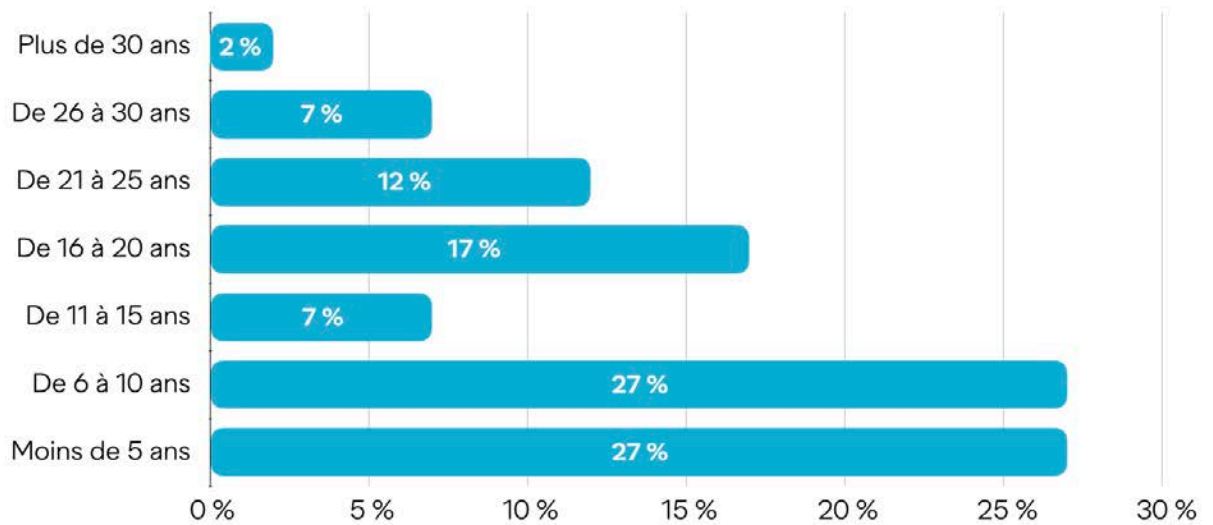
Outre les répondants actuellement au chômage (72 %), les raisons pour lesquelles les répondants actifs ont déclaré chercher du travail sont les suivantes : augmentation des heures de travail (10 %), insatisfaction par rapport à la situation actuelle (8 %) et changement de carrière (8 %).

Figure 19 : Raison de la recherche d'un emploi



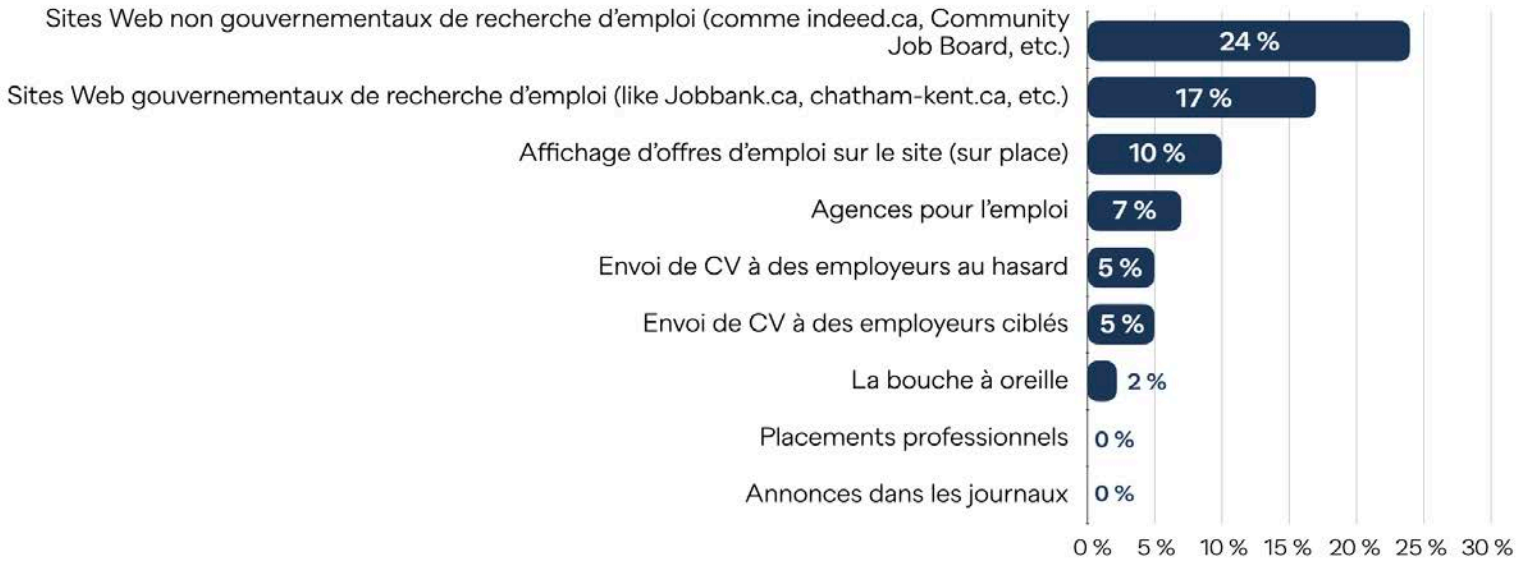
En moyenne, la majorité des personnes interrogées ont déclaré passer de 6 à 10 heures par semaine à la recherche d'un nouvel emploi. Vingt et un pour cent des personnes interrogées ont passé au moins 21 heures par semaine à la recherche d'un nouvel emploi.

Figure 20 : Temps consacré à la recherche d'un emploi chaque semaine (heures)



Les méthodes de recherche d'emploi les plus courantes sont les sites web de recherche d'emploi (non gouvernementaux 24 %), les sites web gouvernementaux (17 %) et les offres d'emploi sur place (10 %).

Figure 21 : Méthodes de recherche d'emploi

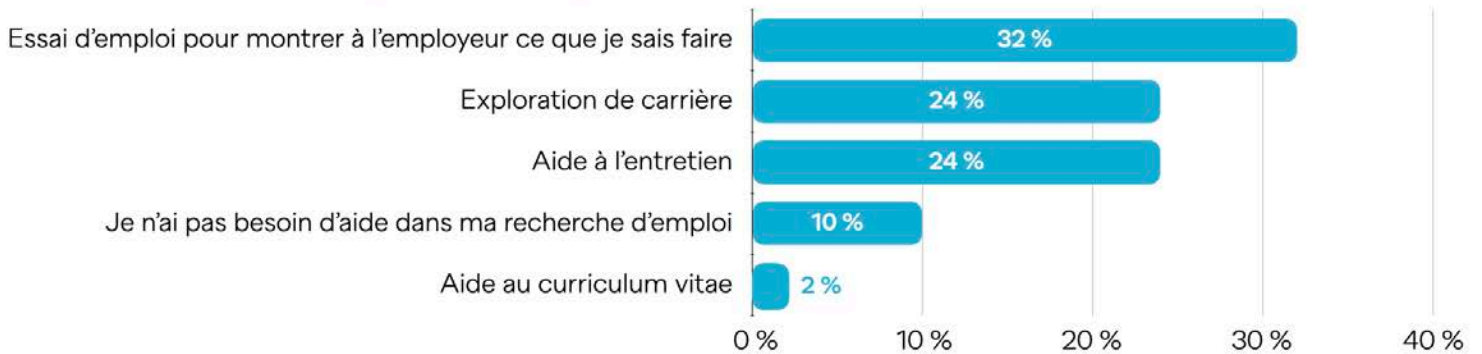


Lorsqu'on leur a demandé quelles étaient leurs plus grandes frustrations lors de la recherche d'un emploi, les réponses les plus fréquentes étaient (dans l'ordre) : je ne trouve pas d'offres d'emploi, je n'obtiens pas d'entretien, mes compétences ne répondent pas aux exigences, j'ai obtenu l'entretien mais je n'ai pas décroché le poste.

Plus de la moitié des répondants ont déclaré avoir reçu une aide à la recherche d'emploi de la part des services sociaux et d'emploi de Chatham-Kent (56 %). La seule autre source d'aide à la recherche d'emploi était Community Living (JobWorkx).

Interrogés sur le type d'aide à la recherche d'emploi dont ils avaient besoin, les répondants ont répondu le plus souvent qu'il s'agissait d'essais d'emploi (32 %), d'exploration de carrière (24 %) et d'aide à l'entretien d'embauche (24 %).

Figure 22 : Quel type d'assistance vous aiderait dans votre recherche d'emploi ?

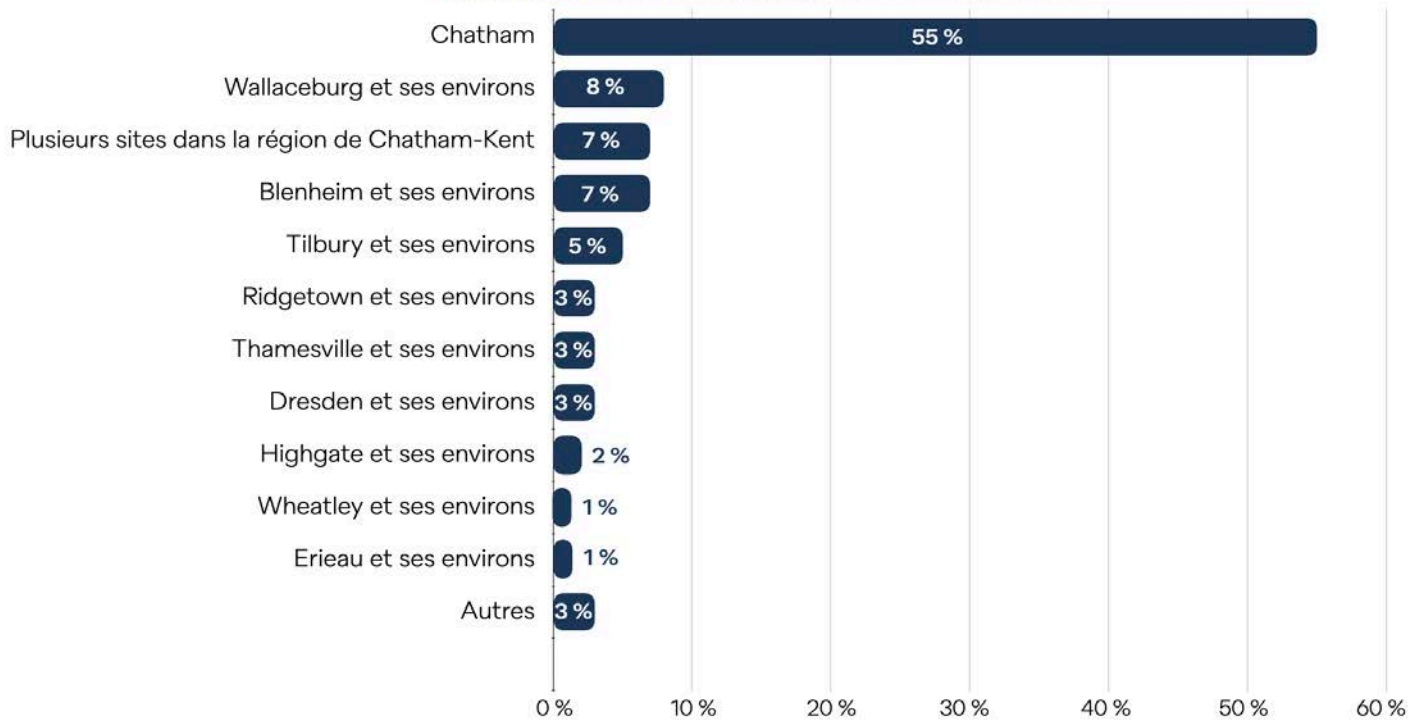


7.2 ENQUÊTE EMPLOYERONE

L'enquête EmployerOne a été ouverte aux employeurs de Chatham-Kent en novembre 2024. Au total, 148 réponses ont été recueillies sur le site. Les points forts de l'enquête sont présentés ci-dessous.

Plus de la moitié des répondants ont des entreprises situées à Chatham (55 %), suivies de Wallaceburg et sa région (8 %), de plusieurs sites à Chatham-Kent (7 %), de Blenheim (7 %), de Tilbury (5 %) et de Ridgetown (3 %).

Figure 23 : Localisation des entreprises à Chatham-Kent



¹¹Tous les employeurs n'ont pas répondu à toutes les questions. Les pourcentages correspondent au nombre de réponses, sauf indication contraire.

La plupart des répondants à l'enquête étaient des entreprises à but lucratif (83 %) et 17 % des entreprises à but non lucratif ou des administrations publiques. Vingt-trois pour cent des répondants travaillaient au siège de l'entreprise, tandis que 21 % représentaient des succursales. La majorité (56 %) étaient des entreprises indépendantes.

Figure 24 : Type d'organisation

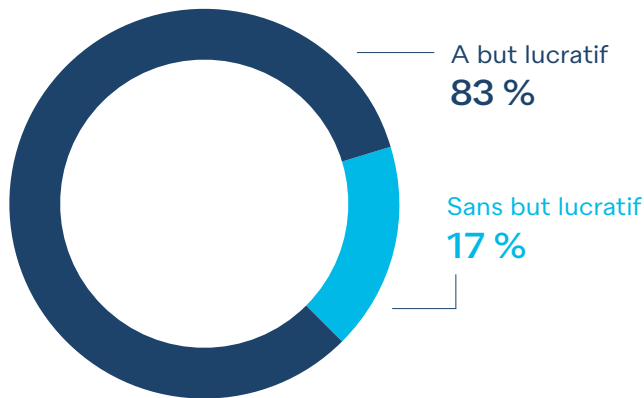


Figure 25 : Siège social ou succursale



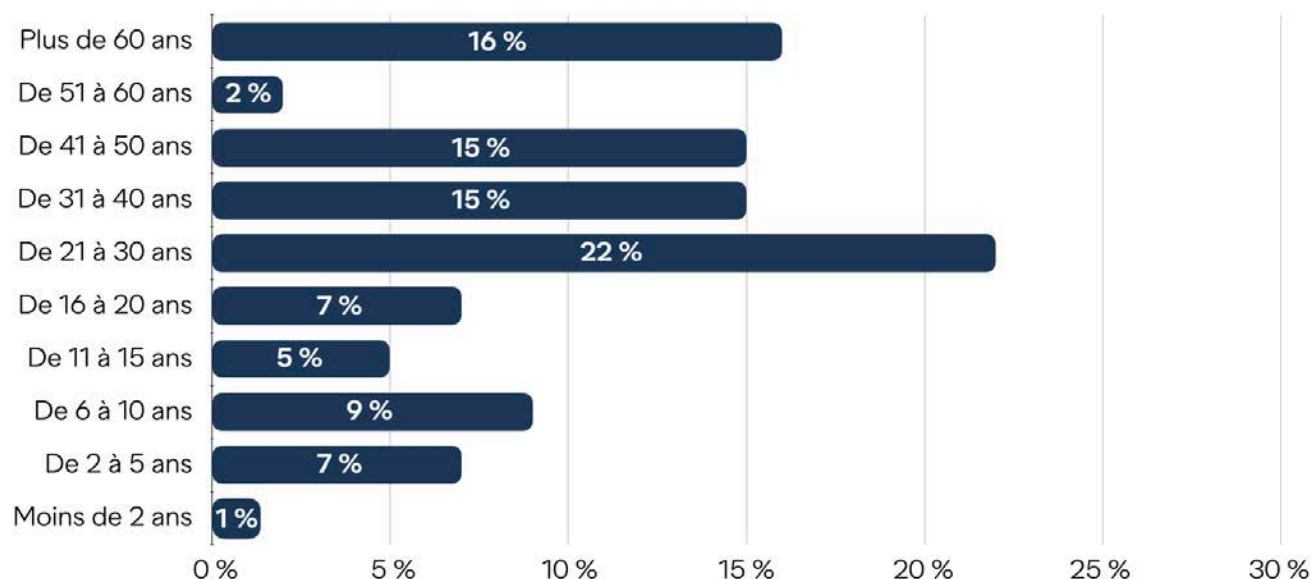
La plus grande part des répondants se trouvait dans le secteur manufacturier (20 %). Les cinq secteurs suivants étaient les autres services (11 %), la construction (11 %), le commerce de détail (10 %), les soins de santé et l'assistance sociale (8 %), et les services professionnels, scientifiques et techniques (8 %).

Tableau 32 : Les répondants d'EmployerOne par secteur

| Secteur | # | % du total |
|--|----|------------|
| Fabrication | 29 | 20 % |
| Autres services (sauf administration publique) | 17 | 11 % |
| La construction | 16 | 11 % |
| Commerce de détail | 15 | 10 % |
| Soins de santé et assistance sociale | 12 | 8 % |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 12 | 8 % |
| Agriculture, sylviculture, pêche et chasse | 10 | 7 % |
| Services éducatifs | 7 | 5 % |
| Arts, spectacles et loisirs | 6 | 4 % |
| Hébergement et restauration | 5 | 3 % |
| Finance et assurance | 5 | 3 % |
| Commerce de gros | 3 | 2 % |
| Administration et soutien, gestion des déchets et assainissement | 2 | 1 % |
| Administration publique | 2 | 1 % |
| Immobilier, location et crédit-bail | 2 | 1 % |
| Transport et entreposage | 2 | 1 % |
| Utilitaires | 2 | 1 % |

Bon nombre des entreprises qui ont répondu ont une longue histoire à Chatham-Kent. Une sur cinq est en activité depuis 21 à 30 ans et 16 % le sont depuis plus de 60 ans.

Figure 26 : Répartition des employeurs par âge de l'établissement



Au total, les répondants à l'enquête représentaient un peu moins de 15 400 employés, soit environ 30 % de tous les emplois à Chatham-Kent. La moyenne d'emploi par répondant était de 104 salariés. La taille de l'employeur variait de deux employés à plus de 1 600.

En moyenne, les répondants ont déclaré que 71 % de leur main-d'œuvre était classée à temps plein et 19 % à temps partiel. Les travailleurs saisonniers et contractuels représentaient respectivement 7 % et 3 % de la main-d'œuvre.

La répartition par âge de l'employeur moyen de l'enquête est similaire à la moyenne de la communauté, avec 53 % de tous les travailleurs âgés de plus de 40 ans et 17 % de moins de 25 ans.

Environ 86 % de la main-d'œuvre a été embauchée dans la région de Chatham-Kent et 11 % dans une autre localité du Canada. Seulement 3 % de la main-d'œuvre a été embauchée à l'extérieur du Canada.

Figure 27 : Répartition de l'employeur moyen par type de main-d'œuvre (%)

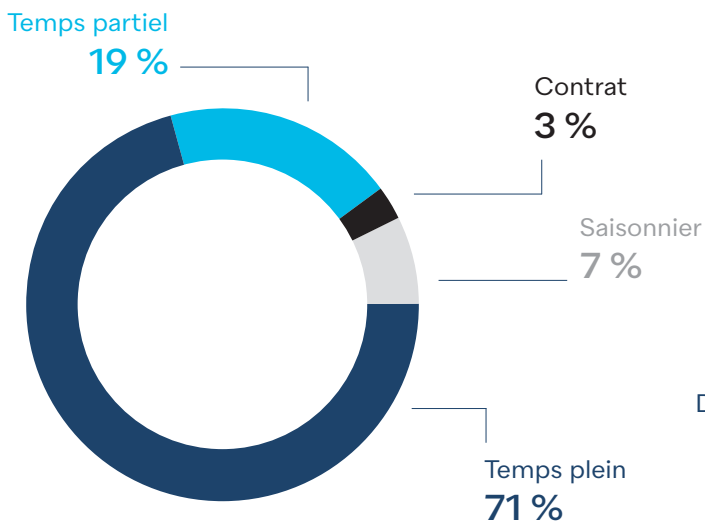
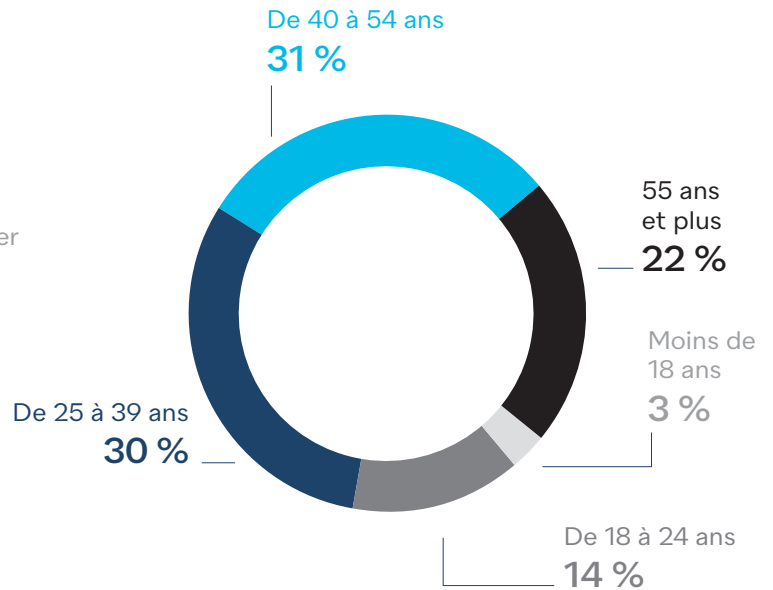


Figure 28 : Répartition par âge de l'employeur moyen de l'enquête



D'après l'enquête d'EmployerOne, la plupart des travailleurs travaillent au bureau ou sur place (86 %) tandis que 10 % travaillent de manière hybride, certains jours à la maison et d'autres au bureau. Les 4 % restants travaillent à distance. Neuf pour cent des entreprises ont indiqué qu'elles s'attendaient à ce que davantage d'employés reviennent au travail au bureau ou sur site au cours de l'année à venir.

Figure 29 : Profil de travail à distance de l'employeur moyen

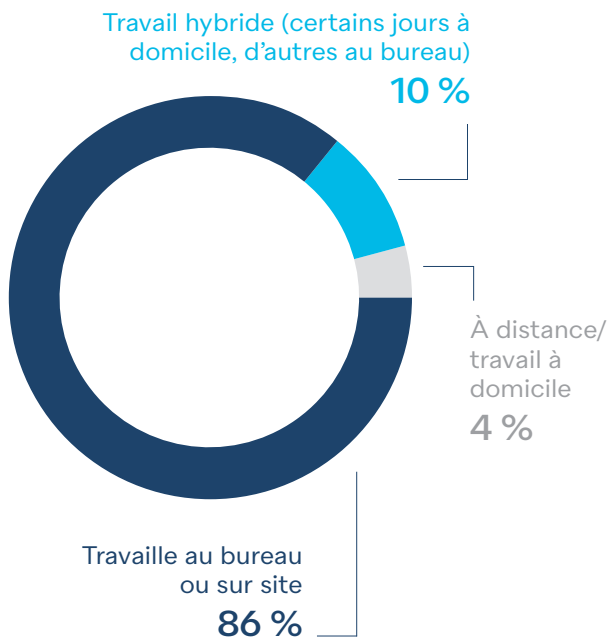
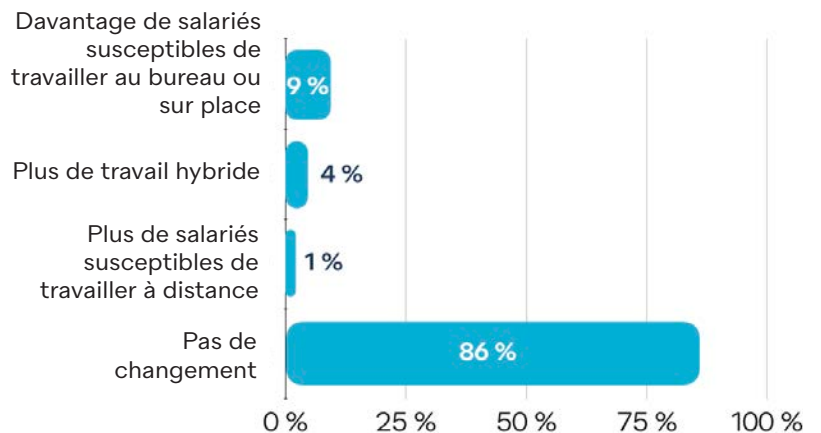


Figure 30 : Évolution du travail à distance au cours de l'année à venir



Entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 octobre 2024, 76 % des employeurs ont connu des cessations d'emploi. Les cessations d'emploi signifient qu'un employé a cessé de travailler pour quelque raison que ce soit: retraites, licenciements, mises à pied permanentes, mises à pied temporaires ou démissions. Au total, 2 364 cessations d'activité ont eu lieu, soit l'équivalent de 15 % de l'ensemble de la main-d'œuvre des entreprises combinées. Les employeurs ont été invités à indiquer les principales causes de départ. La retraite est la plus citée, suivie du licenciement, de la démission, du travail saisonnier et du départ des employés de la communauté.

On a demandé aux employeurs d'indiquer approximativement le pourcentage de ceux qui ont quitté l'organisation pour un emploi à l'extérieur de Chatham-Kent. Dix-sept pour cent des employeurs ont indiqué qu'au moins 11 % des employés qui ont quitté l'organisation ont déménagé à l'extérieur de la collectivité.

| % d'abandons | # Nombre d'entreprises | % du total |
|-----------------|------------------------|------------|
| 0 % | 49 | 33 % |
| De 1 à 10 % | 21 | 14 % |
| De 11 % à 25 % | 3 | 2 % |
| De 26 % à 50 % | 6 | 4 % |
| De 51 % à 75 % | 4 | 3 % |
| De 76 % à 100 % | 12 | 8 % |
| Aucune réponse | 53 | 36 % |

Trente et un pour cent des employeurs interrogés ont déclaré que le manque de personnel était l'une des raisons pour lesquelles ils avaient refusé de nouveaux contrats au cours de l'année. Plus d'un quart des répondants (26 %) ont déclaré avoir modifié leurs heures d'ouverture en raison d'un manque de personnel.

Figure 31 : Refus d'opportunités de croissance en raison d'un manque de personnel

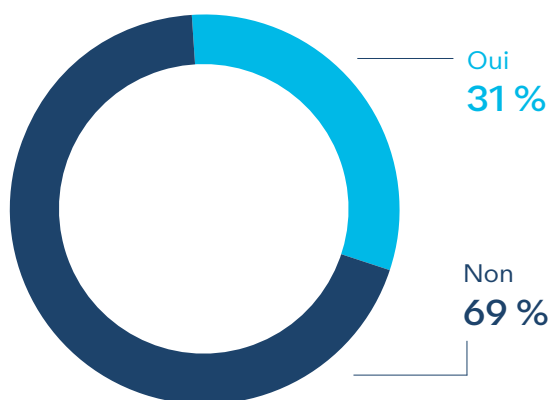
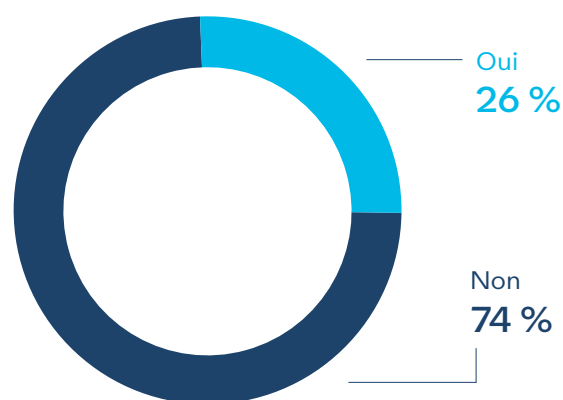


Figure 32 : Obligation de modifier les heures d'ouverture en raison d'une pénurie de personnel



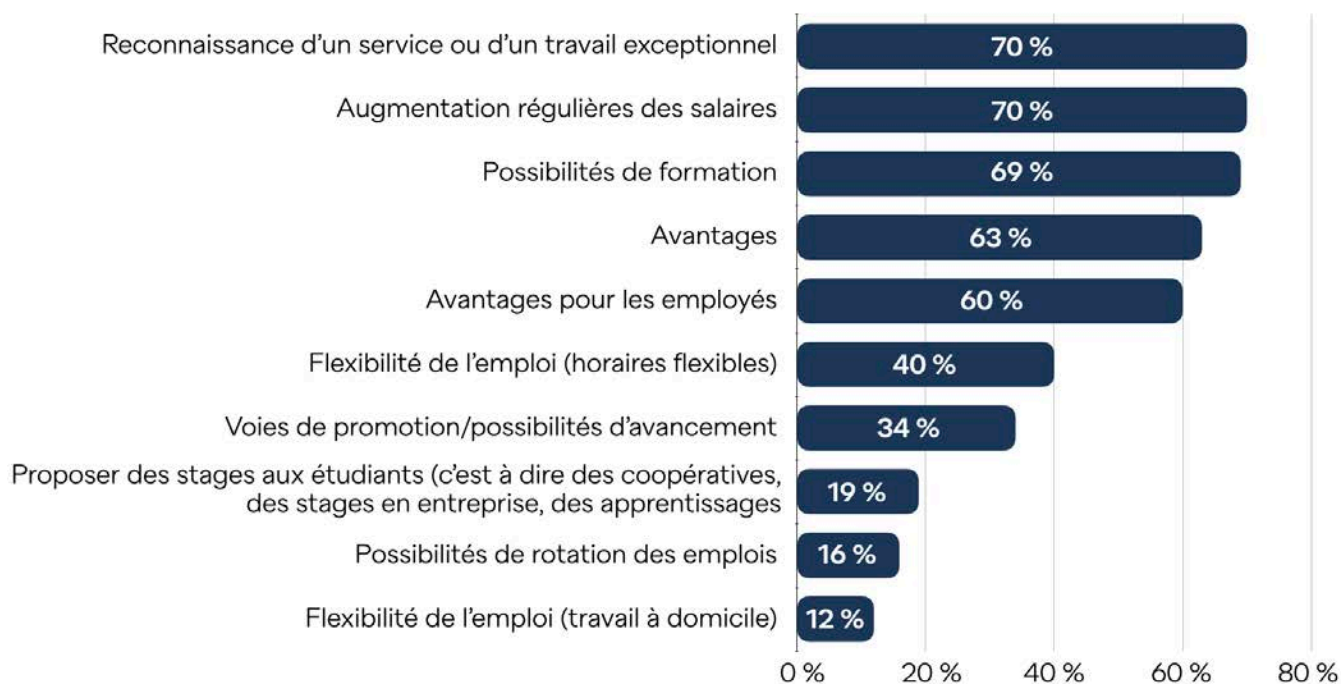
Seules 15 % ont investi dans la technologie pour remédier aux pénuries de personnel. Seules 18 entreprises ont fourni une description de leurs investissements. Les deux principaux domaines d'investissement sont l'automatisation et l'utilisation des technologies de l'information.

L'enquête demandait si les employeurs réalisaient des entretiens de fin d'emploi. Seules 50 % des organisations ayant répondu à l'enquête procèdent à des entretiens de départ.

Sur les 146 organisations qui ont répondu à cette question, un peu moins de la moitié (46 %) ont indiqué que la fidélisation des employés était une préoccupation pour leur organisation. Les cinq principales raisons pour lesquelles le maintien en poste du personnel est une préoccupation sont les suivantes : 1) une forte concurrence pour les travailleurs, 2) une rémunération inférieure à la norme du secteur ou à celle offerte par les concurrents pour des fonctions similaires, 3) trop peu d'heures disponibles (c'est-à-dire des postes à temps partiel), 4) des heures de travail indésirables (c'est-à-dire le travail de quart ou en rotation) et 5) des fonctions peu rémunérées (c'est-à-dire le salaire minimum).

Les entreprises utilisent un large éventail d'outils pour encourager le maintien en poste du personnel. La figure 33 présente les principales stratégies utilisées pour soutenir la fidélisation des salariés. Les cinq principales sont 1) des augmentations régulières de salaire, 2) la reconnaissance des services rendus ou d'un travail exceptionnel, 3) des opportunités de formation, 4) avantages sociaux et 5) d'autres avantages pour les employés. Seules deux des organisations ayant répondu au questionnaire ont indiqué qu'elles offraient des services de garde d'enfants.

Figure 33 : Stratégies de fidélisation des salariés, pourcentage de réponses



Plus haut, il a été indiqué que ces 148 employeurs ont collectivement enregistré un peu moins de 2 400 cessations d'emploi au cours de l'année. Les organisations ont également été interrogées sur les nouvelles embauches. Au cours de la période de 12 mois, elles ont embauché un peu plus de 2 500 nouveaux travailleurs, ce qui a compensé les cessations d'emploi et n'a entraîné qu'une croissance nette marginale de l'emploi.

Au total, 43 organisations ont déclaré avoir embauché de nouveaux diplômés postsecondaires au cours des 12 derniers mois et 37 autres (25 %) ont déclaré avoir embauché de nouveaux résidents de Chatham-Kent (ce qui signifie qu'ils venaient d'un endroit au Canada autre que la communauté). Huit pour cent ont embauché des immigrants et cinq pour cent des travailleurs étrangers temporaires.

| | Employeurs embauchant | % du total |
|---|-----------------------|------------|
| Les jeunes diplômés de l'enseignement post-secondaire (c'est-à-dire ceux qui ont obtenu un diplôme dans le cadre d'un programme de formation post-secondaire au cours des deux dernières années). | 43 | 29 % |
| Nouveaux résidents de Chatham-Kent (c'est-à-dire qu'ils viennent d'un endroit au Canada autre que CK) | 37 | 25 % |
| Immigrants (c'est-à-dire qu'ils viennent d'un autre pays) | 12 | 8 % |
| Personnes handicapées | 11 | 7 % |
| Étudiants étrangers récemment diplômés | 9 | 6 % |
| Travailleurs étrangers temporaires | 8 | 5 % |

Les groupes sous-représentés sont les catégories de résidents de Chatham-Kent qui peuvent participer au marché du travail dans des proportions inférieures à la moyenne générale, par exemple les personnes handicapées ou les immigrants qui ne sont arrivés que récemment au Canada. Les employeurs ont été interrogés sur les défis auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils envisagent de recruter des candidats issus de groupes sous-représentés.

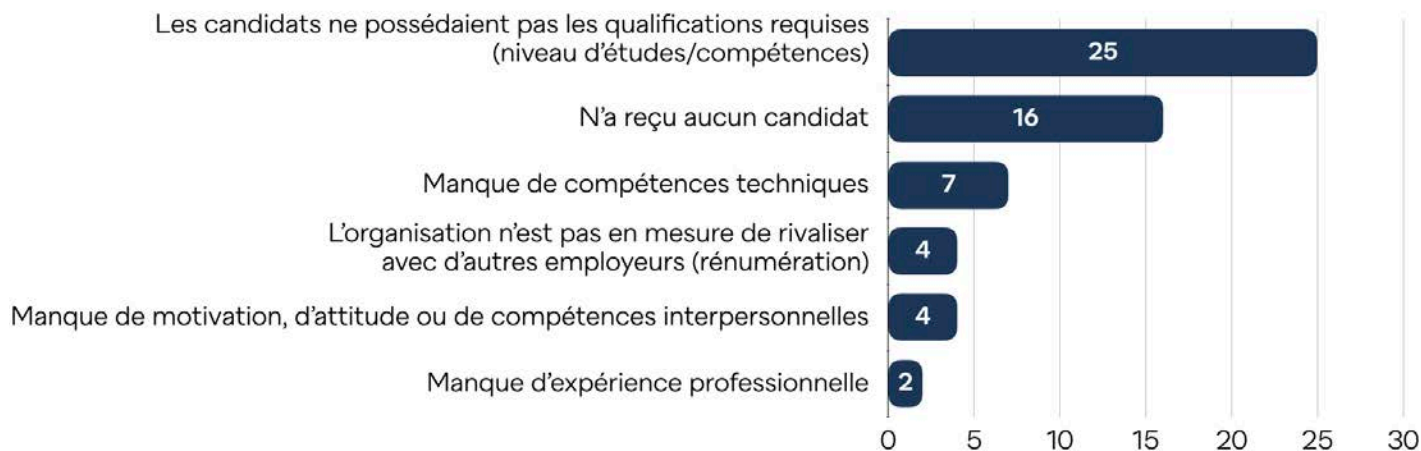
La principale difficulté signalée est la manière d'évaluer leurs compétences ou leur certification/éducation, suivie de la meilleure manière de trouver et de recruter ces personnes et de l'ignorance des ressources auxquelles nous pouvons avoir accès pour mieux accueillir ces employés.

| | |
|---|------|
| Évaluer leurs compétences ou leur certification/éducation | 41 % |
| Comment mieux trouver et recruter ces personnes ? | 39 % |
| Ne pas savoir quelles sont les ressources auxquelles nous pouvons accéder pour mieux accueillir ces employés | 23 % |
| Nous ne savons pas comment nos employés actuels interagiraient avec ces nouveaux travailleurs. | 19 % |
| Incertitude quant aux compétences de nos cadres et superviseurs, y compris en matière de compréhension culturelle, pour gérer ces nouveaux travailleurs | 17 % |
| La meilleure façon de fournir des aménagements ou de répondre à leurs besoins | 16 % |

À la question de savoir si les organisations avaient des postes vacants difficiles à pourvoir entre le 1er novembre 2023 et le 31 octobre 2024, 42 % ont répondu par l'affirmative. Plus de 100 professions individuelles ont été répertoriées, mais le nombre de professions citées à plusieurs reprises comprenait les techniciens automobiles, les machinistes CNC, les ingénieurs de contrôle, les ingénieurs électriciens, les électriciens, les manœuvres, les installateurs CVC, la maintenance, les mécaniciens, les mécaniciens-monteurs, les éducateurs agréés de la petite enfance, les infirmières agréées et les outilleurs-ajusteurs.

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer la principale raison pour laquelle il était difficile de pourvoir le(s) poste(s), les trois principales réponses ont été les suivantes : 1) les candidats n'avaient pas les qualifications requises, 2) il n'y a pas eu de candidats du tout, et 3) les compétences techniques manquaient.

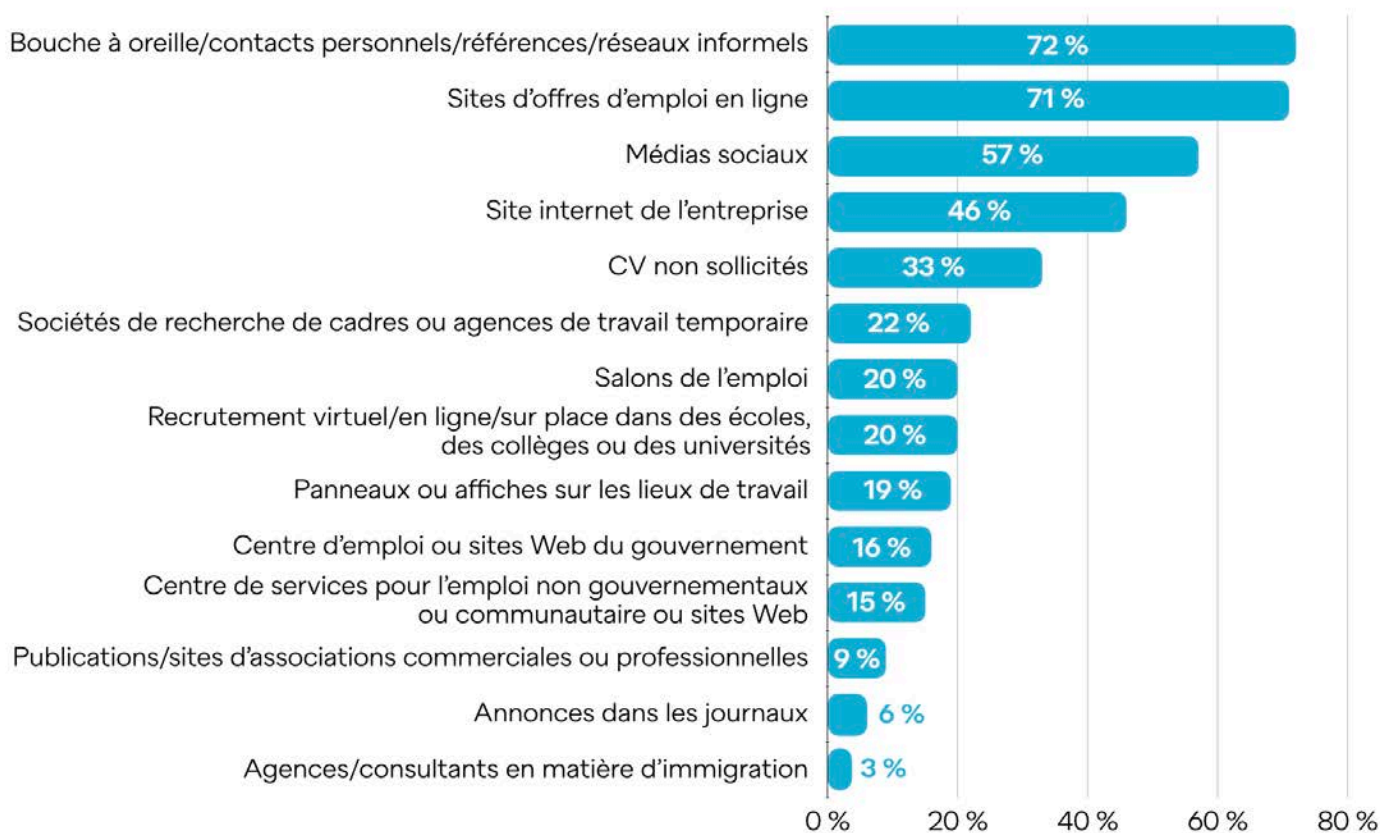
Figure 34 : Principales raisons pour lesquelles les emplois ont été difficiles à pourvoir en 2024



Les méthodes de recrutement suivantes sont les plus citées par les employeurs :

- Bouche à oreille/contacts personnels/références/réseaux informels
- Sites d'offres d'emploi en ligne
- Médias sociaux
- Site internet de l'entreprise
- CV non sollicités

Figure 35 : Principales méthodes de recrutement



Lorsqu'on leur demande de décrire les zones géographiques ciblées pour le recrutement, 98 % des employeurs embauchent localement et 33 % recrutent à l'échelle de la province. Parmi les 138 employeurs qui ont répondu à cette question, seuls 6,5 % recrutent à l'échelle du Canada et 1,4 % à l'échelle internationale.

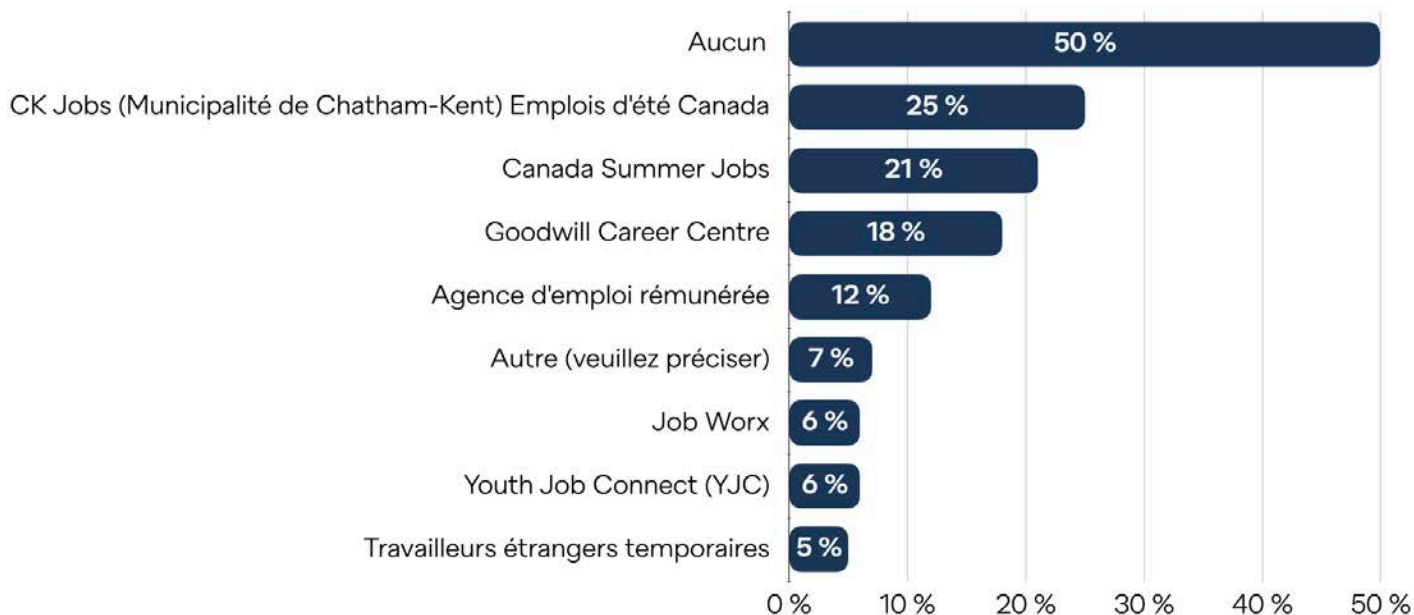
Il a été demandé aux répondants à l'enquête s'ils avaient mis en place des politiques ou des pratiques encourageant l'embauche de personnes issues d'une liste de groupes de population et de groupes démographiques. Comme le montre le tableau 36, 68 % n'ont aucune politique ou pratique spécifique.

Tableau 36 : Part des employeurs ayant des politiques ou des pratiques visant à encourager l'embauche

| | |
|---|------|
| Aucune - nous n'avons pas de politiques ou de pratiques spécifiques pour recruter des personnes issues des populations ciblées. | 73 % |
| Personnes handicapées | 13 % |
| Les femmes | 13 % |
| Premières nations, Métis ou Inuits | 12 % |
| Diplômés récents | 11 % |
| Minorité visible (personne, autre qu'un autochtone, qui n'est pas de couleur ou de race blanche, quel que soit son lieu de naissance) | 10 % |
| Personnes LGBTQ2SIA | 10 % |
| Nouveaux arrivants et immigrants au Canada | 10 % |
| Jeunes (moins de 29 ans) | 9 % |
| Travailleurs âgés (plus de 55 ans) | 7 % |

L'enquête d'EmployerOne a porté sur le recours aux agences de placement ou aux programmes gouvernementaux d'embauche au cours des 12 derniers mois. La moitié des répondants (50 %) ont déclaré n'avoir eu recours à aucun programme. En tête de lice chez les modes utilisés on retrouve CK Jobs (municipalité de Chatham-Kent), suivi d'Emplois d'été Canada, du Goodwill Career Centre et des agences pour l'emploi du secteur privé.

Figure 36 : Part des personnes interrogées ayant eu recours à des agences pour l'emploi ou à des programmes d'embauche gouvernementaux



PLANS D'EMBAUCHE

Votre organisation prévoit-elle embaucher au cours des 12 prochains mois (c'est-à-dire du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025) ? Soixante et onze pour cent des répondants ont indiqué qu'ils allaient embaucher au cours des 12 prochains mois.

FORMATION AUX COMPÉTENCES NON TECHNIQUES

Avez-vous besoin d'aide pour la formation de votre personnel en matière de compétences non techniques (exemple : attitude professionnelle, éthique du travail, etc.) Trente-huit pour cent ont répondu non - nous fournissons la formation en compétences non techniques requise, 34 % ont répondu non - nous sommes en mesure de trouver des talents possédant les compétences requises et 14 % ont déclaré qu'ils n'étaient pas sûrs. Treize pour cent ont déclaré que le manque de compétences non techniques est un obstacle au recrutement des bons talents.

ÉVALUER LA DISPONIBILITÉ DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS

On a demandé aux répondants d'évaluer la disponibilité des travailleurs qualifiés et l'accès aux talents à Chatham-Kent. L'accès aux talents administratifs a reçu la réponse la plus positive avec 47 % qui l'ont qualifié de bon à excellent (avec 24 % qui ont répondu N/A). La main-d'œuvre qualifiée a reçu la note la plus basse, 30 % lui attribuant une note moins que satisfaisante. Les compétences techniques ont également reçu une note faible.

Tableau 37 : Évaluation de la disponibilité des travailleurs qualifiés à Chatham-Kent

| | Excellent | Bon | Satisfaisant | Moins que satisfaisant | N/A |
|------------------------|-----------|------|--------------|------------------------|------|
| Travail général | 6 % | 31 % | 29 % | 14 % | 19 % |
| Main-d'œuvre qualifiée | 3 % | 21 % | 27 % | 30 % | 19 % |
| Gestion | 3 % | 26 % | 20 % | 19 % | 32 % |
| Professionnel | 5 % | 27 % | 22 % | 16 % | 30 % |
| Administratif | 7 % | 40 % | 21 % | 8 % | 24 % |
| Technique | 2 % | 21 % | 23 % | 21 % | 32 % |

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL/FORMATION

En excluant la formation obligatoire (SIMDUT, LAPHO, intégration, santé et sécurité), 77 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient fourni ou soutenu des opportunités de développement ou de formation pour professionnel leurs employés l'année dernière. La principale raison de proposer un développement professionnel ou une formation est "l'amélioration de la rétention au sein de l'organisation", suivie par l'amélioration de la compétitivité sur le marché et l'adaptation aux changements technologiques.

DÉFIS/OBSTACLES À LA FORMATION CONTINUE

Les répondants ont été invités à indiquer les principaux défis/obstacles à la formation continue et à l'éducation des employés au cours des neuf derniers mois. Les cinq réponses les plus fréquentes sont le coût de la formation (58 %), l'absence de formation pertinente au niveau local (29 %), le manque de connaissance des programmes de formation existants (26 %), la perte de salariés formés au profit d'autres entreprises (24 %) et la perte de productivité pendant la durée de la formation (24 %).

COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR

Les compétences pour réussir (compétences essentielles) sont les compétences nécessaires au travail, à l'apprentissage et à la vie. Elles constituent la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et aident les gens à évoluer dans leur travail et à s'adapter aux changements sur le lieu de travail. Elles comprennent : la lecture, le calcul, l'écriture, le numérique, la résolution de problèmes, la communication, la collaboration, l'adaptabilité, la créativité et l'innovation. Il a été demandé aux organisations interrogées si certains de leurs employés débutants ne possédaient pas les compétences essentielles ou fondamentales nécessaires à leur travail. Trente-quatre pour cent des répondants ont déclaré que certains employés débutants manquaient de compétences essentielles. La résolution de problèmes est la principale compétence essentielle manquante (25 % des employeurs), suivie de la communication (24 %), de l'adaptabilité (12 %), du calcul (11 %) et de la rédaction (10 %).

Lorsqu'on leur a posé la question, une organisation sur trois (34 %) a déclaré qu'elle serait intéressée par une formation aux compétences essentielles sur son lieu de travail ou par un partenariat avec des programmes locaux de mise à niveau.

STAGES D'APPRENTISSAGE

Trente-sept entreprises comptaient un total de 107 apprentis au cours des 12 derniers mois. Lorsqu'on leur demande combien d'apprentis elles prévoient avoir au cours de l'année à venir, ce nombre passe à 119. On a demandé aux répondants combien de temps en moyenne les apprentis restaient dans leur entreprise après avoir reçu l'accréditation, et 58 % ont répondu moins d'un an.

TECHNOLOGIE/INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

À la question de savoir si la technologie/l'I.A. a eu un impact sur leur entreprise et leur personnel au cours des 12 derniers mois, 30 % ont répondu par l'affirmative. Pour les cinq prochaines années, la part de ceux qui s'attendent à ce qu'elle ait un impact a augmenté de 44 %. Lorsqu'on leur demande d'indiquer comment la technologie/l'I.A. influencera leur entreprise, la plupart des réponses sont positives et concernent l'amélioration des processus d'entreprise (recrutement, relations avec les clients, etc.) ou l'automatisation de la fabrication/de l'entreposage. Près de 50 % des employeurs interrogés utilisent aujourd'hui une forme ou une autre de nouvelle technologie connexe. Parmi les plus citées figurent les robots d'intelligence artificielle tels que Chat GPT et Claude.

ÉCONOMIE VERTE/PROPRE

Trente-deux pour cent des répondants à l'enquête affirment qu'ils s'efforcent de s'adapter à l'économie verte/propre (les exemples suivants leur ont été fournis : politiques, formation, subventions, progrès technologiques, etc.) Lorsqu'on leur a demandé des précisions, les réponses ont porté sur l'efficacité énergétique, l'utilisation des véhicules électriques et une meilleure gestion des déchets. En ce qui concerne l'avenir, il a été demandé aux répondants s'ils prévoyaient que leurs activités commerciales et/ou leur personnel changeraient ou soutiendraient l'économie verte et propre au cours des cinq prochaines années. Un sur trois répondant (33 %) a répondu par l'affirmative, tandis que 34 % se sont déclarés incertains.

7.3 ÉUNIONS DU WORKFORCE PLANNING BOARD ET DES ORGANISATIONS DE SOUTIEN À L'EMPLOI DE CHATHAM-KENT

Le 5 novembre 2024, des consultations ont été organisées avec le Chatham-Kent Workforce Planning Board et un certain nombre d'organisations fournissant un soutien à l'emploi dans la communauté. L'état actuel de la main-d'œuvre a été discuté lors de ces réunions, y compris les tendances dans les types de clients servis. Les organismes de soutien à l'emploi étaient les suivants :

- Attraction et promotion de la communauté, MCK
- Emploi et services sociaux, MCK
- Développement économique, MCK
- Langue et apprentissage des adultes
- Réseau d'alphabétisation du Tri-County
- Lambton Kent District School Board
- YMCA
- Collège Lambton
- Community Living of Chatham-Kent

Voici quelques points saillants de ces réunions :

- Ces dernières années, les immigrants et les travailleurs étrangers temporaires représentent une part plus importante de la main-d'œuvre.
- Le nombre d'étudiants étrangers est en baisse au St. Clair College.
- La garde d'enfants reste un obstacle, bien que des travaux soient en cours pour y remédier. La disponibilité des éducateurs de la petite enfance est un défi.
- Les autres obstacles au recrutement et à la rétention des travailleurs à Chatham-Kent identifiés par les participants à la réunion restent l'accès au logement, les niveaux de salaire comparativement plus bas, la concurrence des centres urbains et le manque d'emplois permanents à temps plein.
- Chatham-Kent devra attirer davantage de personnes dans la région pour combler les lacunes de la main-d'œuvre. Nous devons tirer parti de la qualité de vie de Chatham-Kent et des logements abordables (par rapport à d'autres régions).
- Il faut redoubler d'efforts pour aligner l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cela concerne les établissements d'enseignement supérieur locaux, mais aussi les efforts visant à fournir une formation et à attirer des personnes dans la région.
- La promotion de la diversité de la main-d'œuvre reste une priorité importante. La composition démographique de la main-d'œuvre évolue et un plus grand nombre d'employeurs doivent en faire une priorité.
- Nous devons continuer à nous concentrer sur l'obtention des données nécessaires pour prendre des décisions éclairées.
- Il est important d'améliorer la qualité de vie en investissant dans les loisirs et d'autres infrastructures communautaires si l'on veut attirer et retenir les talents dans la communauté.

8 EMPLOI CLIENTS DU PROGRAMME ONTARIO

Cette section fournit un résumé des données sur les clients pour les personnes ayant accès aux programmes d'Emploi Ontario suivants :

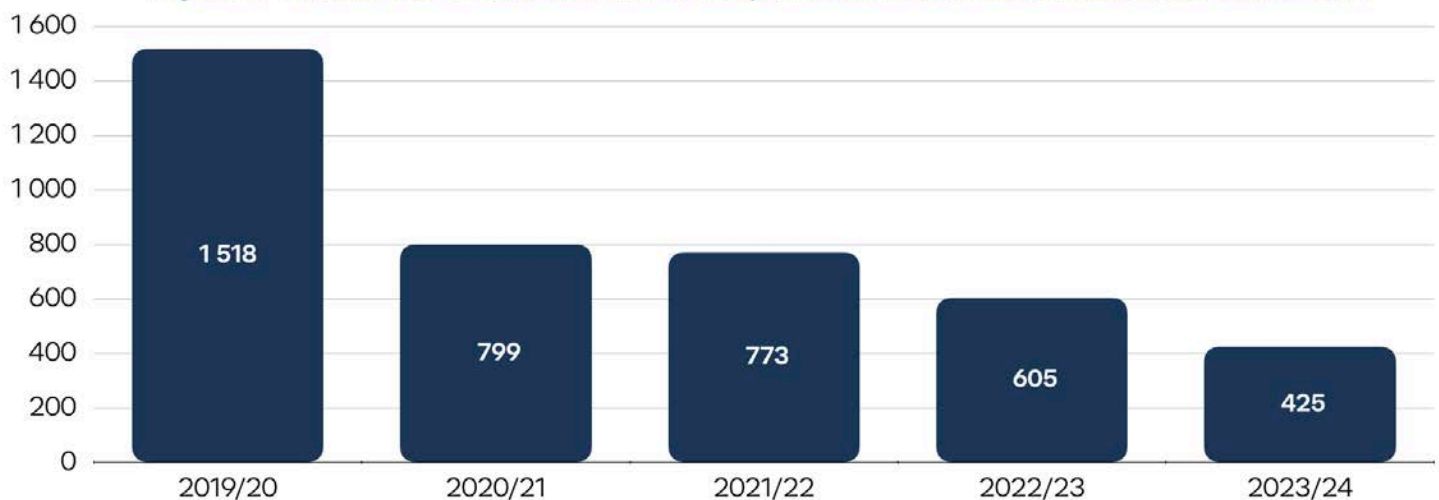
- Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario (SCOE)
- Service d'emploi (SE)
- Alphabétisation et compétences de base (AFB)
- Service d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO)
- Meilleurs emplois Ontario (MEO)
- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ)
- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes – Été (AEJ-E)
- Apprentissage (APPR)
- Services intégrés d'emploi (SIE)

Les données sur les clients sont soumises par les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, les données ont été extraites des données saisies par les fournisseurs de services d'EO dans le Système d'information d'Emploi Ontario – Système de gestion des cas (EOIS-CaMS). Les données sur l'apprentissage ont été extraites de la demande d'apprentissage EOIS (APPR). Les données dénombrant moins de 10 participants ont été supprimées pour assurer la confidentialité.

CLIENTS DU SERVICE DE L'EMPLOI

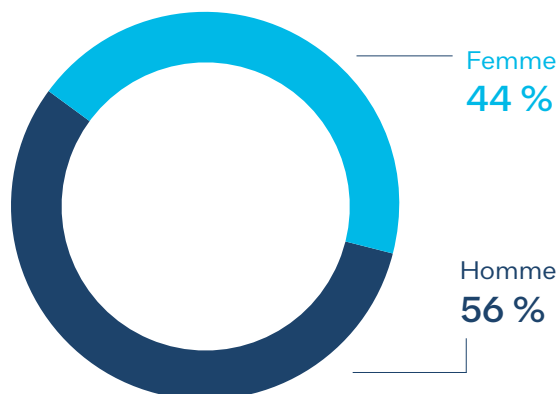
Le nombre de clients des services d'emploi a continué de diminuer depuis la pandémie de COVID-19 en 2020-2021 et s'élève maintenant à 425 clients desservis au cours de l'exercice 2023-24.

Figure 37 : Nombre de clients des services d'emploi desservis à Chatham-Kent 2019/20 à 2023/24



Il y a plus de clients masculins (56 %) que de clients féminins (44 %).

Figure 38 : Clients des services d'emploi desservis par sexe, 2023/24



Si le nombre de clients a diminué, la part des clients desservis par âge est restée relativement constante au fil des ans, la plus grande part des clients desservis (43 %) étant âgée de 25 à 44 ans. Vingt-cinq pour cent ont moins de 25 ans, 28 % ont entre 45 et 64 ans et seulement 3 % ont plus de 65 ans.

Le nombre de clients racialisés, de nouveaux arrivants et de clients formés à l'étranger a progressivement augmenté au fil des ans, mais représente toujours moins de 6 % chacun. Le nombre de personnes s'identifiant comme autochtones est resté relativement stable, entre 4 et 6 % de l'ensemble des clients (4 % en 2023/24). L'évolution la plus significative concerne le nombre de clients souffrant d'un handicap, qui est passé de 10 % de la clientèle en 2016/17 à 30 % en 2023/24. Ces données suggèrent qu'il est possible d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées.

Tableau 38 : Nombre de clients par groupe désigné (2023/24)

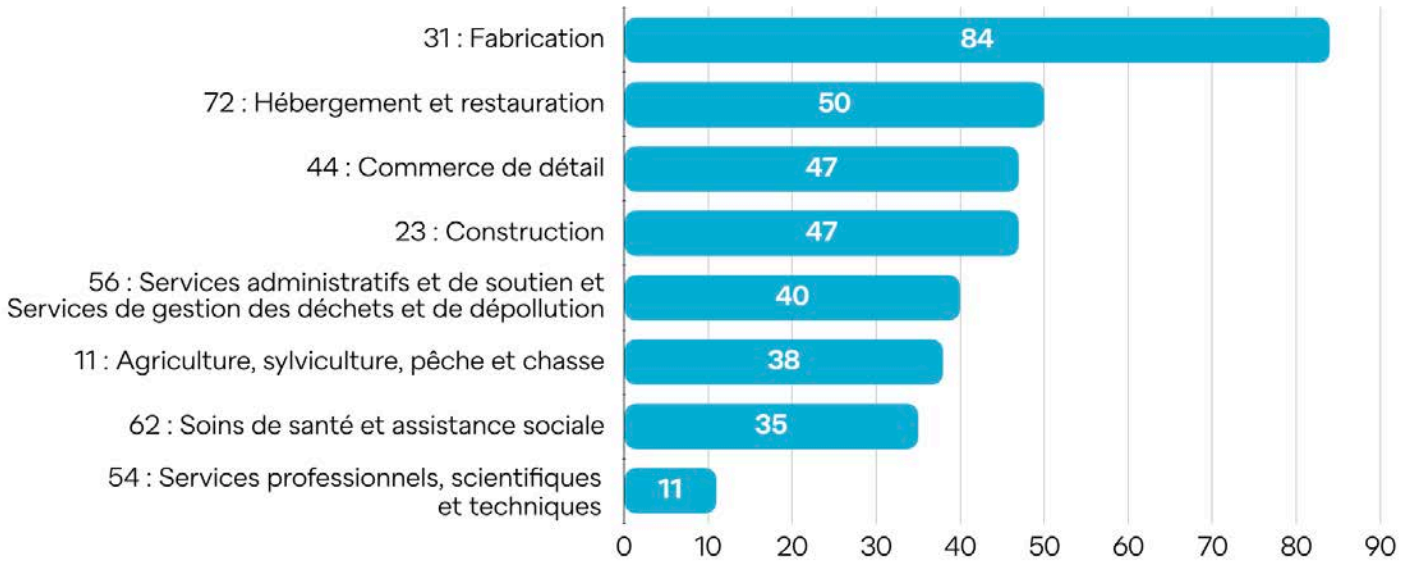
| | Clients | % du total |
|---|---------|------------|
| Personne handicapée | 129 | 31 % |
| Nouveau venu | 27 | 6 % |
| Des professionnels formés à l'international | 23 | 6 % |
| Racialisé | 22 | 5 % |
| Groupe autochtone | 16 | 4 % |

La plus grande partie des clients (42 %) ont terminé leurs études secondaires et 25 % sont titulaires d'un certificat ou d'un diplôme. Quinze pour cent n'ont pas terminé leurs études secondaires et 7 % des clients sont titulaires d'un baccalauréat.

Sur les 361 clients au chômage, 45 % étaient sans emploi ni formation depuis moins de trois mois, 18 % entre trois et six mois et 14 % entre six et douze mois. Un quart des clients étaient sans emploi depuis plus de 12 mois.

Les principaux secteurs de licenciement pour les clients des services de l'emploi sont l'industrie manufacturière, l'hébergement et la restauration, le commerce de détail, la construction et les services administratifs et de soutien. Le nombre combiné de clients qui travaillaient auparavant dans l'industrie manufacturière est bien supérieur à celui de tous les autres secteurs d'activité concernés par les licenciements.

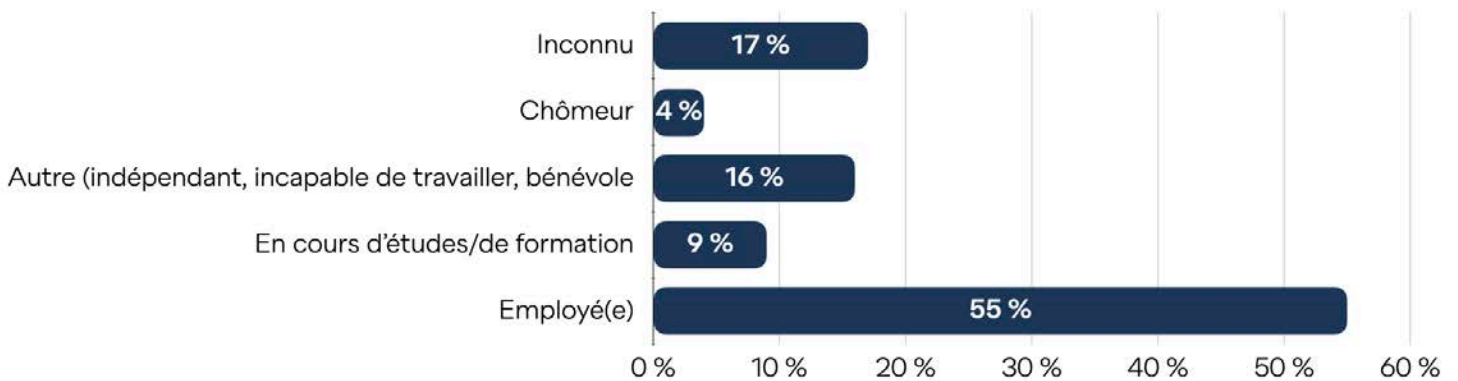
Figure 39 : Principales industries de licenciement 2023/24



Les cinq professions les plus touchées par les licenciements sont : 1) les ouvriers de la transformation, de l'industrie et des services d'utilité publique, 2) le personnel de soutien de la vente et des services, 3) les aides et manœuvres et autres conducteurs, opérateurs et ouvriers des transports, 4) les représentants de commerce et de services et autres services à la clientèle et aux particuliers, et 5) les métiers généraux.

Au moment du bilan de sortie 55 % des clients des services pour l'emploi avaient un emploi, et 9 % poursuivaient des études ou une formation. Seize pour cent étaient classés dans la catégorie " autre " (par exemple, indépendant, incapable de travailler, bénévole), quatre pour cent étaient au chômage et 17 % étaient inconnus.

Figure 40: Résumé des résultats à la sortie



CLIENTS DU PROGRAMME D'ALPHABÉTISATION ET DE FORMATION DE BASE (AFB)

Il y avait 172 clients en alphabétisation et en formation de base en 2023/24 (93 nouveaux clients et 79 clients reportés). La plupart des clients étaient âgés de 15 à 24 ans (43 %), suivis des 25 à 44 ans (40 %) et des 45 à 64 ans (16 %). Plus de la moitié des clients en alphabétisation et en formation de base sont des femmes (53 %).

Figure 41 : Apprenants en alphabétisation et en compétences de base selon l'âge

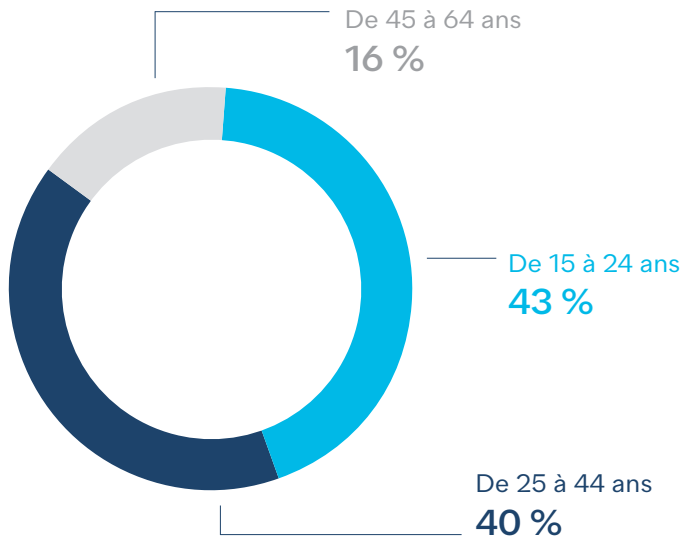
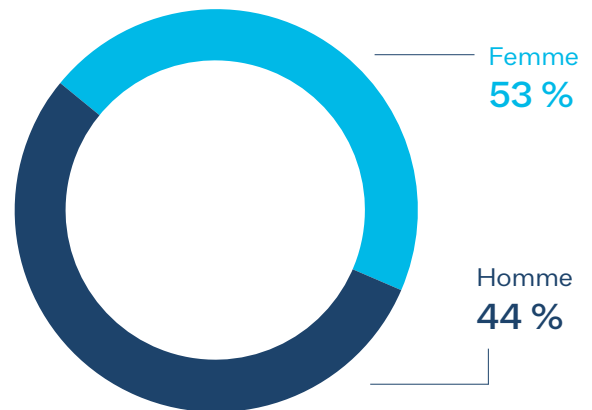


Figure 42 : Apprenants en alphabétisation et en compétences de base par sexe



La majorité des apprenants en alphabétisation et en formation de base étaient sans emploi (60 %), tandis que 28 % avaient un emploi à temps partiel. Les groupes désignés les plus importants étaient les personnes handicapées (38 %), les personnes racialisées (12 %) et les membres d'un groupe autochtone (12 %).

Parmi les objectifs des apprenants, 44 % étaient à la recherche d'un emploi et 44 % suivaient le programme dans le but d'obtenir une éducation postsecondaire. Le tableau 39 montre les progrès des apprenants par objectif détaillé. Parmi ceux qui cherchaient un emploi à temps plein, 31 % des clients ont atteint leur objectif.

Tableau 39 : Parcours et progrès des apprenants en matière d'objectifs

| Code | Description de l'objectif | Pourcentage |
|------|--|-------------|
| A | Pourcentage de l'objectif d'apprentissage de la population active employée à temps plein | S/O |
| B | Pourcentage de l'objectif d'emploi de la population active employée à temps plein | 31 % |
| C | Pourcentage de l'objectif d'indépendance de la population active employée à temps plein | 15 % |
| D | Pourcentage de l'atteinte de l'objectif d'études post-secondaires chez la population active employée à plein temps | 54 % |
| E | Pourcentage de l'atteinte de l'objectif de crédits d'études secondaires chez la population active employée à temps plein | N/A |
| F | Pourcentage de la population active employée à temps partiel ayant atteint l'objectif de l'apprentissage | N/A |
| G | Pourcentage de l'objectif d'emploi de la population active à temps partiel ayant un emploi | 13 % |
| H | Pourcentage de l'objectif d'indépendance de la population active à temps partiel ayant un emploi | 2 % |
| I | Pourcentage de la population active employée à temps partiel ayant un objectif d'études post-secondaires | 81 % |
| J | Pourcentage d'objectifs d'obtention de crédits d'études secondaires chez la population active employée à temps partiel | 4 % |

MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

Le programme Meilleurs emplois Ontario aide les chômeurs et les personnes licenciées à obtenir une formation pour des emplois “ en demande “. Le programme comptait 31 clients à Chatham-Kent en 2023/24. Quatre-vingt-quatre pour cent étaient des hommes et 42 % étaient âgés de 25 à 44 ans (39 % étaient âgés de 45 à 64 ans). Cinquante-deux pour cent percevaient des prestations d’assurance-emploi et 55 % étaient sans emploi depuis moins de trois mois. Pour des raisons de confidentialité, la plupart des données détaillées du programme n’ont pas été publiées, mais 21 (68 %) des clients suivaient une formation de conducteur de camion de transport.

SERVICES INTÉGRÉS POUR L’EMPLOI

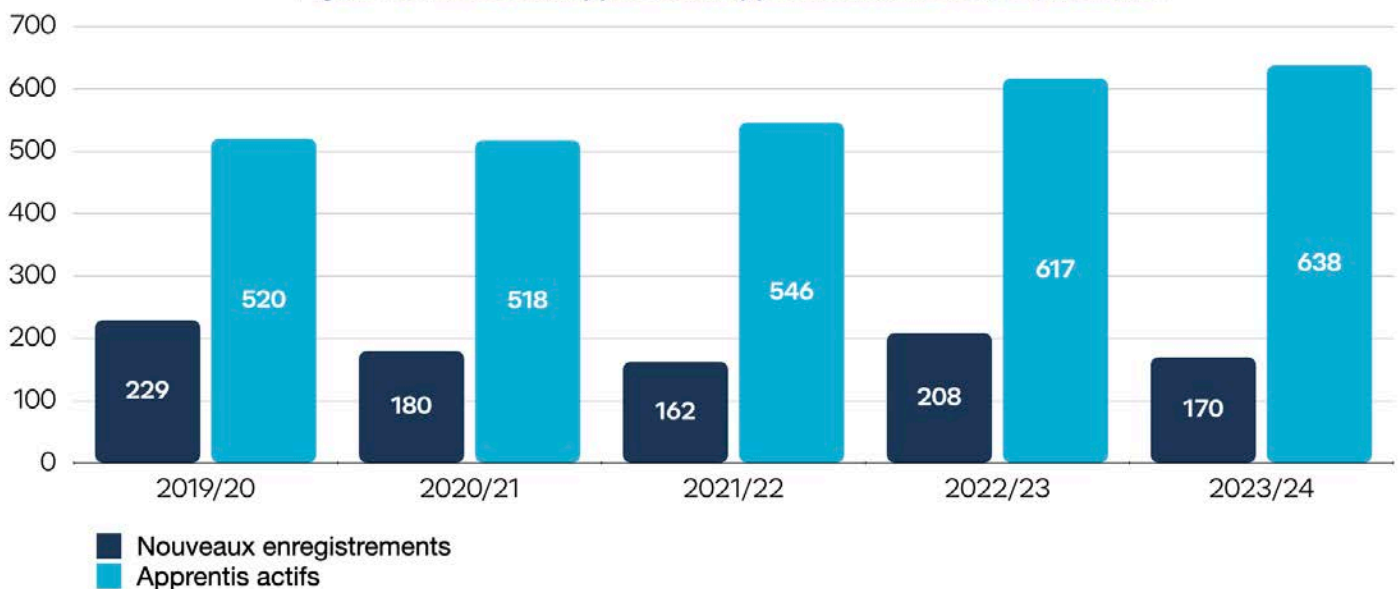
Le programme Integrated Employment Services (services intégrés pour l’emploi) offre une grande variété de soutiens aux demandeurs d’emploi à la recherche d’un travail, notamment la rédaction de curriculum vitae, le conseil, le jumelage avec des programmes de reconversion, etc. Il y avait 629 clients des services intégrés pour l’emploi en 2023/24. Plus de la moitié (52 %) étaient âgés de 25 à 44 ans, 22 % de 15 à 24 ans et le reste de 45 à 64 ans. Cinquante-neuf pour cent étaient des hommes. Vingt-et-un pour cent n’avaient pas terminé leurs études secondaires, 40 % étaient titulaires d’un diplôme de fin d’études secondaires et les autres avaient suivi une formation post-secondaire. Cinquante-quatre pour cent des clients étaient des personnes handicapées, 11 % étaient racialisés, 8 % autochtones et 3 % francophones.

Quarante-huit pour cent percevaient des revenus du programme Ontario au travail, 13 % du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et 10 % du programme d’assurance-emploi. Dix-sept pour cent n’ont déclaré aucune source de revenus.

APPRENTISSAGE

Le nombre d’apprentis actifs a augmenté en 2023/24. Il y avait 638 apprentis actifs à Chatham-Kent en 2023/24 et 170 nouvelles inscriptions par rapport à 617 et 208 respectivement en 2022/23. Le nombre de certificats d’apprentissage n’a pas été publié. Bien que la plupart des données aient été supprimées pour des raisons de confidentialité, 49 nouvelles inscriptions concernaient le métier d’électricien - construction et maintenance et 23 le métier de technicien d’entretien automobile.

Figure 43 : Nouveaux apprentis et apprentis actifs, 2019/20 à 2023/24



SUBVENTION À L'EMPLOI CANADA ONTARIO - EMPLOYEUR

Trente-cinq employeurs ont eu recours à ce programme en 2023/24. La plupart des employeurs étaient de petite taille (moins de 50 salariés) (77 %). Quarante-neuf pour cent d'entre eux ont fait appel à un formateur privé et 40 % à un établissement d'enseignement professionnel privé agréé. Tous les employeurs ont signalé une augmentation de la productivité des stagiaires et estimé que la formation répondait aux besoins de la main-d'œuvre.

SUBVENTION À L'EMPLOI CANADA ONTARIO - PARTICIPANT

En 2023/24, 58 participants ont utilisé ce programme, la moitié d'entre eux étant âgés de 15 à 24 ans et l'autre moitié de 25 à 44 ans. Soixante et onze pour cent étaient des hommes. Quatre-vingt-six pour cent étaient actuellement employés (la plupart à temps plein).

9 CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES POUR LE PLAN 2025

| Thème | Considération |
|---|---|
| L'économie de Chatham Kent (CK) dépend des exportations vers les États-Unis. | Les menaces de droits de douane et de droits compensateurs créent une grande incertitude pour les exportateurs de CK. Tout programme tarifaire d'envergure pourrait entraîner une hausse du chômage. À plus long terme, avec ou sans droits de douane, l'incertitude pourrait inciter les entreprises de CK à investir aux États-Unis. |
| La population augmente, mais probablement pas assez rapidement pour soutenir une main-d'œuvre en pleine croissance. | La population de CK augmente, mais compte tenu du nombre prévu de retraités et de la demande de travailleurs pour faire face à la nouvelle croissance, il est probable que la population devra augmenter de plus de 2 %. La population n'aurait pas besoin d'augmenter plus rapidement si une plus grande partie de la population adulte existante pouvait rejoindre la population active ou y rester. Action potentielle : Continuer à soutenir la croissance démographique en attirant et en fidélisant les talents. |
| Le nombre d'industries ayant recours à des immigrants et à des travailleurs temporaires est en augmentation | CK utilise les TET 3,5 fois plus que le niveau national. Les restrictions imposées par le gouvernement fédéral aux immigrants et aux travailleurs temporaires pourraient nuire aux industries locales dans les années à venir. Action potentielle : Continuer à s'engager auprès des employeurs et à plaider en faveur des immigrants et des TET au sein de CK. |
| La réduction du nombre d'étudiants étrangers aura des répercussions sur les inscriptions dans les établissements d'enseignement supérieur de CK. | Les étudiants étrangers ont été une source importante de main-d'œuvre, tant pendant leurs études qu'après l'obtention de leur diplôme. Après l'obtention de leur diplôme, au moins certains sont restés pour travailler dans la communauté (il y avait 210 titulaires d'un permis de travail dans le cadre d'un emploi post-diplôme au 31 décembre 2023 à CK). La réduction du nombre d'étudiants étrangers par le gouvernement fédéral pourrait avoir un impact significatif sur la main-d'œuvre dans les années à venir. Action potentielle : Faire valoir auprès de nos partenaires la nécessité d'augmenter le nombre d'étudiants étrangers en s'appuyant sur des données concrètes et sur les commentaires des employeurs. |
| CK compte une part relativement importante de population bénéficiant de l'aide sociale. | Y a-t-il des participants potentiels à la main-d'œuvre dans ce groupe ? Quel développement des compétences et quels autres soutiens pourraient les aider ? Action potentielle : S'engager auprès de cette population pour déterminer les possibilités qui s'offrent à elle. |
| Le taux d'activité des femmes de 25 à 39 ans est nettement inférieur au niveau national. | Cette situation est-elle liée à la garde des enfants ou à d'autres facteurs ? Action potentielle : Mesures de soutien visant à stimuler la participation de ce groupe à la vie active. |
| Le nombre de familles biparentales avec des enfants et un seul salarié a augmenté de manière significative ces dernières années. | Cela pourrait être dû à des problèmes de participation à la main-d'œuvre, tels que le manque de services de garde d'enfants (un problème dans les données de l'enquête sur les OE) ou d'autres obstacles. Action potentielle : Identifier les moyens d'augmenter les taux de participation de la main-d'œuvre. |
| Les mises en chantier sont en baisse. | Le manque de mises en chantier (et de logements adaptés aux différents niveaux de revenus des ménages) constituera un obstacle naturel à la croissance démographique. |

| Thème | Considération |
|--|--|
| <p>Les projections indiquent qu'il y aura une forte demande d'emplois dans les secteurs de la santé, de l'industrie manufacturière, de l'hébergement, de la restauration, des transports et de l'entreposage jusqu'en 2031.</p> | <p>Un grand nombre d'emplois vacants aujourd'hui se trouvent dans ces mêmes secteurs.</p> <p>Action potentielle : Élaborer des plans sectoriels de développement de la main-d'œuvre.</p> |
| <p>Le secteur manufacturier a été à l'origine d'une grande partie des licenciements, même s'il a été à l'origine d'un grand nombre de postes vacants.</p> | <p>L'industrie manufacturière devrait encore connaître la plus forte demande de travailleurs jusqu'en 2031.</p> <p>Action potentielle : Envisager des mécanismes pour aider les travailleurs de l'industrie manufacturière à passer des entreprises qui licencient à celles qui embauchent.</p> |
| <p>Les apprentis ne restent pas longtemps chez leur employeur.</p> | <p>58 % des répondants d'EmployerOne ont déclaré qu'après avoir reçu une accréditation, les apprentis restaient moins d'un an. Cela dissuade les employeurs de soutenir les apprentissages. Action potentielle : Poursuivre les recherches pour comprendre cette tendance et trouver des solutions.</p> |
| <p>Intelligence artificielle</p> | <p>Moins de la moitié des personnes interrogées par EmployerOne s'attendent à ce que l'IA ait un impact sur leur activité au cours des cinq prochaines années. Actions potentielles: Poursuivre les recherches sur l'utilisation actuelle de l'IA, mieux comprendre les opportunités anticipées et les besoins prévus en compétences de la main-d'œuvre. Aussi, programmes visant à sensibiliser les employeurs aux impacts et aux opportunités liés à l'IA.</p> |
| <p>Un grand nombre de formations nécessaires ne sont pas proposées dans la région de CK.</p> | <p>Vingt-neuf pour cent des répondants d'EmployerOne ont indiqué que certaines formations pertinentes n'étaient pas proposées localement, et 26 % ont indiqué que les programmes de formation existants n'étaient pas suffisamment connus. Action potentielle : Sensibiliser les employeurs aux programmes de formation existants et chercher à combler les lacunes.</p> |

10 ACTIONS RECOMMANDÉES

Les actions recommandées s'appuient sur les actions des plans locaux du marché du travail précédents et s'articulent autour de trois domaines prioritaires :

1. Développer des ressources pour soutenir les employeurs et les demandeurs d'emploi.
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs et les agences.
3. Améliorer la recherche sur le marché du travail local.

DÉVELOPPER DES RESSOURCES POUR SOUTENIR LES EMPLOYEURS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

- Continuer à développer des ressources pour soutenir les employeurs et les demandeurs d'emploi. Il peut s'agir de poursuivre les expositions sur les carrières et les salons de l'emploi, ainsi que de produire et de promouvoir des informations sur le marché du travail afin d'aider les employeurs, les demandeurs d'emploi et les principales parties prenantes à prendre des décisions en connaissance de cause.
- Continuer à attirer des immigrants à Chatham-Kent pour répondre à la demande de main-d'œuvre. Les récents changements apportés par le gouvernement fédéral vont considérablement réduire le nombre de résidents permanents et d'étudiants étrangers venant en Ontario - deux éléments qui ont joué un rôle de plus en plus important dans la croissance de la communauté au cours des dernières années.
- Encourager davantage d'inscriptions d'étudiants internationaux au campus du St. Clair College et se concentrer sur la rétention et l'intégration des nouveaux diplômés dans la main-d'œuvre locale.
- Développer une campagne visant à exposer nos employeurs au potentiel de l'intelligence artificielle (IA) pour soutenir l'optimisation et la productivité de la main-d'œuvre.
- Élaborer des stratégies sectorielles de développement de la main-d'œuvre dans les secteurs à forte demande, notamment l'industrie manufacturière, les soins de santé, l'agriculture, les transports et le commerce de détail.

FAVORISER LES PARTENARIATS LOCAUX ENTRE LES EMPLOYEURS, LES ÉDUCATEURS ET LES AGENCES

- Travailler avec CK Economic Development, les chambres de commerce locales et les organismes patronaux locaux pour mettre en relation les employeurs locaux et les éducateurs avec les aides dont ils ont besoin pour relever les défis en matière de main-d'œuvre.
- Continuer à se concentrer sur le développement de possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants et les jeunes diplômés. Parmi les demandeurs d'emploi interrogés dans le cadre de l'élaboration de ce PLMT, l'accès à l'apprentissage par l'expérience (pour montrer aux employeurs potentiels ce qu'ils sont capables de faire) est le domaine le plus souvent mentionné comme nécessitant un soutien.

RENFORCER LA RECHERCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

- Mener une enquête auprès des entreprises exposées au commerce afin d'évaluer l'impact potentiel des droits de douane et de trouver des moyens de les aider à aller de l'avant. L'économie de Chatham-Kent est très exposée aux éventuels droits de douane américains et aux éventuels droits compensatoires.
- Développer un taux de croissance démographique "cible" lié à la demande future de main-d'œuvre (demande de remplacement et de croissance). La population de Chatham-Kent augmente, mais probablement pas assez rapidement pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre en pleine croissance. Un taux de croissance démographique cible aiderait à informer la demande future de logements et la demande future de services publics.
- Dresser un inventaire des possibilités de formation au niveau local et rechercher les lacunes. Promouvoir les possibilités de formation auprès des employeurs locaux. Dans l'enquête EmployerOne, une part assez importante des employeurs a déclaré que la formation n'était pas disponible localement ou qu'ils ne savaient pas ce qui était disponible.
- Continuer à surveiller les mises en chantier dans la communauté et veiller à ce que les partenaires comprennent le lien entre la disponibilité des logements, la croissance de la population et la réponse à la demande de main-d'œuvre.
- Continuer à surveiller la "rotation" des employés dans la communauté. L'enquête EmployerOne a révélé un taux de rotation annuel de 15 % (15 400 employés, 2 400 départs). L'enquête sur la main-d'œuvre de Statistique Canada indique que 10 % de la main-d'œuvre en 2024 avait quitté son employeur (toutes raisons confondues).



519.436.3299



ckworkforce@chatham-kent.ca



ckworkforcedev.com

