

RAPPORT DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

2014-15



Conseil de planification de la main d'œuvre du Niagara

Notre vision fonctionne

Table des matières

Table des matières :	1
Au sujet du CPMN :	2
Licence :	4
Sommaire exécutif :	5
Historique et contexte :	6
Croissance de l'emploi :	7
Composition de la main-d'œuvre :	8
Chômage :	9
Éducation :	10
Professions et industries :	11
Emploi Ontario – vue d'ensemble :	13
Emploi Ontario - Éducation :	14
Emploi Ontario - Chômage :	15
Emploi Ontario - Professions et industries :	15
Deuxième carrière :	16
Employeurs du Niagara :	17
Tendances migratoires :	18
Mise à jour des actions précédentes :	20
Plan d'action :	21
Références et notes :	23

Ceci est une copie imprimable du rapport du marché du travail local d'octobre 2014 du CPMN, conçue pour être imprimée avec une utilisation minimum du papier et de l'encre et pour une lisibilité maximale en noir et blanc.

Pour une copie en pleine couleur de ce rapport et des autres rapports, s'il vous plait visitez notre site web www.niagaraworkforceboard.ca.

Vos commentaires sont les bienvenus. S'il vous plait, complétez notre sondage de rétroaction au <http://fluidsurveys.com/s/NWPB2014Report>.

Conseil de planification de la main d'œuvre du Niagara

Notre vision fonctionne

Notre mission

CPMN est une des 26 régions de planification en Ontario qui forment le réseau des commissions locales. Les commissions locales sont financées par Emploi Ontario. Chaque année, nous fournissons la planification du marché du travail qui est adaptée aux réalités économiques locales, réalisant des activités et des projets pour aider les communautés à obtenir de meilleurs résultats.

Le rôle du Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara est celui de facilitateur et de communicateur. Notre priorité est de rassembler les intervenants communautaires de la région du Niagara pour identifier les enjeux relatifs à la main-d'œuvre et développer des solutions possibles pour le développement de la main-d'œuvre. Le CPMN s'emploie à s'assurer que l'information concernant les initiatives et les actions communautaires est diffusée de façon exacte et concise dans toute la région du Niagara.

Nos membres du personnel

David Alexander

Directeur général

Corinna Carson

Administratrice de projet, NICI

Meghan Tamane

Coordinatrice au mentorat, NICI

Hugo Chesshire

Associé de recherche

Adam Durrant

Associé de recherche

Deborah Corbett

Assistante de projet

Nos directeurs

Représentants d'entreprises

Lisa Benger
George Darté
Tom Mooney
Katherine Nelson-Riley
Ian Nielsen-Jones
Frank Rupcic
John Storm (Chair)
Bryan Webb

Représentants syndicaux

Daniel Peat
Mahendra Thaleshvar
Mark Carter

Représentants communautaires

Fiona Allan
Lorraine Beaudoin
Jeff Boggs
Don Cyr
Luigi Moreno
Stan Pride
Frank Pupillo

Représentants gouvernementaux

Kim Humble-Wheeler
Lori Watson

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario
Trillium
Foundation



Fondation
Trillium
de l'Ontario

Nos valeurs

Qualités de dirigeant

Nous nous engageons à jouer un rôle de leadership novateur, visionnaire et pertinent en ce qui concerne la réalisation d'objectifs communs.

Intégrité

Nous nous engageons à un solide code d'éthique, aspirant à promouvoir la confiance de façon continue avec nos partenaires, nos intervenants, nos promoteurs et la communauté.

Égalité/ Inclusion

Reconnaître la diversité à l'intérieur de notre région et de celle de nos résidents.

Responsabilité

Agir de manière responsable et ouverte.

Engagement

Remplir notre rôle de partenaire pour en tirer le maximum et établir des relations durables ; soutenir les participants dans le processus de développement de la main-d'œuvre du Niagara pour assurer des emplois durables.

Professionalisme

Nous allons mener nos affaires d'une manière professionnelle et respectueuse.



36 Page Street, Suite 404
St. Catharines, Ontario



info@niagaraworkforceboard.ca



905-641-0801



Site web: www.niagaraworkforceboard.ca
Blogue: www.niagaraworkforce.ca



[@NWPB](https://twitter.com/NWPB)



[ln/company/niagara-workforce-planning-board](https://in/company/niagara-workforce-planning-board)



fb/niagaraworkforce

Licence

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara (CPMN) dessert la région du Niagara à titre de chef de file quant à la planification du marché du travail local, fournissant des recherches de haute qualité, identifiant les tendances de l'emploi, ciblant les possibilités dans le domaine de la main-d'œuvre et rassemblant les gens pour créer des solutions. Nous effectuons des recherches annuelles sur les tendances, les opportunités et les priorités qui ont un effet sur le marché du travail du Niagara et nous présentons une publication annuelle qui capture les actions stratégiques pour traiter les priorités principales.

Voici notre rapport annuel concernant les développements, les défis et les forces du marché du travail local. Une information plus détaillée sur ces sujets est disponible sur notre blogue au www.niagaraworkforce.ca et toute correction ou mise à jour concernant ce rapport y sera fournie. La version la plus récente de ce rapport est disponible sur notre site web au www.niagaraworkforceboard.ca.

Ce rapport est produit en collaboration avec Creative Commons Attribution 4.0 International license. Les détails de la licence sont accessibles au <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>. Ce bref résumé, de style non juridique, peut être partagé, copié et redistribué sous n'importe quelle forme ou n'importe quel format, et peut être modifié, transformé, complété, ou adapté pour tout usage, même commercial.

Une crédibilité doit être attribuée, un lien à la licence doit être fourni et tout changement apporté doit être indiqué de façon à ne pas impliquer l'approbation du CPMN quant à ces changements. Il n'y a aucune garantie concernant ce rapport, aucun terme juridique ou aucune mesure technologique ne pouvant être appliquée à ce rapport ou aucun dérivé de celui-ci qui limite les autres d'exercer leurs droits sous cette licence.



Sommaire exécutif

Ce rapport donne une vue d'ensemble des conditions actuelles du marché du travail dans la région métropolitaine de recensement St. Catharines-Niagara¹, Grimsby et Lincoln Ouest. Notre analyse comprend des données de la base de données sur la Structure des industries canadiennes, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, les totalisations personnalisées de l'enquête nationale sur les ménages de 2011, les dossiers Taxfiler, et les données agrégées quant aux clients d'Emploi Ontario.

Une étude d'ensemble de ces sources nous permet d'identifier les forces et les défis principaux pour le marché du travail du Niagara pour les trois prochaines années. Nous espérons que les intervenants clés vont reconnaître l'urgence des problèmes identifiés dans ce rapport et vont répondre à ceux-ci de manière opportune, efficace et fondée sur les preuves.

Nos conclusions indiquent que Niagara, tout comme la province, devient une économie de microentreprises. En juin 2014, 52% des entreprises au Niagara furent des entreprises exploitées par le propriétaire.² Plusieurs des plus grands employeurs au Niagara se trouvent dans le secteur public (ex : éducation, universités et collèges, gouvernement municipal et régional, soins de santé, etc.). Puisque les petites entreprises sont extrêmement vulnérables aux fluctuations économiques, mais aussi très flexibles et capables de répondre aux fluctuations de la demande, le CPMN recommande de soutenir ces entreprises dans tous les stades de leur développement.

Les tendances de l'immigration nette donnent des aperçus quant à la composition par âge de notre main-d'œuvre. Historiquement, un nombre important de gens migrants au Niagara avaient plus de quarante-cinq ans. Cela signifie que Niagara réussissait à attirer une main-d'œuvre compétente qui était dans un cheminement de carrière depuis plusieurs décennies.

Entre 2007 et 2011, les modèles de migration pour les personnes entre les âges de 18 à 24 ans démontraient un exode du Niagara.³ Lorsque ces données sont combinées avec la croissance démographique généralement stagnante dans la région, il n'est pas difficile de comprendre pourquoi elle est considérée comme une destination à la retraite : notre population en âge de travailler est grisonnante tandis que nos jeunes partent chercher ailleurs des possibilités.

Le CPMN croit qu'une des plus grandes priorités pour la région du Niagara doit être la mise en œuvre continue d'une stratégie de rétention des jeunes. Le CPMN en a démontré l'engagement avec la fondation de NEXT Niagara. Le CPMN soutient actuellement l'initiative Niagara Employment Crawl menée par l'Université Brock et le Collège Niagara. Nous cherchons d'autres opportunités pour renforcer l'attraction et la rétention de jeunes talents au Niagara.

Ce rapport s'appuie sur les données du marché du travail examinées dans la mise à jour des données sur le marché du travail au Niagara en 2013, ainsi que les problèmes continus identifiés et examinés sur le blogue de la main-d'œuvre du Niagara. Le problème est l'économie saisonnière et les travailleurs de l'industrie saisonnière en souffrent durant la baisse saison. Contrairement aux autres régions, Niagara a besoin d'une économie forte en ces temps difficiles pour embaucher les travailleurs saisonniers. Le CPMN est inquiet que cela puisse peser lourd sur le filet de sécurité sociale et pourrait créer des difficultés excessives à court terme pour les travailleurs indépendants, et pourrait possiblement s'avérer contre-productif à la réduction de la pauvreté dans la région.

Niagara continue à souffrir d'une croissance lente de l'emploi, comme ce fut le cas depuis la fin des années 1980. Le Niagara demeure une des économies les plus lentes en Ontario, et a en fait perdu des emplois depuis que le CPMN a publié la mise à jour du marché du travail local de 2013.⁴ Une stratégie de création d'emplois réaliste et fondée sur des données est essentielle pour la prospérité du Niagara. Lorsque la prédominance de microentreprises au Niagara est prise en considération, les initiatives qui visent à entretenir et à aider les entrepreneurs et les propriétaires de petites entreprises devraient être renforcées.

Comme ce fut le cas dans notre rapport de 2013, le CPMN a reçu des données, sur les clients des fournisseurs de services d'Emploi Ontario, qui ont été utilisées dans cette publication. Les fournisseurs de services d'aide à l'emploi d'Emploi Ontario sont une ressource extrêmement précieuse quant à la lutte contre le chômage, la lutte contre le sous-emploi et la lutte contre le désalignement des compétences dans la région du Niagara. Le CPMN s'est engagé à soutenir le travail des fournisseurs de services d'emplois comme un lien vital dans l'établissement d'un marché du travail plus fort pour la région du Niagara.

Alors que plusieurs des problèmes indiqués à l'intérieur de ce rapport sont enracinés dans l'économie locale, il est important de reconnaître que d'autres sont liés à la reprise lente de la grande récession, à la relation observée entre le secteur manufacturier en Ontario et le taux de change Canada-États-Unis 5, et à d'autres défis de nature nationale ou internationale. Toutefois, il revient aux décideurs locaux d'accepter l'approche guidée par les données quant à la planification économique et la planification du marché du travail telle que les problèmes locaux qui peuvent être traités avec le gouvernement provincial et /ou fédéral de façon claire et concise.

Historique et contexte

Cette section fournit un aperçu du CPMN en tant qu'organisation et décrit le but de ce rapport. Le rapport est un résumé de 23 pages, avec un ensemble de preuves plus substantiel, qui est examiné plus en détail sur notre blogue. Il englobe les questions principales d'actualité et est un document évolutif qui, avec le temps, devra ajouter de nouvelles preuves et des points de décision, et devra mettre en œuvre des solutions pour relever des défis.

Le CPMN est un des 26 conseils locaux en Ontario et est financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). L'Ontario est la seule province au Canada à avoir un conseil d'administration local. Le CPMN est un partenaire dans le réseau d'agences Emploi Ontario, et nous travaillons à soutenir les organismes de première ligne offrant des services, et les autres intervenants du milieu scolaire / intervenants économiques avec des recherches et de l'information locale.

Le CPMN est une organisation sans but lucratif dont la tâche principale est d'être en relation avec les besoins du marché du travail, mais nous soutenons aussi la mise en œuvre d'initiatives ciblées comme l'appariement des mentors pour les professionnels formés à l'étranger avec Niagara Immigrant Connections Initiative et nous accueillons les propositions pour l'utilisation de nos capacités administratives et organisationnelles en dirigeant ou soutenant les initiatives du développement de la main-d'œuvre.

Le conseil d'administration du CPMN comprend des dirigeants syndicaux, des dirigeants d'entreprises et des dirigeants communautaires qui viennent de différents milieux et qui possèdent une grande variété d'expériences. Nous impliquons les dirigeants communautaires, les organisations, les entreprises et les citoyens du Niagara de diverses façons. Le CPMN invite ceux qui pensent qu'ils ont quelque chose à fournir sur le thème de l'insertion sur le marché du travail à se joindre au Conseil ou à participer à un groupe de travail.

Nous apprécions les partenariats avec la communauté et nous encourageons les autres à utiliser un processus de planification stratégique fondé sur des données. Nous comprenons aussi l'équilibre délicat nécessaire lorsque nous abordons certains des défis auxquels le Niagara fait face, et qu'attendre jusqu'à ce que tous les éléments de preuve soient là avant d'agir n'est pas toujours pratique.

Le rapport est créé pour faciliter une compréhension continue du marché du travail du Niagara à divers publics. Il contient des recommandations tirées des recherches actuelles et précédentes. Il ne contient pas toutes nos recommandations, mais seulement celles dans les domaines essentiels et nous croyons qu'ils sont les principaux éléments pour le progrès. Les lecteurs devraient réfléchir quant à notre travail ici (et en ligne) pour mettre au point leur propre compréhension sur comment ce rapport et également d'autres preuves influencent les choix et possibilités quant à la main-d'œuvre.

Nous aimerions aussi rappeler à nos lecteurs que les histoires vécues ne sont pas toujours apparentes dans les statistiques. Nous savons, d'après nos consultations, qu'il y a plusieurs programmes et initiatives réussies ainsi que plusieurs personnes qui travaillent fort pour fournir des services d'emplois et de développement économique à la communauté. La perte d'emploi est toujours difficile, mais il y a des services consultatifs qui fournissent des services de soutien. Nous savons que l'effort requis pour l'éducation et la formation est souvent une décision difficile et un processus ardu, et que les gens qui y font face devraient savoir qu'il y a des organisations qui visent à les soutenir.

Notre travail est de noter les preuves de succès et les défis au Niagara et d'appuyer ceux qui souhaitent voir des changements. Si nous voulons améliorer notre marché du travail, plusieurs intervenants doivent travailler ensemble pour apporter les changements nécessaires, et ils doivent le faire à un rythme qui est à la fois durable et suffisant, et en conformité avec les innovations à d'autres régions.

Croissance de l'emploi

Le principal défi est l'économie hautement saisonnière du Niagara, laquelle cause de grandes fluctuations dans le taux de chômage, réduit les possibilités, et réduit probablement la qualité de vie pour plusieurs travailleurs du Niagara. Un autre défi est la croissance apathique de l'emploi, qui est peut-être lié à la croissance démographique stagnante. Il est improbable que la région du Niagara attire de nombreux nouveaux résidents s'il ne peut pas offrir du travail au grand nombre de personnes qui y résident déjà.

En nombre d'emplois, Niagara demeure une des régions qui croît le plus lentement en Ontario. Entre 2012 et 2013 (figure 3), Niagara a perdu 4% de ses emplois. Par contre, Guelph et Peterborough en ont perdu un peu plus, soit 6.4% et 6.6% respectivement. La croissance apathique de l'emploi au Niagara est une tendance depuis près de trente ans. Entre 1996 et 2013 (figure 2), le Niagara a augmenté son nombre d'emplois de 15%, arrivant au quatrième rang en Ontario. Des comparaisons pourraient être établies avec des régions comparables telles que Kitchener, qui a vu son nombre d'emplois augmenter de 44% et Kingston de 31%. Moins de données sont disponibles entre 1987 et 1995, avec seulement neuf régions métropolitaines de recensement éligibles à l'inclusion

dans une série chronologique 1987-2013. Toutefois, entre 1987 et 2013 (figure 1), le Niagara a été la région dont la croissance fut la deuxième plus lente de tous, avec un peu plus d'un quart de la croissance relative de l'emploi représentée par la région la plus performante. Pour atteindre la moyenne nationale en ce qui concerne le taux de chômage (7.1% en 2013), le Niagara devait créer environ 3000 emplois (en ne supposant aucun changement quant à la taille de la population ou la taille de l'effectif)-une augmentation de 1.5%. Puisque ces données sont tirées de l'enquête sur les forces de travail, les données pour 2014 ne seront pas disponibles avant janvier 2015.

Surmonter la croissance lente de l'emploi et créer des emplois au Niagara demeure le principal défi; le CPMN encourage les planificateurs économiques et les agents de développement économique à donner priorité à ces problèmes. Étant donné le statut du Niagara, une économie dominée par les microentreprises, les initiatives qui visent à encourager les entreprises en phase de démarrage et les entrepreneurs, sont probablement un bon point de départ. Un exemple de ce soutien est l'initiative Just Add One aux États-Unis, qui encourage les petites entreprises à embaucher un employé.

Figure 1

Croissance de l'emploi 1987-2013

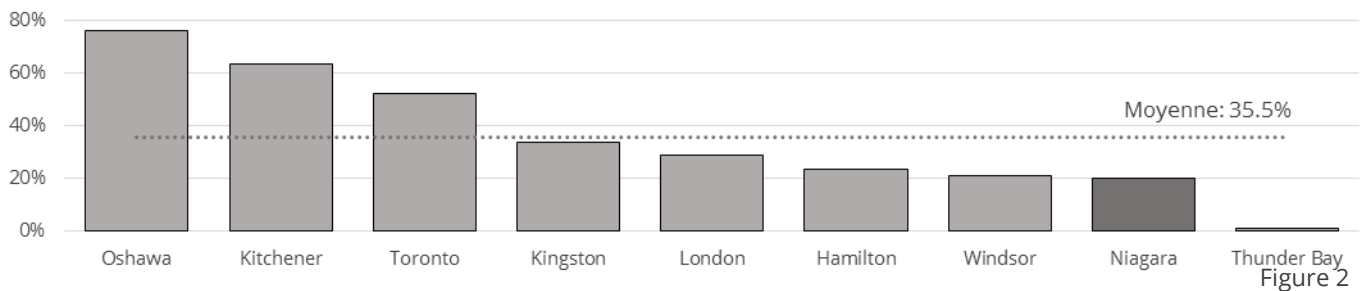


Figure 2

Croissance de l'emploi 1996-2013

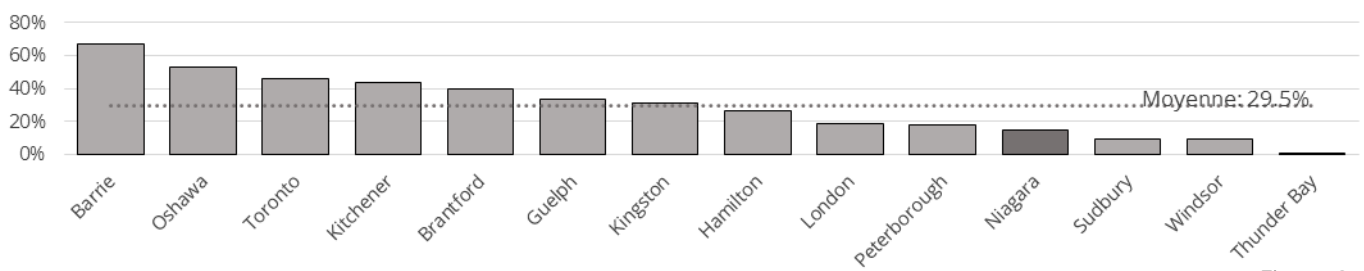
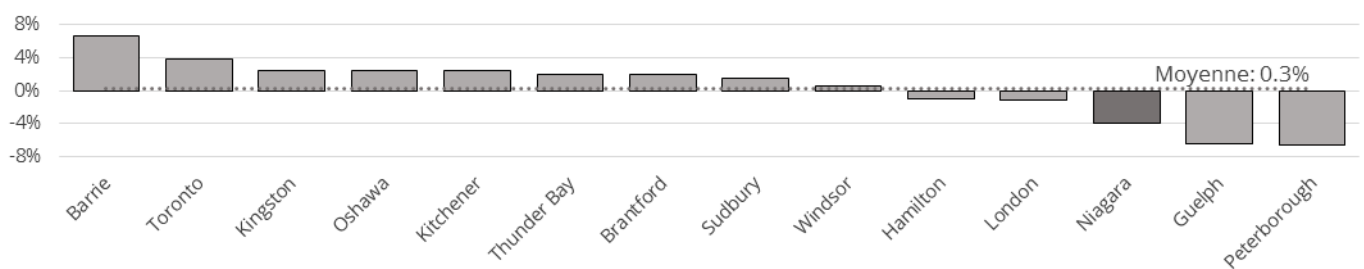


Figure 3

Croissance de l'emploi 2012-2013



Source: Statistique Canada, l'Enquête sur la population active (EPA)

Composition de la main-d'œuvre

La composition de la main-d'œuvre en 2013 continue sa tendance historique. Les emplois sont également divisés entre les sexes et la composition de la main-d'œuvre par âge a très peu changé au cours de l'année, à l'exception des fluctuations saisonnières dans la tranche d'âge 15-24 ans causées par la fluctuation de la main-d'œuvre étudiante.

L'emploi à temps plein reste presque également divisé entre les sexes avec les hommes formant une petite majorité ; cependant, l'emploi à temps partiel reste principalement de sexe féminin, avec presque deux travailleurs féminins pour un travailleur masculin.

Cet équilibre entre les sexes a fluctué au cours de l'année. En mars 2013, 71% de la main-d'œuvre à temps partiel fut féminine, mais en novembre, elle a baissé à 60%. De plus, plus de femmes que d'hommes ne participent pas à la main-d'œuvre (figure 4 et 5). Les chiffres sont égaux dans la tranche d'âge 15-24 ans, mais dans la tranche d'âge 25-54 ans, il y a 1.76 femme pour chaque homme qui ne participe pas (figure 6). Ce rapport diminue

à mesure que l'âge augmente, mais ne retourne jamais à la parité. La garde d'enfants, le soin des personnes âgées et les autres responsabilités familiales qui ne sont pas partagées également entre les sexes sont la cause la plus évidente de ce phénomène. Il est juste de dire que plusieurs femmes qui quittent leur emploi ne reviendront jamais.

Remédier à cette situation nécessiterait des innovations sociales majeures quant à l'offre des services de garde pour les enfants et les soins aux aînés, et bouleverse l'inégalité en ce qui concerne le travail domestique non rémunéré.

Le nombre de travailleurs en âge de départ à la retraite est aussi inquiétant. Le nombre de travailleurs âgés de 65 ans ou plus a atteint 11,700 au cours de l'été 2013. Les recherches indiquent que plusieurs de ces emplois sont de premier échelon et face au taux de chômage élevé des jeunes, il serait peut-être mieux pour la santé à long terme de l'économie s'ils étaient occupés par des jeunes.

Figure 4

Personnes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre

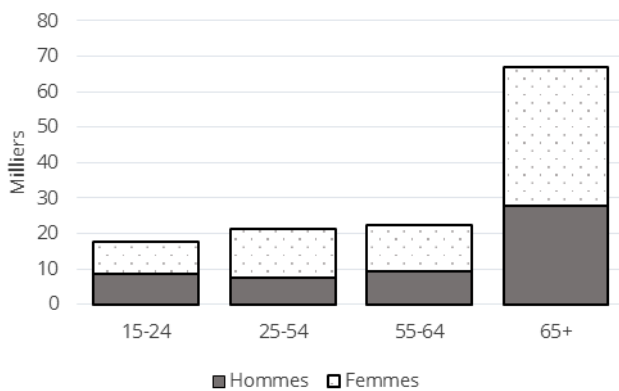


Figure 5

Personnes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre par sexe

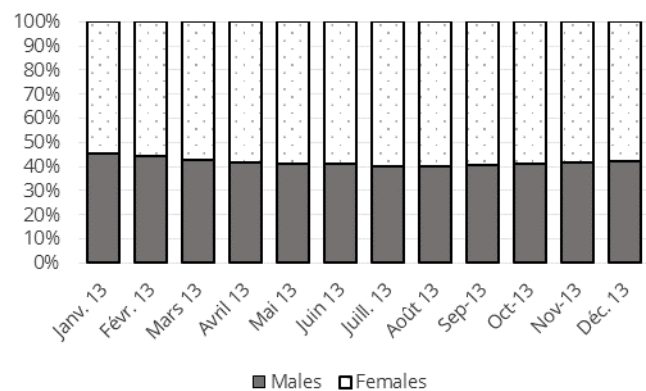
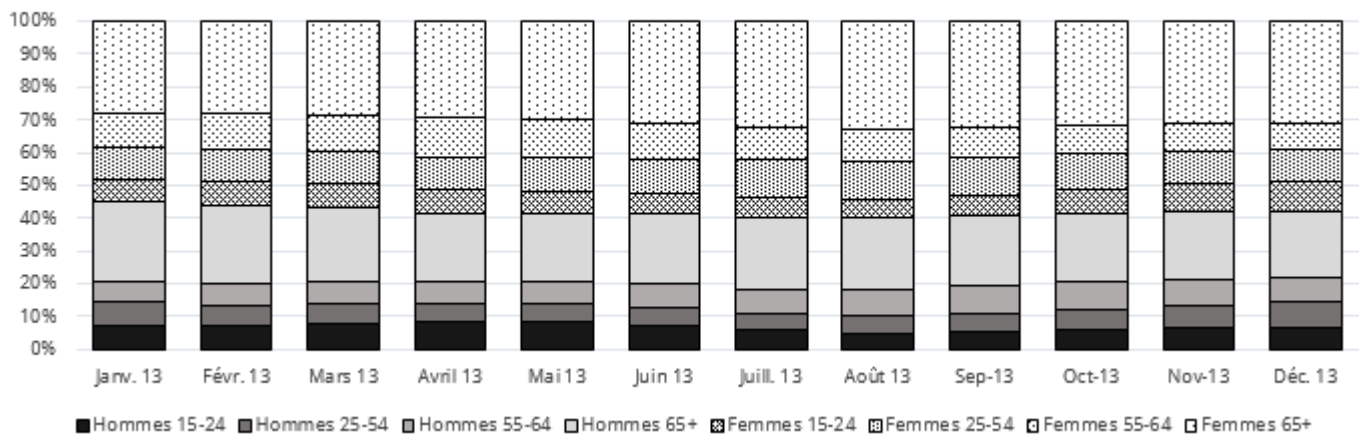


Figure 6

Personnes qui ne participent pas à la main-d'œuvre



Chômage

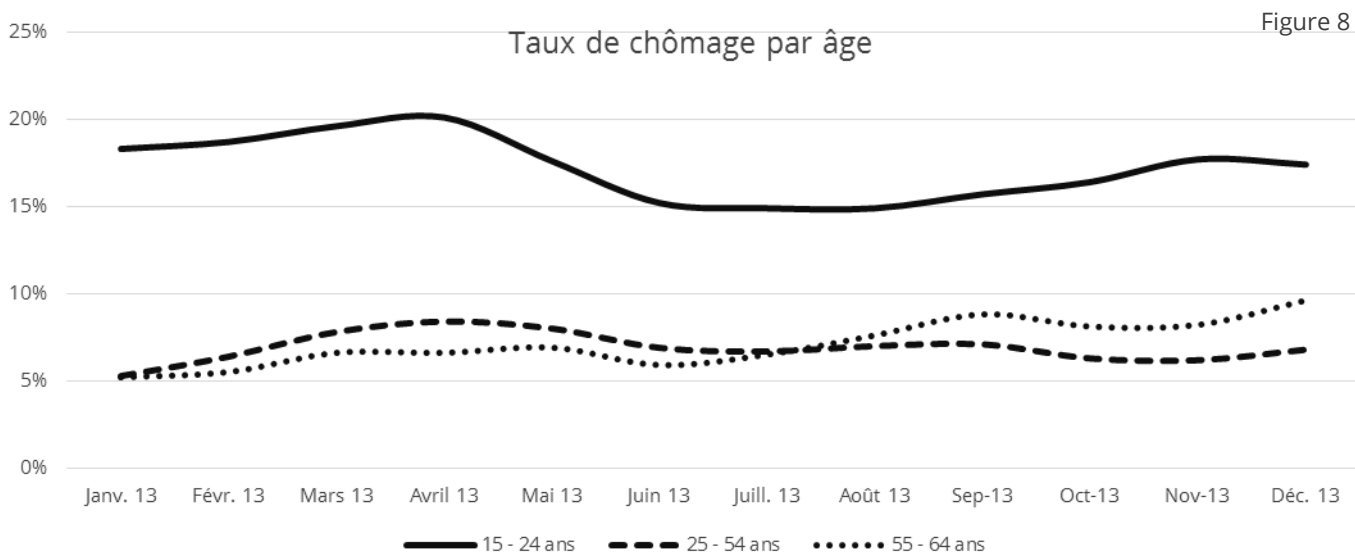
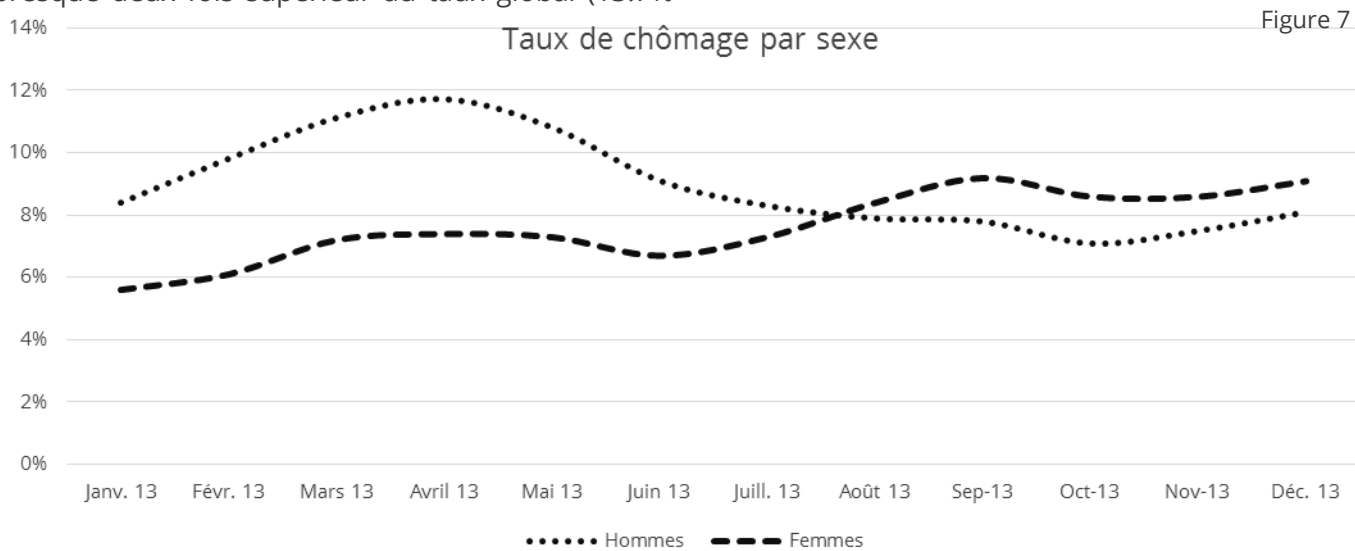
Les taux de chômage par rapport aux différents sexes sont sensiblement différents (figure 7). C'est probablement parce que les marchés du travail pour les hommes et les femmes sont légèrement différents ; il y a plus de femmes qui travaillent à temps partiel et à faible rémunération, et de façon saisonnière, ce qui expliquerait l'augmentation du chômage des femmes à la fin de l'été. Niagara continue à lutter contre une économie hautement saisonnière, avec de grands segments de l'économie concentrés sur les secteurs économiques cycliques tels que l'agriculture et le tourisme. Des taux de chômage plus élevés sont enregistrés chaque hiver. Certaines années, la variation entre les taux de chômage en été et en hiver peut atteindre cinq points de pourcentage, ce qui peut doubler le taux de chômage en deux saisons.

Le chômage des jeunes demeure un défi pour la région du Niagara, bien que la région soit loin d'être unique à cet égard - la province et le pays luttent tous les deux contre le même problème. En 2013 (figure 8), le taux de chômage pour les jeunes Canadiens est presque deux fois supérieur au taux global (13.7%

vs. 7.1%), et en Ontario, il a plus que doublé (16.1% vs. 7.5%)

Les facteurs qui contribuent à ce problème pourraient inclure le manque d'expérience, une perception que les jeunes ont des traits indésirables (que cela soit généralement vrai ou non), des taux de licenciement plus élevés parmi les jeunes lorsque les travailleurs plus âgés ont plus d'expérience et d'ancienneté (dernier entré, premier sorti), moins d'expérience quant à la recherche d'emploi et moins de contacts et de possibilités de réseautage, ou tout simplement moins de compétences.

Le Conference Board du Canada trouve que la pauvreté dans l'enfance et la pauvreté pendant la jeunesse amènent les jeunes à consacrer moins de temps aux études, à accroître la pauvreté à l'âge adulte et plus tard dans leur vie. Même si aborder le chômage des jeunes n'a aucun impact, leur faciliter l'accès au marché du travail au début de leur carrière peut aider à réduire la pauvreté.⁷



Éducation

La plupart des gens de la région du Niagara n'ont pas terminé d'études postsecondaires (figure 11). En 2011, il y avait 180,455 travailleurs sans éducation (après la 12e année) et 175,925 avec une certaine éducation postsecondaire.

Les domaines d'études les plus courants au Niagara furent en architecture, en ingénierie et en technologies connexes, bien que ces travailleurs occupent l'avant-dernière place dans la région du Niagara. En ce qui concerne l'emploi, le meilleur domaine d'étude au Niagara reste l'éducation (figure 10) - ceux qui sont spécialisés ont un taux de chômage de seulement 3.3%.⁸

Les pires domaines d'étude sont les arts visuels et les arts du spectacle et les technologies de communication à 9.9% - bien que ce soit à 11.9%

pour les travailleurs qui n'ont pas d'éducation postsecondaire du tout.⁹

L'éducation postsecondaire est évidemment toujours un bon investissement. Si les étudiants visent l'emploi comme un résultat important de leur éducation, un choix judicieux quant au domaine d'étude peut faire une énorme différence. Il vaudrait aussi peut-être la peine d'étudier à l'extérieur des champs conventionnels. Quoique l'agriculture, les ressources naturelles et la conservation soient les domaines d'étude les moins populaires, ils ont aussi un des taux les plus élevés de participation au marché du travail et un des taux de chômage les plus bas (figure 9).

Taux de participation au Niagara par domaine de spécialisation

Figure 9

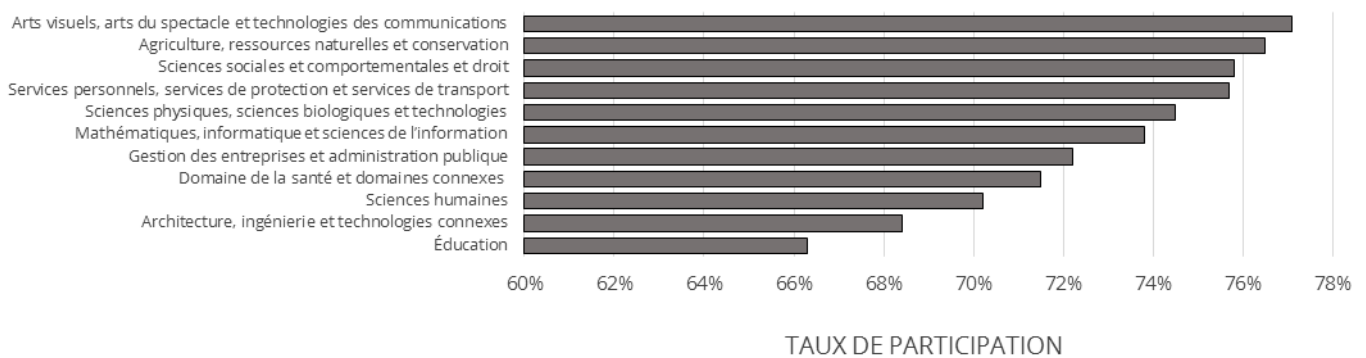


Figure 10

Taux de chômage au Niagara par domaine de spécialisation

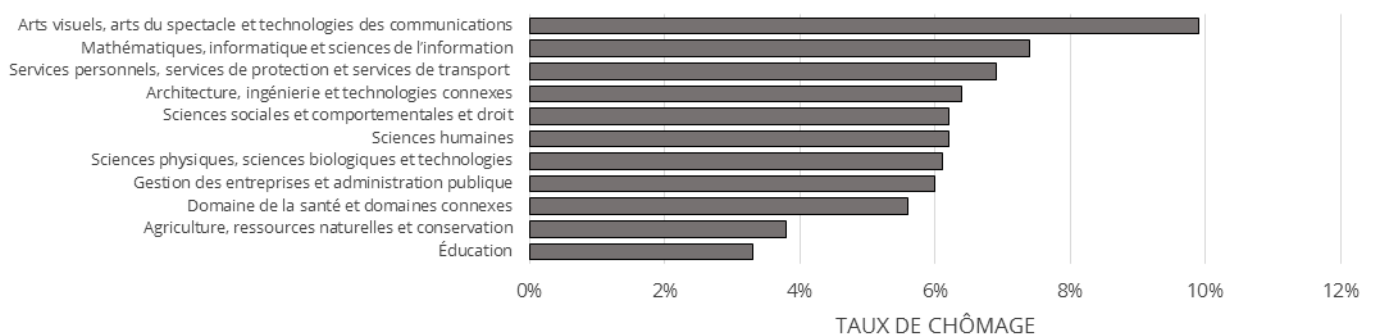
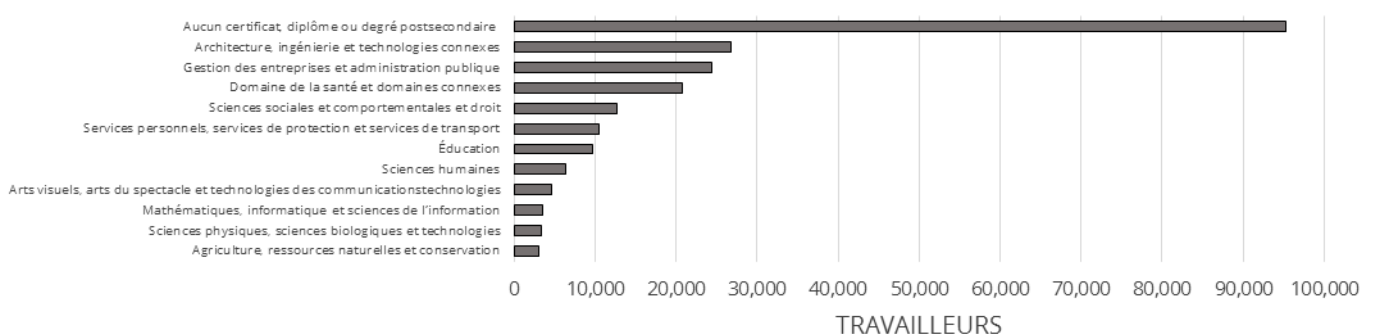


Figure 11

Domaines d'étude les plus courants au Niagara



Source: Statistique Canada, l'Enquête nationale sur les ménages

Professions et industries

Il est à noter que quatre des cinq professions avec les taux de chômage les plus élevés au Niagara (figure 12) sont fortement saisonnières : agriculture, services alimentaires, commerce, récolte et aménagement paysager ; ce qui, sans doute, joue un rôle important sur le taux de chômage élevé.

Ces taux sont des moyennes annuelles et ne peuvent donc pas montrer les variations saisonnières. Il faut également noter que trois des cinq meilleures professions avec le plus bas taux de chômage au Niagara sont des emplois syndiqués, du secteur public, tandis que les cinq pires emplois sont tous du secteur privé et non syndiqué. Le CPMN examinera ces extrêmes, ainsi que les professions avec un chômage plus modéré.

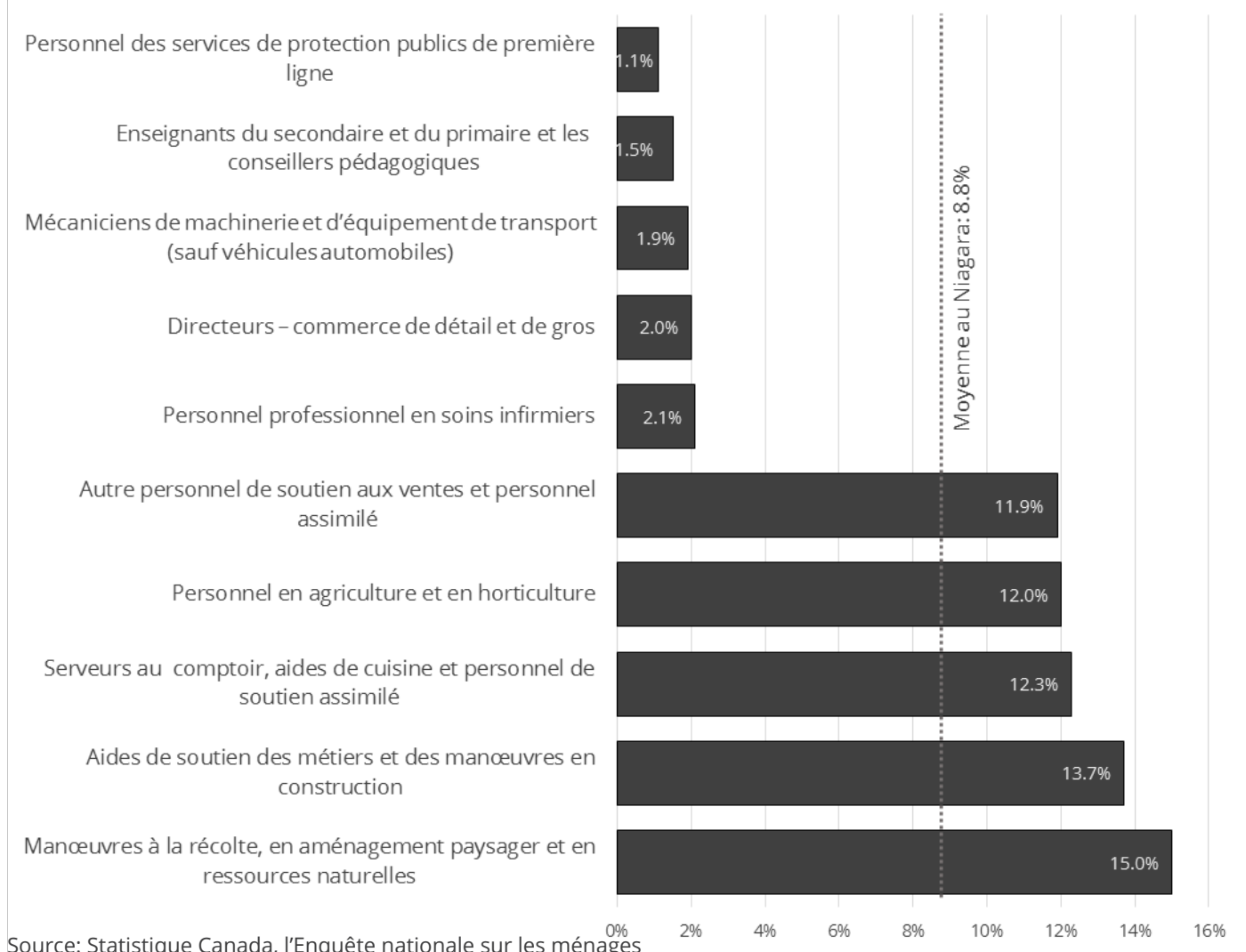
La composition professionnelle des cinq plus grandes industries au Niagara (figure 13), composant presque un tiers de la main-d'œuvre du Niagara, n'est pas très surprenante. Cependant, il y a quelques points intéressants, tels que le grand nombre de professions en affaires, en finance, et en administration dans le domaine de la santé.

Le système de santé et d'aide sociale du Niagara contient, dans l'ensemble, à peu près un administrateur pour chaque six professionnel de la santé ou des services communautaires. Un sur six travailleurs au Niagara, dans un hôpital ou une université, est membre du personnel administratif, des finances, et des affaires. Dans les foyers de soins et les établissements de soins en résidence, le ratio est d'un sur vingt-huit.

Au cours des trois prochaines années, nous allons examiner cette tendance pour voir si elle est conforme aux autres régions.

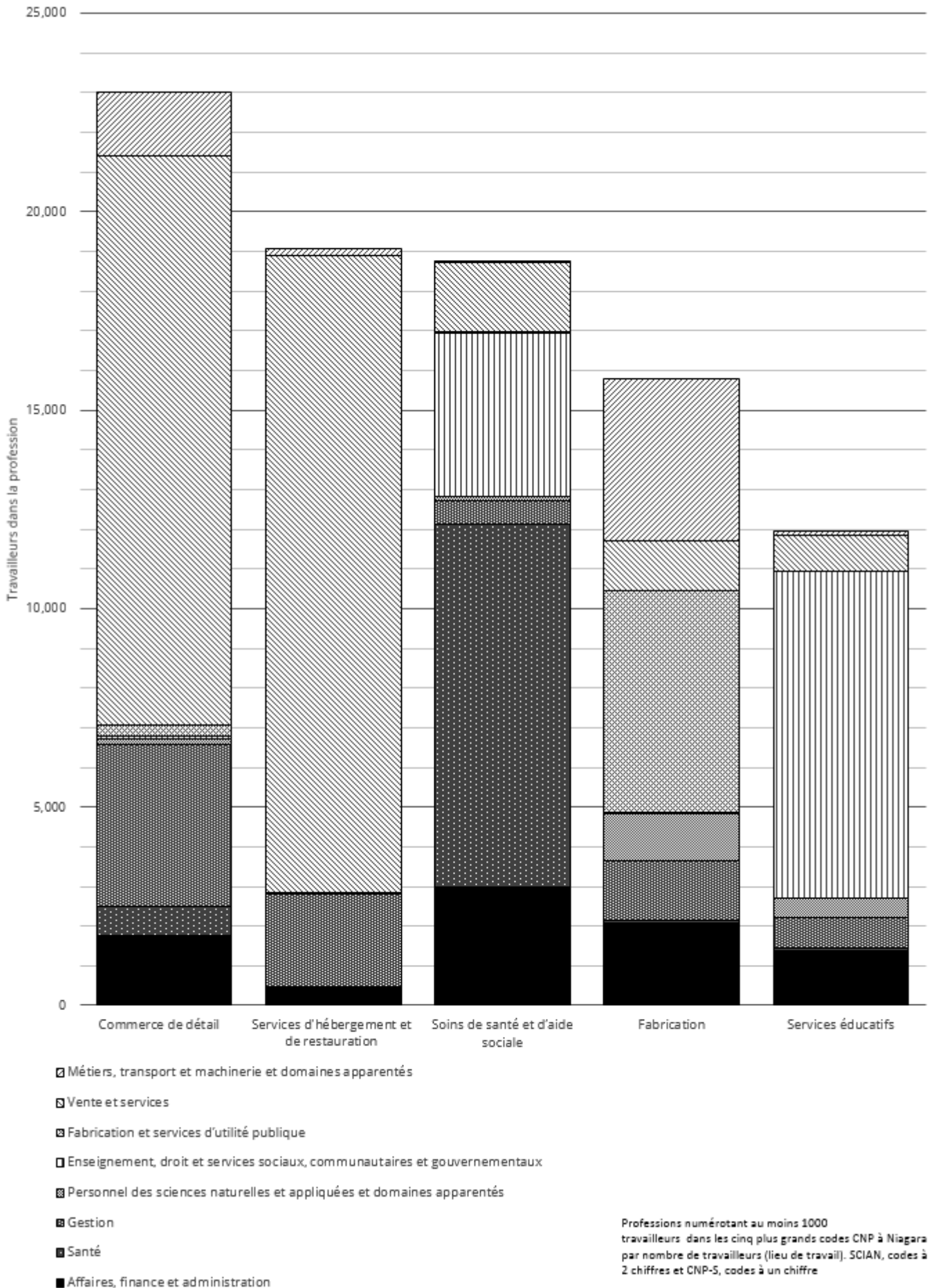
Figure 12

Les cinq meilleures et pires professions au Niagara, relativement au chômage (à trois chiffres CNP)



Source: Statistique Canada, l'Enquête nationale sur les ménages

Répartition selon la profession - Cinq premières industries au Niagara



Source: Statistique Canada, l'Enquête nationale sur les ménages

EO – Vue d'ensemble

Les fournisseurs de services de première ligne d'Emploi Ontario sont l'un des meilleurs systèmes au Niagara pour traiter le chômage, le sous-emploi, le travail autonome, l'alphabétisation et les programmes de formation de la main-d'œuvre. Comme ce fut le cas pour notre mise à jour du marché du travail du Niagara en 2013, le ministère de la Formation, des Collèges et Universités a fourni au CPMN des données regroupées sur les clients pour les fournisseurs de services d'Emploi Ontario du Niagara. Dans l'intention d'intégrer l'analyse de ces données avec les avis d'expert de fournisseurs de services individuels, le CPMN a mené une enquête, un rapport préliminaire et un groupe de discussion avec les représentants du réseau d'Emploi Ontario avant de produire ce rapport. Nous allons alors tenter de synthétiser le plus grand nombre possible de données. Nous espérons que cette section représente un consensus parmi les fournisseurs de services au Niagara. Les données suivantes (tableau 1) représentent tous les fournisseurs d'Emploi Ontario

Service d'emploi – démographie

Nombre de clients assistés	7,270
Clients féminins	3,221
Clients masculins	4,044
Nouveaux arrivants	189
Minorités visibles	162
Personnes handicapées	310
Personnes autochtones	112

Éducation au moment de l'admission

Moins d'une 8e année	62
Moins d'une 12e année	897
Fin des études secondaires	2,920
Apprenti certifié/Compagnon à l'apprenti	141
Fin des études collégiales	2,038
Fin des études universitaires	859
Autres	353

Source de revenus

Assurance-emploi	1,449
Ontario au travail	1,609
Programme de soutien aux personnes handicapées	146
Aucune source de revenus	2,169
Autres	1,897

Résultat à la fin du programme

Employé	4,854
Formation/Éducation	1,110
Autres	1,306

dans la région du Niagara.

Le nombre total de clients assistés des services d'emplois a augmenté légèrement de 7,056 durant l'année fiscale 2013 à 7,270 durant l'année fiscale 2014. Basé sur les chiffres de 2013, ceci pourrait expliquer le 40% de chômeurs au Niagara. 10 La plus grande concentration de ces clients se trouve dans la catégorie d'âge des 25 à 44 ans.

Durant la phase consultative de la production du rapport, plusieurs agences des services d'emplois ont indiqué que les tranches d'âge fournies au CPMN s'alignent avec les tranches d'âge de Statistique Canada, mais pas avec les groupes d'âge par défaut utilisés par les fournisseurs de services d'emplois. Nous croyons que ceci est un défi structurel qui devrait être examiné dans une future collaboration entre le réseau des commissions locales et les fournisseurs de services d'Emploi Ontario.

Tableau 1

Compétences de base et alphabétisation

Nombre d'étudiants	1,403
Étudiantes	842
Étudiants	559
Nouveaux arrivants	38
Minorités visibles	17
Personnes handicapées	204
Personnes autochtones	97

Participation au marché du travail

Employé à temps plein	237
Employé à temps partiel	194
Étudiant à temps plein	52
Étudiant à temps partiel	11
Travailleur indépendant	20
Sous-employé	30
Chômeur	842

Source de revenus

Autres	246
Employé	360
Assurance emploi	78
Aucune source de revenus	61
Programme de soutien aux personnes handicapées	262
Ontario au travail	302
Travailleur indépendant	16

Source : Ministère de la Formation, des Collèges et Universités-SIEO-SGC

Données sur les clients d'Emploi Ontario

EO - Éducation

Cette année, il y a eu une augmentation de 12.7% du nombre de clients diplômés universitaires (figure 15). Des consultations avec des fournisseurs de services d'emplois ont offert des informations intéressantes quant à cette tendance démographique. Une majorité des fournisseurs ont indiqué que ces individus ont entre 24 et 45 ans et que l'accès au Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes est la raison probable de cette croissance.

Le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes est un lien essentiel pour les aider à se créer un profil d'expérience. Nos consultations révèlent qu'il est symptomatique pour les personnes ayant une formation collégiale et universitaire de pouvoir trouver du travail dans leur spécialité. Les clients des services d'emplois qui sont diplômés universitaires viennent généralement des programmes d'arts libéraux, et ceux des établissements collégiaux ont souvent une formation générale en arts et en sciences.

Bien que ces aperçus puissent indiquer une inadéquation de compétences, le CPMN ne pense pas que le récit des défis d'emploi pour les diplômés du niveau postsecondaire se termine par l'affirmation que les diplômés ne prennent pas les bons programmes pour trouver un emploi. En effet, une analyse complète de ce problème nécessite des recherches quant aux pratiques d'embauche, en particulier ceux qui se concentrent sur les employés « clé en main » (ex. : un poste de débutant exige des années d'expérience pratique.)

Figure 14
Services d'emplois - clients par âge

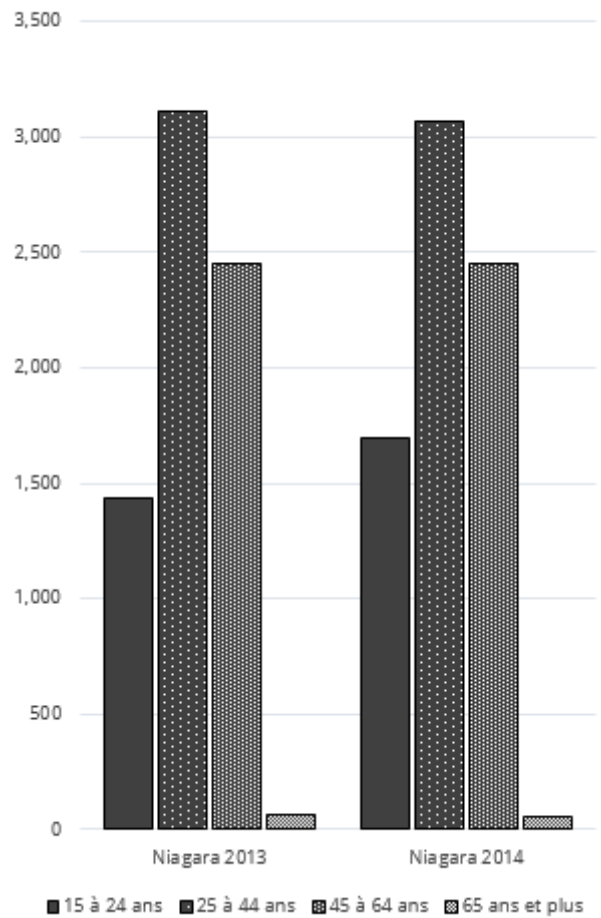
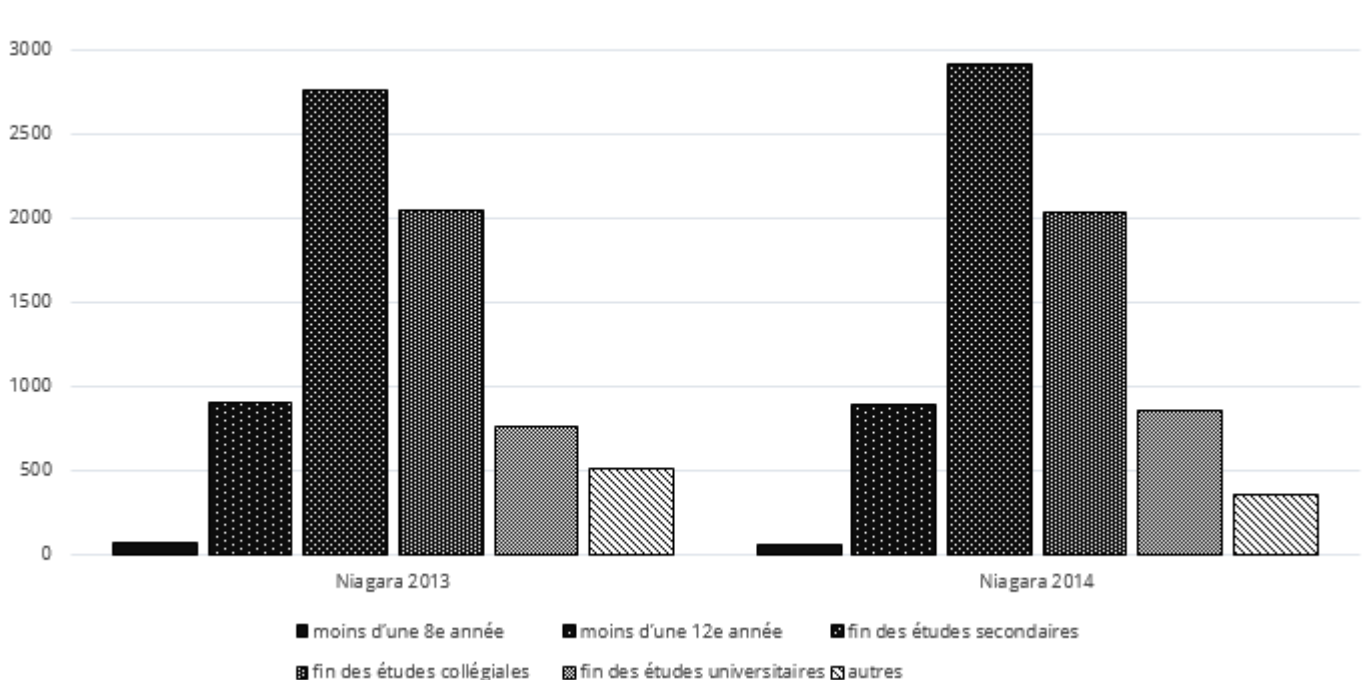


Figure 15
Services d'emplois - niveau d'éducation



Source : Ministère de la Formation, des Collèges et Universités-SIEO-SGC

EO – Chômage

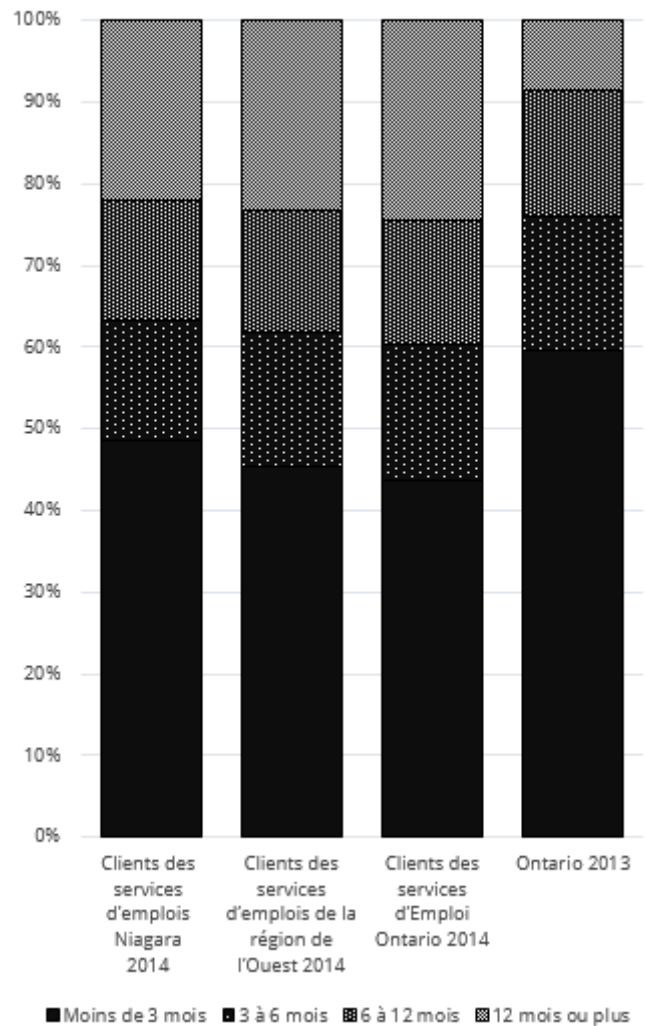
Dans leurs perspectives d'emploi au Canada, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a cité le chômage de longue durée comme un facteur de risque considérable pour l'économie du Canada.¹¹ L'OCDE a également noté que « le pourcentage de chômeurs restés sans travail pendant plus d'un an a pratiquement doublé depuis la récession et ce groupe a besoin d'aide supplémentaire pour être en mesure de bénéficier de l'amélioration de la situation du marché du travail. »¹²

En 2013, les clients des services d'emplois étaient deux fois plus susceptibles d'être au chômage pendant plus d'un an que l'Ontarien moyen (figure 16). De plus, nos consultations avec les fournisseurs de services d'emplois ont révélé que le temps au chômage avec les clients des services d'emplois comprend aussi l'absence d'éducation. Il est concevable, par exemple, pour une personne au chômage depuis cinq ans et qui a terminé un programme de recyclage, de repartir à zéro, même si elle doit confronter les mêmes difficultés liées au fait d'être en dehors du marché du travail pour une longue durée.

Ceci représente un défi considérable pour comprendre vraiment la participation active des clients des services d'emplois. Afin de produire les meilleures données pour les clients des services d'emplois, le CPMN recommande que les futures séries de données offrent une distinction entre l'absence d'éducation et le temps au chômage.

Figure 16

Temps au chômage



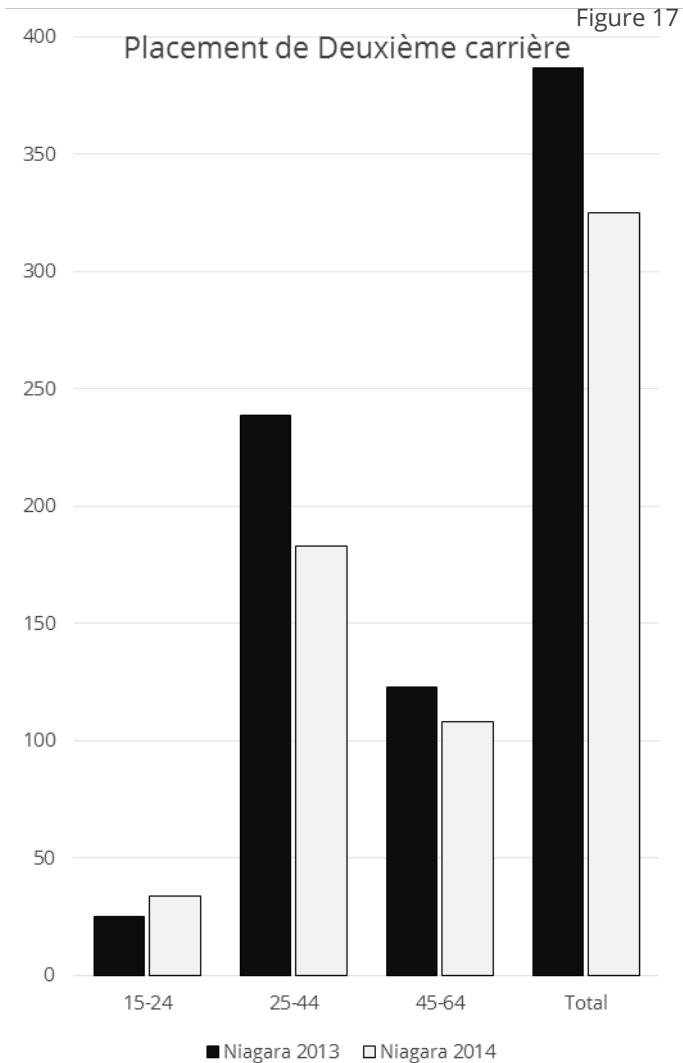
Source : Ministère de la Formation, des Collèges et Universités-SIEO-SGC

EO – Professions et industries

Bien que nous ayons étudié les résultats dans le secteur des professions et industries pour les clients des services d'emplois dans la mise à jour du marché du travail du Niagara de 2013, nous n'avons pas pu le faire dans ce rapport. Les données fournies au CPMN comprenaient les données sur l'emploi et les données de l'industrie au niveau des codes SCIAN et CNP-S à quatre chiffres. Cette tentative de produire des données de haute résolution pour un petit nombre d'individus, bien que ce soit louable, a entraîné la suppression de données générales.

Durant les consultations, les fournisseurs des services d'emplois ont confirmé qu'une source de données détaillées sur le dossier du client à l'entrée du système et à la sortie du système fut essentielle pour leur travail. Comme tel, nous recommandons un retour aux mesures SCIAN et CNP-S à un ou deux chiffres puisque nous nous attendons à des données plus cohérentes et utilisables, et étant moins une charge de travail pour les membres du personnel des services d'emplois.

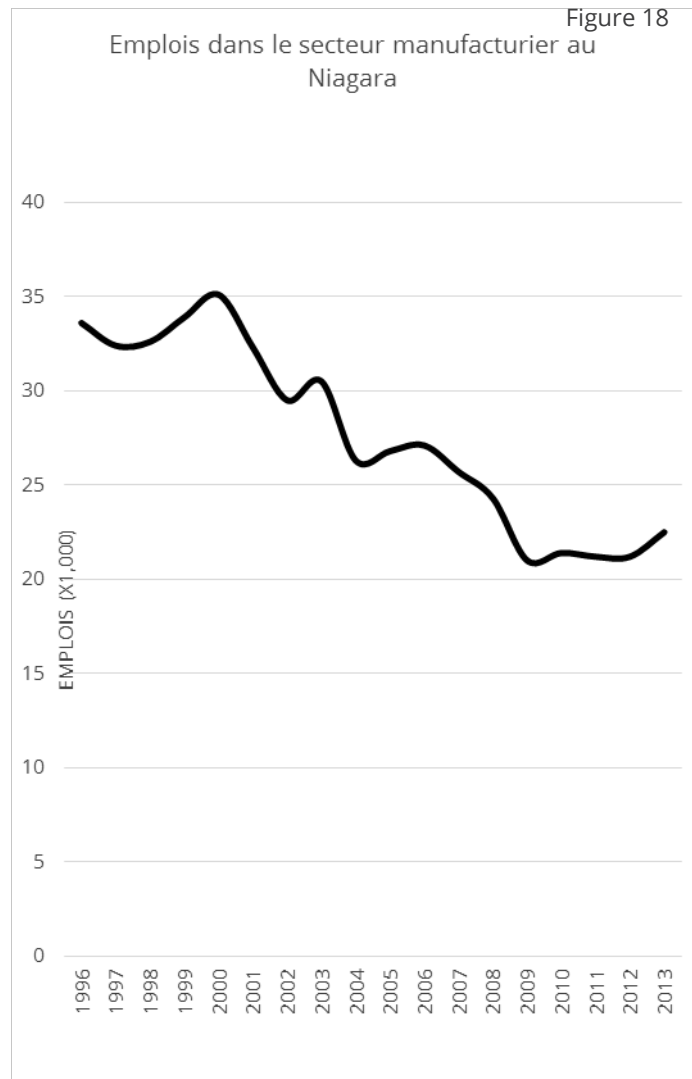
Deuxième carrière



Source : Ministère de la Formation, des Collèges et Universités-SIEO-SGC

Les placements dans le programme Deuxième carrière au Niagara durant l'année fiscale 2013-14 comparée à 2012-13 indique une légère baisse quant à l'inscription à l'intérieur de ce programme (figure 17). 387 clients ont utilisé ce programme en 2012-13, et seulement 325 en 2013-14 - soit une baisse de 16%.

Des consultations avec les fournisseurs de services d'emplois ont indiqué que les décisions à utiliser le programme de Deuxième carrière sont souvent éclairées par les fluctuations dans le marché du travail au Niagara, le secteur manufacturier était historiquement une industrie qui pourrait



Source: Statistique Canada, CANSIM 282-0112

offrir des emplois bien rémunérés même aux travailleurs relativement peu qualifiés (comme ceux qui auraient besoin de recyclage au cas où il y a une perte d'emploi), mais c'est relativement stable depuis la récession (figure 18). De même, les employés dans le secteur manufacturier avec une formation dans les métiers ne verraient probablement pas la nécessité d'être formé à nouveau, car leurs compétences offrent un degré élevé de mobilité sur le marché du travail. Ces facteurs pourraient expliquer la baisse légère de clients qui veulent entreprendre le programme Deuxième carrière.

Employeurs au Niagara

Les données les plus récentes de la base de données Structure des industries canadiennes de Statistique Canada nous permettent de donner un instantané des employeurs du Niagara en juin 2013 et juin 2014. Nous pouvons voir qu'il y a eu des changements relativement faibles dans la composition d'entreprises par nombre d'employés au Niagara. Le changement le plus important fut dans le nombre d'entreprises exploitées par le propriétaire.¹³ En 2013, les entreprises exploitées par le propriétaire représentaient 52.1% de tous les employeurs au Niagara. En terme absolu, le Niagara a augmenté le nombre d'entreprises exploitées par le propriétaire de 13,195 en 2013, à 13,708 en 2014 (tableau 2). Ces données montrent que le nombre des moyennes et grandes entreprises au Niagara a fluctué entre juin 2013 et juin 2014. Alors que les grands employeurs (ceux qui emploient plus de 100 employés) ont diminué, il y a eu une augmentation dans les groupes d'âge en particulier le groupe 20-49 ans et le groupe 50-99 ans. Avec les données disponibles, il est difficile de déterminer si ces changements reflètent les nouvelles entreprises ouvrant leurs portes au Niagara ou si c'est un changement dans la taille des entreprises

existantes. Bien que ces chiffres témoignent de la force entrepreneuriale, ils indiquent également que nous avons la possibilité de faire croître notre base d'entreprises exploitées par le propriétaire avant que celle-ci corresponde aux proportions que nous voyons au niveau provincial. Il est aussi possible que le nombre croissant d'entreprises exploitées par le propriétaire au Niagara puissent être symptomatiques de la stagnation et du déclin des moyennes et grandes entreprises dans la région (plusieurs travailleurs se sont établis à leur compte puisqu'ils n'ont pas pu trouver d'emplois). Quel que soit le cas, cela exige un soutien local, provincial et fédéral pour les entrepreneurs et les petites entreprises au Niagara. Avec les signes du vieillissement de la population, une concentration de plus en plus grande de petits employeurs et de travailleurs indépendants soulève des questions quant aux pensions, aux prestations de soins de santé, et aux charges qui pèsent sur les services sociaux. Un examen détaillé de cette question dépasse la portée de ce document, mais nous souhaitons l'étudier avec d'autres.

Taille des entreprises	Niagara, Juin 2013	Niagara, Juin 2014	2012-2013 % Variation	Variation Absolu	% des entreprises au Niagara en juin 2014
à propriétaire unique	13195	13708	3.9%	513	52.1%
1-4	6204	6199	-0.1%	-5	23.6%
5-9	2787	2804	0.6%	17	10.7%
10-19	1713	1709	-0.2%	-4	6.5%
20-49	1213	1253	3.3%	40	4.8%
50-99	376	389	3.5%	13	1.5%
100-199	181	177	-2.2%	-4	0.7%
200-499	72	64	-11.1%	-8	0.2%
500+	17	17	0.0%	0	0.1%
Total	25758	26320	2.2%	562	100%

Taille des entreprises	Niagara, Juin 2014	Ontario, Juin 2014	% des entreprises à Niagara en juin 2014	% des entreprises en Ontario en juin 2014
à propriétaire unique	13708	572625	52.08%	57.28%
1-4	6199	241047	23.55%	24.11%
5-9	2804	79193	10.65%	7.92%
10-19	1709	50950	6.49%	5.10%
20-49	1253	35179	4.76%	3.52%
50-99	389	11627	1.48%	1.16%
100-199	177	5357	0.67%	0.54%
200-499	64	2712	0.24%	0.27%
500+	17	1076	0.06%	0.11%
Total	26320	999766	100.0%	100%

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Tableau 2

Tendances migratoires

Notez que les données les plus récentes dans cette section sont de 2011, ces estimations de migrations sont tirées de dossiers fiscaux, et non pas de l'Enquête nationale auprès des ménages.

Les données de migration de 2011 suggèrent que Niagara est plus attrayant comme destination de migration pour les personnes de 45 à 64 ans.¹⁴ Des 1 817 migrants nets de la région du Niagara en 2011, 917 avaient entre 45 et 64 ans, et 298 avaient 65 ans ou plus. Autrement dit, 67% des immigrants nets de 2011 furent des personnes qui avaient plus de 45 ans. Pour faire une comparaison, 28% des migrants avaient 17 ans ou moins et seulement 6% avaient entre 25 et 44 ans. Une émigration nette de personnes âgées de 18 à 24 ans suscite quelques inquiétudes, particulièrement pour une région avec une université et un collège, même si le nombre est relativement petit.

Les chiffres relatifs à la migration pour la région du Niagara en 2011 représentaient à peine 0.5%

de la population totale de 2011, 1 % de la moitié de la moyenne canadienne de la RMR. Ces données suggèrent que le Niagara a considérablement moins bien réussi que le reste des centres urbains du pays à attirer un nombre suffisant de personnes dans la région.

Les modèles de migration nette pour la région du Niagara de 2007 à 2011 (figure 19) sont en général identiques aux données de 2011. Le groupe de migrants âgé de 45 à 64 ans représente 54% de la migration entre 2007 et 2011. Encore une fois, le groupe de 25 à 44 ans a la migration nette positive la plus faible, ce qui représente 6% de la migration totale. Pendant cette période de cinq ans, l'émigration des jeunes du Niagara fut marquée, avec une émigration nette de 7%. Même si cela fut entièrement causé par les étudiants de niveau collégial qui devait quitter pour étudier ailleurs, le plus petit nombre de migrants nets âgés de 25 à 44 ans indique que certains d'entre eux ne reviennent jamais.

Figure 19

RMR St. Catharines-Niagara 2007-2011 Migration nette

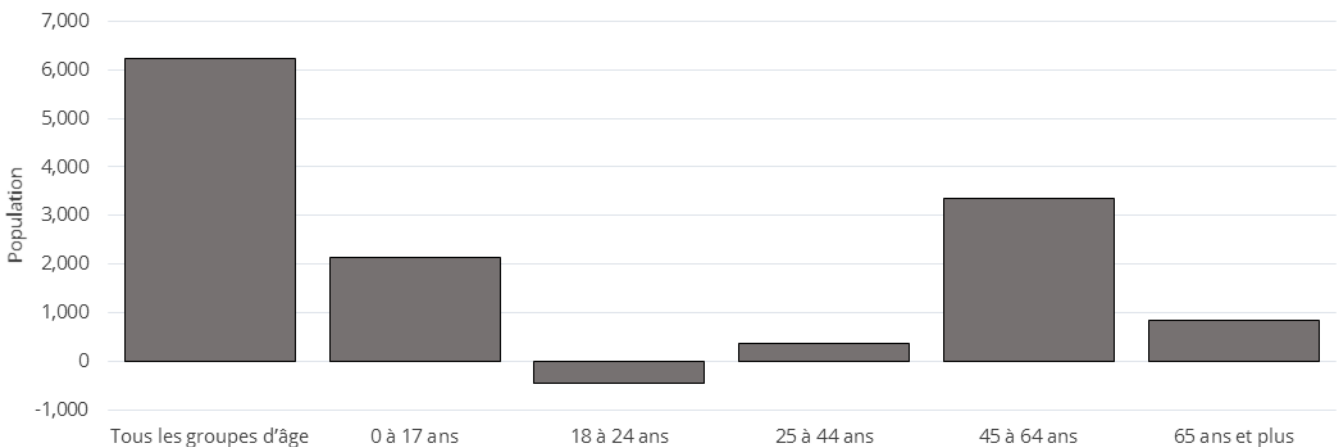
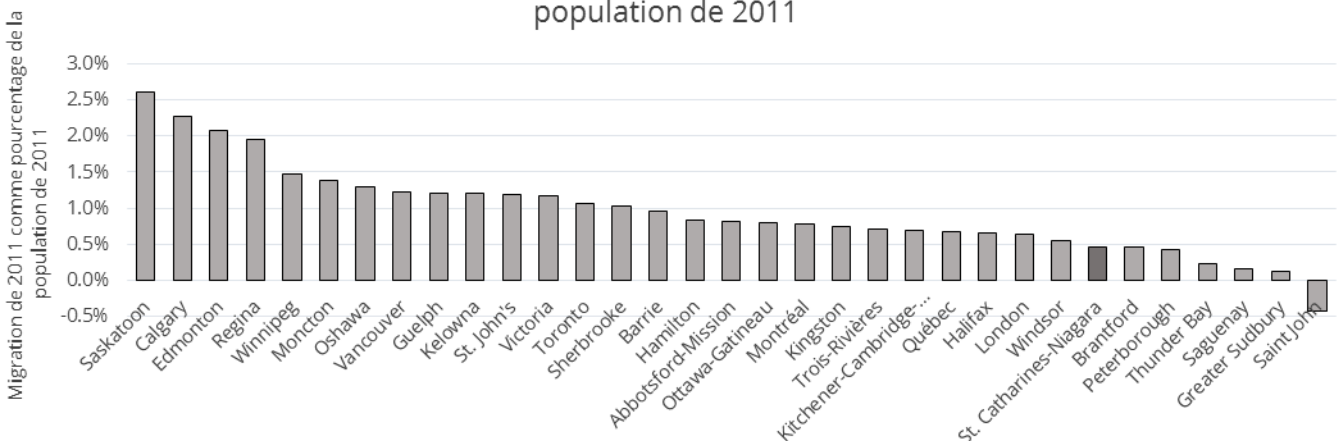


Figure 20

Les RMR du Canada, migration nette de 2011 comme pourcentage de la population de 2011



Source: Statistique Canada, CANSIM 111-0028

Tendances migratoires

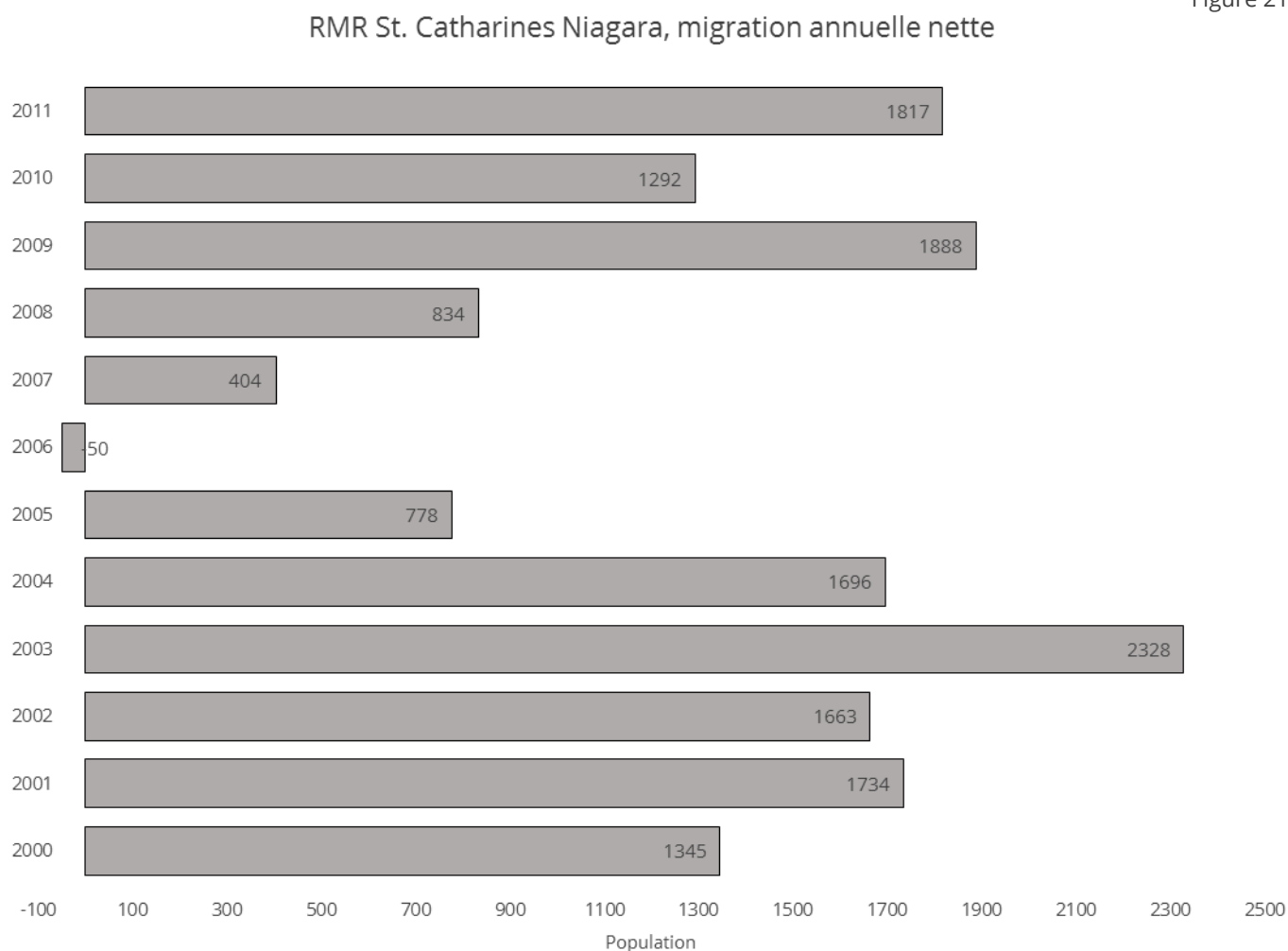
Ces données indiquent un défi démographique pour la région du Niagara dans les années à venir. Alors que les possibilités d'éducation et la relocalisation des familles pourraient expliquer l'émigration du Niagara dans la tranche d'âge 18-24 ans, les défis liés à un marché du travail local relativement léthargique pourraient aussi être un facteur, ex : ces gens n'ont pas d'autre choix que de partir travailler ailleurs.

Pour les jeunes travailleurs, notre but devrait être non seulement d'attirer les jeunes travailleurs éduqués de l'extérieur du Niagara, mais aussi de garder ceux qui sont déjà ici. Puisqu'il s'agit d'objectif plus facile à dire qu'à faire, le CPMN va entreprendre une étude pour essayer de mieux

comprendre les perspectives d'embauche dans la région du Niagara pour les jeunes, et ce, à tous les niveaux d'éducation.

Le classement de la région du Niagara quant à la migration nette pour les personnes de 45 à 64 ans soulève des questions intéressantes concernant les facteurs qui attirent ce groupe au Niagara. Puisque cette tranche d'âge n'est pas nécessairement en âge de la retraite, il y a une possibilité que les opportunités d'emploi amènent ces gens au Niagara. Au cours des trois prochaines années, le CPMN prévoit examiner les opportunités d'emploi en fin de carrière et les défis au Niagara.

Figure 21



Source: Statistique Canada, CANSIM 111-0028

Mise à jour des actions

Sondage mené auprès des employeurs au Niagara/ Employer One:

Après la publication de notre rapport de 2013, le CPMN a été mandaté par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités à mettre en place Employer One, un sondage auprès des employeurs régionaux. En préparation de la prochaine publication de janvier 2015, le CPMN a rencontré d'autres organisations afin d'établir des relations commerciales pour ce sondage. Le CPMN continue à chercher des partenaires communautaires qui vont nous aider à promouvoir ce sondage. Nous aimerions souligner d'autres excellentes initiatives qui vont coexister avec Employer One. Le CPMN continue à soutenir le travail exceptionnel réalisé par Employment Help Centre (EHC) concernant leur enquête trimestrielle auprès des employeurs et la ville de Port Colborne concernant leur initiative de rétention et d'expansion des entreprises (RE+E).

The Niagara Employment Crawl:

Le CPMN continue à soutenir *The Niagara Employment Crawl* à l'Université Brock et au Collège Niagara. Ce programme annuel présente, aux élèves des établissements postsecondaires, des emplois bien rémunérés et hautement qualifiés disponibles dans la région du Niagara. *Job crawl* aura lieu le 3 novembre 2014.

Le système d'information sur le marché du travail:

En août 2014, le CPMN a reçu du financement de la Fondation Trillium de l'Ontario et est devenu le principal organisme du Niagara pour le programme des données sociales du Conseil canadien du développement social. Le rôle du CPMN comporte deux parties. Premièrement, nous allons faciliter l'accès au programme de données sociales aux utilisateurs intéressés dans la région du Niagara. Deuxièmement, nous allons développer une série de programmes de formation pour permettre l'utilisation de l'information de cette base de données. Nous espérons que ces actions vont démontrer la valeur de la participation du Niagara dans le programme de données sociales, conduisant à un soutien durable pour appuyer cette initiative.

Sondage sur les emplois agricoles et ruraux:

Le CPMN continue à travailler sur un profil d'emplois ruraux et agricoles dans la région du Niagara. Ce projet se traduira par un ensemble d'outils et d'aperçus qui
Plan d'action

illustrent les points forts et les défis de l'économie rurale du Niagara.

Innovation sociale:

Au cours des deux dernières années, le CPMN a soutenu deux événements TEDx Cities. Les expériences précédentes se concentraient sur le passé et le présent, établissant les bases pour un troisième événement qui lui se tourne vers l'avenir du Niagara. Ces événements ont été enregistrés et peuvent être obtenus au www.tedxstcatharines.com. Le CPMN travaille avec les organisateurs pour identifier un délai nécessaire pour une troisième discussion TEDx.

Le CPMN s'est engagé à fournir de l'information sur le marché du travail aux entrepreneurs et aux entreprises exploitées par le propriétaire. Comme la plupart des employeurs au Niagara sont des microentreprises, le CPMN a fourni le financement nécessaire pour former Start Up Canada. Le CPMN a aussi collaboré avec le Collège Niagara pour donner une présentation sur la fabrication d'additifs à CONNECT2014. Cet effort engage davantage les écoles secondaires et les institutions postsecondaires, permettant aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires, pour soutenir un secteur manufacturier moderne.

Le CPMN est heureux d'avoir l'occasion de participer à la recherche avec des groupes, des institutions et des organisations pour approfondir les connaissances du Niagara dans ce domaine.

Recherche générale:

Chaque année, le CPMN réalise des projets de recherche et des présentations opportunes. En novembre dernier, nous avons organisé le Forum sur l'apprentissage et nous avons produit le Guide de l'apprenti. Cette année, nous avons donné une présentation à OneStep sur les données ouvertes, la protection de la vie privée et les autres lois liées.

Étant donné le vieillissement de la population au Niagara, nous voulons planifier la relève des petites entreprises au Niagara.

Cette année, Dr Jeff Boggs du département de géographie de l'Université Brock s'est joint au Conseil du CPMN et travaille avec les membres du personnel pour développer des possibilités d'apprentissage dans les services communautaires. Ce programme pilote a offert les ressources du CPMN aux étudiants de la troisième et de la quatrième année du baccalauréat qui s'engagent dans des recherches pratiques sur les problèmes pertinents aux conditions du marché du travail local du Niagara.

Plan d'action

Le CPMN recommande les buts et les objectifs suivants pour l'année à venir et par la suite.

Le Niagara a besoin d'un programme bien coordonné pour attirer les employeurs afin de créer de nouveaux emplois et pour contrer la stagnation de la population. Pour atteindre le taux de chômage fédéral de 2013, il aurait fallu que la région du Niagara crée 3 000 emplois de plus, et ce, en plus de ceux qu'elle avait déjà créés. Un des problèmes principaux que citent les employeurs est le manque de travailleurs qualifiés, particulièrement en raison de la diminution du secteur manufacturier de la région du Niagara. Si d'anciens travailleurs d'usine, au chômage, n'ont pas les compétences exigées par les employeurs modernes, il y a un manque de personnel pour les industries telles que la fabrication de pointe, le développement de logiciels, ou les services financiers, ce qui crée un déséquilibre de compétences et contribue à un taux de chômage élevé persistant. Le CPMN préconise des innovations quant au recyclage, à la requalification et à la formation par une stratégie fondée sur les résultats.

Il y a plusieurs besoins et plusieurs problèmes auxquels font face les travailleurs au chômage, particulièrement les travailleurs plus âgés. Ceux qui peuvent se requalifier et le mieux s'adapter sont les personnes jeunes et éduquées ; malheureusement, la région du Niagara est une région avec une population plus âgée et relativement non éduquée. Ce défi doit être relevé, par toutes les parties intéressées, par une amélioration continue, une éducation des adultes et une formation continue. Le problème relatif à cet engagement est la qualité et la disponibilité des données pour les agences chargées de régler ce problème. Le recyclage et la requalification, pour être productifs, nécessitent une information précise du marché du travail. Plusieurs, si ce n'est la plupart, organismes qui offrent des services de première ligne n'ont pas des membres du personnel chargés des données, ni les ressources pour les embaucher. Nous recommandons que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités mette des fonds à la disposition de chaque organisation qui offre des services de première ligne au Niagara dans le but de conserver une analyste des données.

Notre analyse des données d'Emploi Ontario a révélé un problème quant à la qualité des données. Nous recommandons que les agences d'Emploi Ontario organisent un conseil pour assurer la qualité des

données, développer les meilleures pratiques de gestion des données et garantir que ces normes seront respectées. Nous recommandons aussi que le ministère de la Formation, des Collèges et Universités développe son travail avec les conseils locaux d'administration et fournisse des données brutes du système CAMS, plutôt que les données agrégées afin d'éviter des problèmes de qualité des données à l'avenir.

Puisque l'analyse significative des données CAMS n'est pas possible avec le code à quatre chiffres du SCIAN/NOC-S, nous suggérons de revenir aux codes SCIAN- NOC-S à un ou deux chiffres. Ces améliorations vont fournir des données plus précises est fiables.

En raison de notre projet continu de fournir l'information du marché du travail au Niagara, le CPMN aimerait aussi former des partenariats en matière de données avec les agences d'Emploi Ontario pour le partage des données et l'analyse.

Le CPMN admire énormément le travail fait par Employment Help Centre en ce qui concerne l'enquête auprès des employeurs et recommande que cette enquête trimestrielle soit menée par toutes les agences d'Emploi Ontario à travers le Niagara. Remettre les chômeurs au travail dans des emplois mieux payés et mieux qualifiés va exiger une représentation de plus en plus exacte de la demande des employeurs, et cette enquête pourrait être un atout important dans la création de cette représentation.

Associé à Employer One, Niagara peut utiliser deux méthodes locales complémentaires pour le recueil de données et répondre aux besoins des employeurs du secteur privé.

Au cours de la dernière année, les entreprises exploitées par le propriétaire sont devenues majoritaires au Niagara. Plus de 75% des entreprises locales emploient moins de cinq personnes. Alors que le nombre de petites entreprises a augmenté considérablement, celui des plus grandes entreprises (plus de 200 employés et en particulier plus de 500) a diminué.

Plan d'action

Cela présente à la fois des avantages et des inconvénients. Les petites entreprises et les entreprises en phase de démarrage sont généralement plus flexibles et innovatrices, caractéristiques utiles dans l'économie du 21^e siècle, mais elles sont aussi plus vulnérables aux fluctuations du marché, souvent sans réserve sous la forme de dépôts d'espèces ou sans réserve d'un grand nombre de clients.

Nous recommandons donc que le Niagara investisse de façon substantielle pour soutenir et encourager les microentreprises, qu'il offre ou subventionne des services professionnels et financiers aux microentreprises qui n'ont peut-être pas les ressources ou l'expertise pour effectuer ces services eux-mêmes. Si la nouvelle économie du Niagara est une économie constituée de petites entreprises, avec très peu de grands employeurs, le Niagara doit s'adapter et soutenir cette économie.

Niagara a été, premièrement, plus attrayant pour les migrants dans la tranche d'âge de 45 à 64 ans et, deuxièmement, pour la tranche d'âge de 0 à 17 ans (probablement leurs enfants). Les données montrent que, malgré nos meilleurs efforts faits à ce jour, le Niagara n'a pas suffisamment fait pour attirer et retenir les migrants dans le groupe plus jeune de 25 à 44 ans, et perd maintenant

les jeunes âgés de 18 à 24 ans. Certains d'entre eux sont sans doute des étudiants qui partent au collège ou à l'université, mais toutefois, le Niagara se classe comme une des régions les moins capables d'attirer et de retenir les migrants dans tout le Canada (sauf pour les gens de 45 à 64 ans, où la région se classe en deuxième position). Le CPMN va examiner les possibilités quant au profil plus âgé de la main-d'œuvre, pour essayer de comprendre les possibilités que présente Niagara comme une destination de choix pour les travailleurs plus âgés.

En gardant ces tendances en mémoire, un autre projet essentiel pour le futur doit être la création d'un groupe de travail sur les compétences pour continuer d'attirer et de retenir les jeunes personnes au Niagara, particulièrement les jeunes personnes très bien formées dans des professions, des métiers, et des professions créatrices. Il y a quelques initiatives remarquables, mais celles-ci peuvent et devraient être approfondies tandis que d'autres doivent être ajoutées. Le CPMN a fait preuve de leadership dans le passé en lançant des projets comme NEXT Niagara, mais cet effort doit être partagé à travers la communauté, et placé à l'avant pour que nous puissions relever les défis pour une prospérité économique à long terme.

Références et notes

1. La région métropolitaine de recensement (RMR) St. Catharines-Niagara comprend les municipalités de St. Catharines, Niagara Falls, Welland, Fort Érié, Lincoln, Port Colborne, Thorold, Pelham, Niagara-on-the-Lake et Wainfleet. Statistique Canada utilise les tendances concernant les flux de navetteurs pour déterminer si une municipalité fera partie d'une RMR particulière. Actuellement, les tendances concernant les flux de navetteurs indiquent une intégration plus étroite avec le marché du travail de Hamilton, et de Grimsby, puisque Grimsby est inclus dans la RMR de Hamilton. Au moment de rédiger ce rapport, Lincoln Ouest n'est pas affilié avec une RMR.
2. Statistique Canada. Structure des industries canadiennes, juin 2014.
3. Statistique Canada, estimations des migrations, CANSIM 111-0028.
4. Une copie en ligne du plan du marché du travail du Niagara se trouve au <http://goo.gl/nkWxlC>.
5. Le CPMN a examiné la relation entre le secteur manufacturier en Ontario et le taux de change États-Unis-Canada dans *Focus on Manufacturing, Part 2: The Ontario Picture* at <http://goo.gl/yTI7Fv>.
6. Les modifications faites en 1996 des zones géographiques à des fins statistiques rendent plusieurs comparaisons historiques invalides.
7. Article original au <http://www.conferenceboard.ca/hcp/details/society/child-poverty.aspx>
8. Ceci ne signifie pas nécessairement que les professionnels spécialisés en éducation ont trouvé des emplois dans le domaine de l'éducation, ou même qu'ils ont trouvé du travail à temps plein. De plus, ces données sont basées sur l'enquête nationale sur les ménages et il y a peut-être des lacunes quant aux données et cela pourrait fausser ces résultats.
9. Le taux de chômage élevé et le taux élevé de participation à la main-d'œuvre pour les diplômés d'arts visuels pourraient suggérer que ces personnes sont très motivées à trouver du travail, mais sont incapables de le faire.
10. Statistics Canada, Labour Force Survey, CANSIM 282-0110. Calculated figures are based on comparisons with EOIS-CAMS data which may not be accurate as this data is calculated for a fiscal year, whereas Statistics Canada uses calendar years.
11. Article original au <http://www.oecd.org/employment/emp/Country%20Notes-CANADA.pdf>
12. Ibid.
13. Les données sur les profils d'entreprise canadienne proviennent d'enregistrement des entreprises recueillies par l'Agence du revenu du Canada. Le Registre canadien des entreprises définit les entreprises exploitées par le propriétaire comme étant indépendantes, c'est-à-dire ceux qui ne tiennent pas des livres de paie des employés, mais ont une main-d'œuvre composée de travailleurs contractuels, de membres de la famille ou des propriétaires d'entreprise.
14. Statistique Canada. CANSIM 111-0028. Des estimations quant à l'immigration, l'émigration et la migration nette par régions provinciales et par tranche d'âge.
15. Une copie de ce rapport se trouve au <http://goo.gl/tHIXq8>.



Conseil de planification de la main d'œuvre du Niagara
Notre vision fonctionne

36 Page Street, Suite 404
St. Catharines ON L2R 4A7
905-641-0801
www.niagaraworkforceboard.ca
www.niagaraworkforce.ca
@NWPB
info@niagaraworkforceboard.ca