workforce
WINDSORESSEX
INVESTED IN A WORLD-CLASS WORKFORCE

Rapport de planification du marché du travail local
et Plan d'action 2012 - 2013

One Region. Countless Opportunities.

AMHERSTBURG ESSEX KINGSVILLE LAKESHORE LASALLE LEAMINGTON PELEE ISLAND TECUMSEH WINDSOR

MANIFESTE DE GRATITUDE

Grands mercis à tous ceux et celles qui ont consacré leur temps, leurs idées et leur expertise à la rédaction de notre Rapport de planification du marché du travail local et Plan d'action 2012 2013. Ce RPMTL représente les efforts communs de la communauté de Windsor-Essex Nous comprenons maintenant mieux les démarches à entreprendre pour positionner Windsor-Essex afin de réussir au sein d'une économie mondiale compétitive et en constante évolution.

Main-d'oeuvre WindsorEssex désire remercier tout particulièrement Tanya Antoniv pour la rédaction de ce rapport et Denny Timm pour l'élaboration du Plan d'action. Merci à Kaitlyn Metz pour la conception de la page couverture. Merci spécial à Diane Soucie pour son orientation au cours de cette mise à jour forte de son expérience de précédentes planifications annuelles du marché du travail local.

Impression par A & A Printing Inc.

Avons-nous bien travaillé?

Nous vous invitons à exprimer votre rétroaction sur toutes les publications produites par Main-d'œuvre WindsorEssex.

www.WorkforceWindsorEssex.com
98, Chatham St. E.
Windsor, Ont. N9A 2W1
Tél. : 519-255-6545 Téléc. : 519-256-3100
Sans frais : 1-877-530-6245
info@workforcewindsoressex.com

Ce document peut être cité et reproduit librement sans obtenir la permission de Main-d'œuvre WindsorEssex à la condition que le contenu demeure inchangé et que l'organisme soir reconnu comme l'auteur de ce document.

Main-d'œuvre WindsorEssex s'engage à poursuivre la recherche dans le but d'améliorer la planification du marché de la main-d'œuvre locale dans la région de Windsor-Essex. Main-d'œuvre WindsorEssex n'assume aucune responsabilité envers son utilisation ou les retombées de toute erreur ou omission.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles de

Emploi Ontario et du gouvernement de l'Ontario.

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

Table des matières

Sommaire exécutif	4
Introduction	5
Vue d'ensemble du processus de consultation	6
L'offre du marché du travail	7
Notre population	8
Accomplissement en éducation	10
La demande du marché du travail	12
Les indicateurs du marché du travail	13
Secteurs prometteurs pour le développement économique et du marché du travail dans Windsor-Essex	21
Négoce agricole	22
Construction	24
Industries novatrices	26
Éducation	28
Sciences de la santé	29
Manufacturier	30
Services professionnels	32
Énergie renouvelable (ÉR)	33
Tourisme et hospitalité	35
Changements dans le marché du travail local	36
Plan d'action 2012-2013	36
Exigences en matière de connaissance et d'aptitudes	40
Renseignements sur le marché de la main-d'œuvre	42
Connaissance, aptitudes et attitude (CAA)	44
Entrepreneuriat et petites et moyennes entreprises	46
Immigrants	48
Les jeunes	52
Glossaire des acronymes	54
Bibliographie	50

Sommaire exécutif

L'économie de Windsor-Essex continue à se transformer et à se diversifier. Tel que démontré dans la *Mise à jour du Plan de la main-d'oeuvre locale 2011-2012*, Windsor-Essex a fait face à des défis économiques cruciaux ce qui a produit un impact spectaculaire sur l'offre et la demande en matière de main–d'œuvre dans la région. Au cours de la dernière année, des mesures importantes ont été mises en place pour diversifier l'économie et créer un nombre d'emplois qui conviennent aux aptitudes et à la connaissance de la main-d'œuvre de Windsor-Essex.

Cette mise à jour se penche sur les données statistiques, les articles de presse, les rapports locaux, les sondages et les entrevues avec des informateurs-clés pour souligner les défis et occasions accessibles tant à la main-d'œuvre active qu'à celle qui se prépare pour demain.

Trois thèmes sont révélateurs de l'économie et de la main-d'œuvre de Windsor-Essex :

1. **La migration de sortie évidente des travailleurs continue de représenter un défi pour l'économie et la main-d'oeuvre de Windsor-Essex.**
2. **Il existe une diversification continue de l'économie dans Windsor-Essex.**
3. **La technologie et l'innovation sont essentielles à la croissance de la région.**

Le Plan d'action à la conclusion du rapport définit les mesures prises depuis 2010 pour s'attaquer aux priorités de Main-d'œuvre WindsorEssex et aux activités planifiées pour 2012-2013.

Main-d'œuvre WindsorEssex désire reconnaître la constante volonté de servir de nos partenaires au sein de la communauté dans le but de raviver l'économie locale et bâtir un avenir solide.

Introduction

En 2009, comme suite au processus d'analyse des données statistiques et de consultations auprès de la communauté, le Conseil d'administration de Main-d'œuvre WindsorEssex établissait cinq priorités pour le perfectionnement de la main-d'œuvre :

1. S'assurer que la main-d'œuvre de Windsor-Essex possède la connaissance et les aptitudes requises pour satisfaire aux besoins de l'économie locale en évolution.
2. Assurer l'accès à des renseignements pertinents et opportuns sur le marché du travail local.
3. L'importance de la connaissance, de l'attitude et des aptitudes (CAA) en milieu de travail.
4. Le soutien à l'entrepreneuriat, la recherche et le développement et la croissance de la petite et moyenne entreprise.
5. L'intégration des immigrants à la main-d'œuvre de WindsorEssex en optimisant leur connaissance, leurs aptitudes et leur expérience.

En 2011, le Conseil ajoutait une sixième priorité : « Maximiser l'occasion d'engagement des jeunes dans la main-d'œuvre locale. »

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités fournit du financement à Main-d'œuvre WindsorEssex pour l'élaboration d'une mise à jour annuelle du Plan de la main-d'œuvre locale et du Plan d'action.
L'objectif du rapport est de fournir une mise à jour aux indicateurs de l'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre dans Windsor-Essex en plus de progresser en ce qui concerne les priorités de développement de la main-d'œuvre. Quels changements sont survenus dans notre économie locale depuis la dernière *Mise à jour du Plan du marché du travail local* publiée en avril 2011? Quelles mesures ont été prises au cours de la dernière année? Quelles mesures supplémentaires sont requises pour soutenir le marché du travail local et notre économie?

En réponse à ces questions, ce rapport contient une révision de l'analyse statistique mise à jour, des rapports et communiqués de la presse locale, ainsi que les résultats du dialogue avec les associations de l'industrie et des affaires, la main-d'œuvre et les éducateurs pour faire ressortir l'état évolutif de notre marché du travail local. Une mise à jour sur ce qui a été accompli pour s'attaquer aux six priorités du développement de la main-d'œuvre démontrant les efforts des partenaires communautaires est suivie d'un Plan d'action communautaire pour aborder les questions reliées au marché du travail pour 2012-2013.

Vue d'ensemble du processus de consultation

Le processus de consultation pour cette mise à jour s'est échelonné sur toute l'année précédente alors que Main-d'œuvre WindsorEssex rencontrait des employeurs, des associations industrielles et autres intervenants-clés.

Des consultations formelles et informelles ont été engagées avec des organisations incluant WindsorEssex Economic Development Corporation (WEEDC), Community Futures Development Corporation, Leamington Economic Development Office, Tourism Windsor Essex Pelee Island, Windsor Construction Association, Tri-County Labour Adjustment Committee Chairs, les Chambres de commerce d'Amherstburg et de Leamington, Windsor Essex Regional Chamber of Commerce, Small Business Enterprise Centre, Le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE), et le Centre for Career Education de l'Université de Windsor.

Main-d'oeuvre WindsorEssex a poursuivi l'élaboration et la distribution de son *Monthly Employer Survey*. Le Monthly Employer Survey demande aux entreprises locales de préciser les postes affectés par l'embauche ou les mises à pied et de décrire tout défi lié à la main-d'œuvre au cours du mois dernier. Les résultats du sondage sont affichés chaque mois sur le site Web de Main-d'œuvre WindsorEssex, www.workforcewindsoressex.com.

Nous avons mené plus de 70 entrevues et consultations auprès de représentants des secteurs suivants : Négoce agricole, Construction, Industries novatrices, Éducation, Sciences de la santé, Manufacturier, Services professionnels, Énergie renouvelable et Tourisme. En dernier lieu, l'ébauche du rapport a été distribuée à grande échelle au sein de la communauté par le biais d'un sondage en ligne demandant rétroaction, collaboration et partenariat pour l'établissement du Plan d'action 2012-2013.

L'offre du marché du travail

La feuille de route quinquennale *Five Year Regional Economic Roadmap* de la WindsorEssex Economic Development Corporation publiée en février 2011 identifiait « building the talent pipeline » (développement de la canalisation du talent) en tant que bloc de construction-clé, s'énonçant ainsi « la bataille pour l'investissement des entreprises et le développement économique d'un bout à l'autre de l'Amérique du Nord focalise de plus en plus sur la canalisation du talent ».[1]

Comme suite à la publication du rapport, WEEDC a pris les devants pour la création de WE Prosper, un conseil régional de la prospérité. Un des groupes de travail de WE Prosper focalise sur l'attraction et le maintien des jeunes. L'objectif de ce groupe de travail est « de créer une stratégie d'attraction et de maintien en soutien aux efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux et organisations en éducation et communautaires locales pour positionner Windsor-Essex comme une région de choix pour la prochaine génération de talent de classe mondiale.[2] Grâce aux efforts de ce groupe de travail, un plan d'attraction et de maintien sera créé pour s'assurer que Windsor-Essex retienne le talent nécessaire pour combler les emplois du futur. Au sondage en ligne, 91,7 % des répondants ont indiqué le maintien des jeunes dans Windsor-Essex comme un élément hautement prioritaire.

[1] WEEDC, *Découvrez le GPS de notre region - Growth. Prosperity. Sustainability., Windsor-Essex Regional Economic Roadmap,* WindsorEssex Economic Development Corporation, février 2011, p. 22
[2] WE Prosper. WE Prosper: Youth Attraction and Retention Regional Task Force http://www.weprosper.ca/youth-attraction-retention.html. (Accès 26 janvier 2011).

Notre population

Selon les données du recensement 2011 publié récemment, la population de Windsor-Essex est de 388 782, une diminution de 1,2 pour cent par rapport à 2006.[3] Cette statistique souligne le défi auquel fait face Windsor-Essex d'attirer des citoyens et de les retenir. Toutefois, lorsqu'on examine la tendance à long terme, la population de Windsor-Essex a augmenté de 3,6 pour cent depuis 2001 alors que la population était de 374 975[4].

Les données sur le déclarant de Revenu Canada, publiées tous les dix-huit mois, donnent un aperçu de la migration d'entrée et de sortie. Les données sur le déclarant sont transmises à Statistique Canada par l'Agence du Revenu du Canada et, en connaissant la communauté identifiée par les déclarants dans leur déclaration de revenus comme leur lieu de résidence, Statistique Canada compile avec précision le nombre de personnes qui déménagent hors de la communauté ou y emménagent. Par contre, cela n'inclut pas nécessairement les personnes qui pourraient travailler ailleurs que dans leur communauté pendant une période prolongée.

De 2005 à 2010, Windsor-Essex a connu une nette migration de sortie à chacun des niveaux sauf chez les personnes âgées de 65 ans et plus. La migration d'entrée nette des plus de 65 ans pourrait être un indicateur du succès de la campagne « Retire Here » 100 Mile Peninsula.

[3] Statistique Canada. 2012. Essex, Ontario (Code 3537) et Ontario (Code 35) (tableau). Profil de recensement. Recensement 2011. Statistique Canada nº de catalogue 98-316-XWE. Ottawa. Publication, février 2012. http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E (accès 16 février 2012).
[4] Statistique Canada 2001. Essex, Ontario (Code 3537) et Ontario (Code 35) (tableau). Recensement 2001, Statistique Canada.http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E (accès 14 mars 2012).

Illustration 1 : Migration d'entrée et de sortie dans Windsor Essex de 2005 à 2010

Groupe d'âge	Migrants entrants	Migrants sortants	Migrants nets
De 0-à 17	10 462	11 387	-925
De 18-à 24	6756	8881	-2125
De 25-à 44	16 803	23 532	-6729
De 45-à 64	6665	7313	-648
65 et +	2544	2060	484
Total	**43 230**	**53 173**	**9943**

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant

Nous notons une migration de sortie de 9502 personnes entre les âges de 18 à 64 ans ou 95,6 pour cent de la migration de sortie totale documentée dans Windsor-Essex. Selon ces statistiques, en comparaison aux données de recensement de 2011, la migration de sortie totale documentée était d'environ 2,5 % de la population. Ceci représente une augmentation de 27 % de la migration de sortie en comparaison à la période de référence de 2003 à 2008, alors qu'un total de 7830 personnes quittait Windsor-Essex. Tant le recensement que les données sur le déclarant démontrent que Windsor-Essex perd des citoyens et une portion de sa main-d'œuvre parce que les gens s'installent ailleurs.

Au sondage en ligne, 91,5 % des répondants ont indiqué que la migration de sortie de la population d'âge actif constitue un défi crucial pour la région.

Toutefois, voyons les choses du bon côté; le Conference Board du Canada, dans sa Note de conjoncture métropolitaine - Hiver 2011, prévoyait que la tendance allait se renverser en 2012.[5]

Les immigrants internationaux sont un élément important de notre main-d'œuvre locale. Au moment du recensement 2006, Windsor-Essex était la quatrième région présentant la

[5] Arcand, A., Lefebvre, M., McIntyre, J., Sutherland, G., & Wiebe, R. *Economic Insights Into 27 Canadian Metropolitan Economies.* Ottawa: Le Conference Board du Canada, 2011

plus importante diversité ethnique au Canada[6] et le troisième plus grand centre pour les immigrants en Ontario, représentant 23,3 % ou près d'un résident sur quatre né hors du Canada. Le rapport du Local Immigration Partnership Council, *A Community Plan to Promote the Settlement and Integration of Immigrants in Windsor and Essex County* publié en février 2010 mentionne que, selon les données 2006 de Statistique Canada, 46,4 % des immigrants qui viennent à Windsor possèdent un grade, un diplôme ou une attestation universitaire et que 18,1 pour cent possèdent un diplôme d'études collégiales.[7] Soixante et onze pourcent des immigrants à Windsor-Essex sont âgés de 18 à 64 ans.[8]

La construction résidentielle, reflet de l'investissement, est un autre indicateur à prendre en considération. « Les mises en chantier dans la région de Windsor ont triplé en février en comparaison au même mois l'an passé.[9] » En février 2012, on comptait 34 mises en chantier soit une augmentation de 161 pour cent en comparaison à 13 en février 2011.[10] 10[1]

[6] Connecting Windsor-Essex, "Before You Arrive." *Windsor and Essex County Smart Community*. En ligne. http://immigration.windsor-essex.info/wps/wcm/connect/CWEIMM/CWEIMM/Before+You+Arrive/
[7] *Local Immigration Partnership – A Community Plan to Promote the Settlement and Integration of Immigrants in Windsor and Essex County*, février 2010, Page 20
[8] CIC, Statistique Canada, Recensement 2006, *Windsor Regional Demographic Profile*
[9] "Housing starts up year-over-year," *Windsor Star,* 9 mars 2012
[10] "Housing starts up year-over-year," *Windsor Star,* 9 mars 2012

Accomplissement en éducation

Le recensement 2006 fournit des données grâce auxquelles on peut comparer l'accomplissement en éducation de Windsor-Essex par rapport au reste du Canada.

Illustration 2 – Niveau d'accomplissement en éducation dans Windsor-Essex – Âge de 15 à 65 ans

Niveau d'accomplissement en éducation	Windsor-Essex	Ontario
Grade, diplôme ou attestation universitaire	19,4 %	24,6 %
Diplôme d'études collégiales/attestation/diplôme non universitaire	18,1 %	18.4 %
Apprentissage ou certificat de compétence	8,3 %	8,0 %
Attestation ou diplôme d'études secondaires	30,0 %	26,8 %
Sans attestation ou grade	24,2 %	22,2 %

Source : Statistique Canada – Recensement 2006

Même si ces données remontent à 2006, le niveau d'éducation change relativement peu d'une année à l'autre; ces renseignements servent toujours d'indicateur important en 2012 – 2013.

Aux fins de comparaison du niveau d'éducation dans Windsor-Essex à la moyenne provinciale, nous pouvons appliquer la moyenne provinciale à la population de Windsor-Essex qui se situe entre 15 et 65 ans (314 630). En soustrayant le nombre réel dans Windsor-Essex compris dans l'une ou l'autre des catégories d'éducation de la moyenne provinciale, nous pouvons déterminer les mesures à prendre dans Windsor-Essex pour égaler la moyenne provinciale.

Par exemple, 19,4 % de la population de Windsor-Essex possède un grade, un diplôme ou une attestation universitaire. Ceci représente 61 038 personnes entre l'âge de 15 et 65 ans. Si nous désirons nous comparer à la province, 24,6 % ou 77 399 (24,6 % de 314 630) posséderaient les mêmes attestations d'études que la moyenne provinciale. Par

conséquent, 16 361 (77 399–61 038) devraient compléter un grade, un diplôme ou une attestation universitaire pour égaler la moyenne provinciale.

En procédant au même calcul pour chaque niveau d'éducation, nous constatons que :

- 944 résidents de Windsor-Essex devraient acquérir un diplôme d'études collégiales/ diplôme ou attestation non universitaire pour égaler la moyenne provinciale.
- 944 personnes de plus en Ontario devraient acquérir un certificat de compétence ou d'apprentissage pour égaler Windsor-Essex.

Windsor-Essex compte le plus important pourcentage de personnes détentrices d'un diplôme d'études secondaires de l'Ontario que le reste de la province. Toutefois, cela signifie également que plus de gens dans Windsor-Essex ont mis fin à leur éducation à l'achèvement du niveau 12 sans poursuivre au niveau postsecondaire. Par conséquent,

- 10 068 personnes dans Windsor-Essex devraient s'inscrire en enseignement postsecondaire après la complétion d'un diplôme d'études secondaires pour égaler la moyenne provinciale, et
- 6292 personnes dans Windsor-Essex devraient obtenir un diplôme d'études secondaires pour égaler la moyenne provinciale.

Alors que chaque économie est différente, et que ses exigences en éducation diffèrent, il ne faut pas nier l'importance d'un enseignement supérieur comme une « une nécessité absolue pour satisfaire aux besoins des futurs emplois ».[11] Dans le rapport du Dr Rick Miner « People without Jobs without People », l'auteur a recours à un nombre de projections du Canada et des États-Unis pour estimer que d'ici 2031, 77 % de tous les emplois exigeront des titres scolaires du niveau post-secondaire et résume ainsi « à moins de prendre les mesures nécessaires pour augmenter la proportion de la main-d'œuvre qualifiée dans

[11] The Changing Canadian Workplace, *TD Economics*, 8 Mars 2010, p. 1

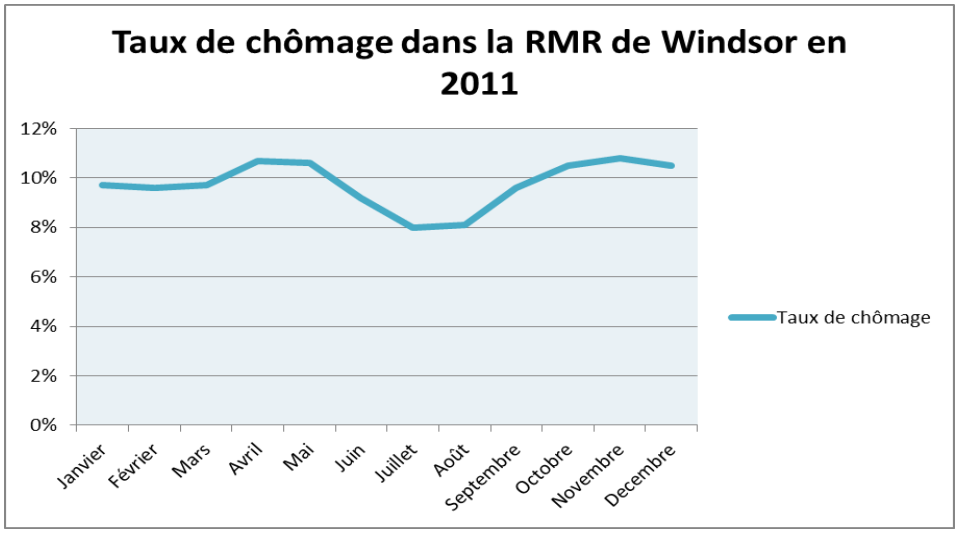
notre économie, nous envisagerons un avenir où un grand nombre de travailleurs non qualifiés cherchent un emploi qui demande des aptitudes qu'ils n'ont pas ».[12]

La demande du marché du travail

Windsor-Essex continue à transformer et à diversifier son économie si bien que son taux de chômage a baissé en 2011 en comparaison à 2009 et 2010. Le tableau 3 indique le taux de chômage dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Windsor en 2011. Le taux peu élevé était de 8 % en juillet 2011 et le plus élevé de 10,8 % en novembre 2011.

Le Conference Board du Canada prédisait que d'ici 2015, le taux de chômage moyen annuel de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Windsor baissera et se stabilisera à environ 7,8 %.

Tableau 3-Taux de chômage – RMR Windsor 2011



Source : Enquête sur la population active 2011

Le Conference Board du Canada prédisait que d'ici 2012, le taux de chômage moyen annuel de a région métropolitaine de recensement (RMR) de Windsor baissera et se stabiisera à environ 7,8%.

[12] The Changing Canadian Workplace, *TD Economics*, 8 Mars 2010, p. 1

Les indicateurs du marché du travail

Les données de Structure des industries canadiennes (SIC) sont une source importante de données statistiques sur l'économie locale. Les données sont fournies à Statistique Canada par l'Agence du Revenu du Canada et sont basées sur les retenues à la source sur le salaire de l'employé et soumises par les entreprises. Statistique Canada diffuse ces renseignements tous les six mois pour donner un aperçu de l'activité économique au sein de différents secteurs de l'économie.

Le tableau 1 utilise les données de Structure des industries canadiennes pour comparer le nombre d'établissements commerciaux, selon la taille de l'effectif, en exercice dans Windsor-Essex en décembre 2008, juin 2010 et juin 2011.

Tableau 1 : La différence en Total des Établissements Commerciaux (T.É.C.), selon la taille de l'effectif, en exercice dans Windsor-Essex entre décembre 2008 et juin 2010

Taille de l'effectif	T.É.C. Décembre 2008	T.É.C. Juin 2010	T.É.C. Juin 2011	Variation absolue de 2010 à 2011	Variation (%) de 2010 à 2011	Variation (%) de 2008 à 2011
0	10 542	10 492	10 694	202	1,92 %	1,44 %
1-4	5062	5031	4964	-67	-1,33 %	0,08 %
5-9	2352	2302	2288	-14	-0,61 %	-1,68 %
10-19	1460	1478	1476	-2	-0,14 %	1,10 %
20-49	1038	1032	1062	30	2,90 %	2,31 %
50-99	330	315	319	4	1,27 %	-3,33 %
100-199	156	162	156	-6	-3,70 %	0
200-499	78	76	72	-4	-5,26 %	-7,69 %
500+	31	30	28	-2	-6,66 %	-9,68 %
TOTAL	**20 922**	**20 918**	**21 059**	**141**	**0,67 %**	**0,65 %**

Source : Données de Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Une diminution du nombre d'établissements commerciaux dans l'une ou l'autre des catégories, selon la taille de l'effectif, ne signifie pas nécessairement que l'entreprise n'est plus en exercice. Cela peut vouloir dire que l'entreprise a diminué ou augmenté son effectif et est inscrite dans une catégorie différente.

La baisse en matière de travail autonome (taille de l'effectif 0) peut être un indicateur positif de l'activité économique puisque plusieurs personnes se tournent vers le travail autonome quand elles n'arrivent pas à trouver du travail et retourneront sur le marché du travail lorsqu'on leur offrira un emploi. La taille de l'effectif qui se situe entre 5 et 49 est un indicateur de reprise de l'économie puisque de nouvelles entreprises s'établissent.

Le tableau 2 souligne les variations en nombre d'établissement commerciaux sur une base de secteur à secteur en comparant décembre 2008 à juin 2010 et 2011.

Tableau 2 - Total des établissements commerciaux (T.É.C.) dans Windsor-Essex par secteur de 2008 à 2011

de 2008 à 2011.

Industrie	T.É.C. 2008	T.É.C. 2010	T.É.C. 2011	Changement en % de 2008 à 2011
Construction	2407	2337	2357	**-2,0 %**
Commerce de détail	2400	2338	2348	**-2,1 %**
Immobilier, location et bail tous frais compris	1986	1927	2075	**4,5 %**
Services professionnels, scientifiques et techniques	1974	2006	1998	**1,2 %**
Autres services	1631	1669	1664	**2,0 %**
Transport et entreposage	1534	1531	1527	**-0,46 %**
Soins de santé et aide sociale	1156	1275	1362	**17,8 %**
Finance et assurances	1296	1303	1334	**2,9 %**
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	1096	1221	1248	**13,8 %**
Hébergement et services d'alimentation	1032	1010	968	**-6,2 %**
Fabrication	1068	1011	967	**-9,4 %**
Gestion des sociétés et entreprises	968	938	896	**-7,4 %**
Services administratifs et de soutien et services de gestion des déchets et de mesure corrective	878	869	861	**-1,9 %**
Commerce de gros	866	863	818	**-5,5 %**
Arts, spectacle et divertissement	280	266	278	**-1,1 %**
Services éducatifs	178	173	172	**-3,4 %**
Industrie de l'information et culturelle	123	123	128	**4,1 %**
Services publics	15	18	20	**33,3 %**
Administration publique	17	21	20	**17,6 %**
Extraction minière, industrie pétrolière et dégazage	17	19	18	**5,9 %**
TOTAL	**20 922**	**20 918**	**21 059**	**0,65 %**

Source: Canadian Business Patterns, June 2011, Statistics Canada

Il y a eu des fluctuations importantes en matière d'augmentation et de diminution du nombre d'établissements de 2008 à 2010. Les hausses marquées touchent :

- **Les services publics (33,3 %)** - L'augmentation enregistrée est importante dû au fait que le nombre total d'établissements commerciaux est relativement bas (20 établissements) en comparaison aux autres industries qui comptent des centaines d'établissements.
- **Soins de santé et aide sociale (17,0 %)** - Ce secteur a connu une croissance constante de 2008 à 2011. Cette tendance est susceptible de poursuivre sa montée face au vieillissement de la population qui entraîne une demande accrue pour des services de soins de santé.
- **Agriculture, foresterie, chasse et pêche (13,8 %)** – Ce secteur a aussi connu une croissance de 2008 à 2011. Alors que le secteur agricole poursuit sa croissance et son développement dans Windsor-Essex, ce nombre devrait augmenter.

Le nombre d'entreprises des secteurs suivants a baissé dans Windsor-Essex :

- **Manufacturier (-9,4 %)** - Le secteur manufacturier dans Windsor-Essex a été particulièrement frappé par la récession économique en 2008. Par conséquent, plusieurs entreprises manufacturières ont mis fin à leurs activités. Toutefois, les entreprises qui résistent dans Windsor-Essex, particulièrement l'industrie de l'usinage de moules, d'outils et de matrices, ont connu une montée fulgurante de leur niveau d'affaires et d'embauche.
- **Gestion des sociétés et d'entreprises (-7,4 %)** - La baisse du nombre d'entreprises qu'a connu ce sous-secteur est surtout due au fait qu'il dessert surtout des entreprises régionales. Comme le nombre d'établissements décroît, il est évident que le besoin d'entreprises qui les gèrent diminue.
- **Hébergement et services d'alimentation (-6,2 %)** - Ce secteur fait partie du secteur « Tourisme et Hospitalité » dans Windsor-Essex. Depuis 2008, cette industrie a connu une baisse constante du nombre d'établissements. Plusieurs raisons expliquent cette diminution d'établissements commerciaux nommément les délais au poste frontalier Windsor-Detroit, les exigences reliées au passeport et la valeur à la baisse du dollar américain.

Le tableau 3 démontre l'importance des petites et moyennes entreprises (PME), définies comme entreprises qui emploient moins de 100 personnes, pour l'économie et la main-d'œuvre dans Windsor-Essex. Plus de 100 000 personnes travaillent pour des PME dans Windsor-Essex. Il est également encourageant de constater que la plupart des secteurs de l'industrie ont connu une augmentation du nombre de personnes à l'emploi des PME. Les secteurs qui ont connu une baisse d'emplois au sein des PME incluent : tourisme, culture et divertissement, services personnels, services gouvernementaux.

Tableau 3 : Embauche estimée pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 100 personnes dans Windsor-Essex – Juin 2010 – juin 2011

Secteur de l'industrie	Juin 2010	Juin 2011	Variation absolue	Variation (%)
Négoce agricole	6052	6056	4	0,07 %
Huile, gaz et construction lourde	9287	9545	258	2,78 %
Manufacturier	10 810	11 146	336	3,11 %
Vente en gros/au détail et transport	26 277	26 921	644	2,45 %
F.A.A.I*/Services professionnels et scientifiques	22 236	22 542	306	1,37 %
Éducation, soins de santé et aide sociale	10 258	10 424	166	1,62 %
Tourisme, culture et divertissement	15 605	15 263	-342	-2,19 %
Services personnels	6875	6676	-199	-2,89 %
Services gouvernementaux	184	171	-13	-7,07 %
TOTAL	**107 584**	**108 743**	**1159**	**1,08 %**

*Finance, assurances, affaires immobilières

Source : Structure des industries canadiennes, Juin 2011, Statistique Canada

Comparaison des secteurs d'emploi de Windsor-Essex avec ceux de l'Ontario

Pour calculer l'emploi estimatif, le nombre actuel d'établissements commerciaux dans Windsor-Essex en activité dans une industrie est tout d'abord catégorisé selon la taille de l'effectif, c.-à-d. de 1 à 4 employés, de 5 à 9 employés, etc. Ce nombre actuel d'établissements commerciaux est multiplié par le nombre moyen de personnes qui

travaillent en Ontario au sein de cette industrie et à l'intérieur de cette taille d'effectif. Par exemple, il y a 66 établissements commerciaux en activité dans Windsor-Essex rangés dans la catégorie fabrication de machinerie (SCAN 333) qui emploient de 1 à 4 personnes. En moyenne en Ontario, il y a 2,27 personnes qui travaillent dans des entreprises du secteur de la fabrication de machinerie dont l'effectif est de 1 à 4 personnes. Le nombre actuel d'établissements commerciaux en fabrication de machinerie (66) est multiplié par la moyenne provinciale d'embauche, 2,27 personnes dans des entreprises dont l'effectif est de 1 à 4 personnes, pour obtenir une évaluation de 149,82 personnes. Il a été impossible de générer des projections fiables pour les entreprises qui emploient plus de 100 personnes.

Le tableau 4 présente une comparaison entre la concentration d'industries dans Windsor-Essex et en Ontario. Windsor-Essex a la plus haute concentration d'employés dans les industries du négoce agricole, de la fabrication, de la vente et du transport que l'Ontario. Les secteurs pour lesquels Windsor-Essex a une répartition d'employeurs significativement plus basse incluent F.A.A.I./services professionnels et scientifiques et services personnels.

Tableau 4 – Distribution des employeurs dans Windsor-Essex en comparaison à l'Ontario

Secteur d'industrie	Total Windsor-Essex	Répartition locale	Total Ontario	Répartition Ontario
Négoce agricole	1248	5,93 %	34 786	3,81 %
Huile, gaz et construction	2395	11,37 %	103 974	11,63 %
Manufacturier	967	4,59 %	31 921	3,6 %
Vente au detail/en gros et transport	4693	22,29 %	170 106	18,53 %
F.A.A.I.*/Services professionnels et scientifiques	7292	34,63 %	369 525	41,37 %
Éducation, soins de santé et aide sociale	1534	7,28 %	56 830	6,37 %
Tourisme, culture et divertissement	1246	5,92 %	49 507	5,55 %
Services personnels	1664	7,90 %	75 331	8,43 %
Services gouvernementaux	20	0,09 %	1351	0,14 %
TOTAL	**21 060**	**100 %**	**893,331**	**99,43 %**

*Finance, assurances, affaires immobilières

Source : Structure des industries canadiennes, juin 2011, Statistique Canada

Le tableau 5 démontre l'importance des petites et moyennes entreprises (PME) pour l'économie de Windsor-Essex. Dans chaque secteur sauf manufacturier, éducation et soins de santé, et services gouvernementaux, plus de 99 % des entreprises emploient moins de 100 personnes.

Tableau 5 : PME (moins de 100 personnes) en tant que pourcentage de l'économie

Secteur d'industrie	Nbre d'É.C. qui emploient moins de 100	Nbre total d'É.C. dans Windsor-Essex	PME en tant que % de l'économie locale
Négoce agricole	1246	1248	99,8 %
Huile, gaz et construction lourde	2390	2395	99,8 %
Manufacturier	934	967	96,6 %
Vente au detail/en gros et transport	4680	4693	99,7 %
F.A.A.I/Services professionnels et scientifiques	7273	7292	99,7 %
Éducation, soins de santé et aide sociale	1517	1534	98,9 %
Tourisme, culture et divertissement	1240	1246	99,5 %
Services personnels	1663	1664	99,9 %
Services gouvernementaux	16	20	80,0 %
TOTAL	**20 959**	**21 059**	**99,5 %**

Source : Structure des industries canadiennes, juin 2011, Statistique Canada

Les données statistiques ci-dessus fournissent les fondements pour comprendre le marché du travail local en matière d'offre et de demande. En plus de ces statistiques, la collecte de renseignements auprès des employeurs, fournisseurs de services, établissements d'enseignement et autres intervenants-clés est cruciale pour comprendre la situation actuelle dans Windsor-Essex et saisir les forces et défis actuels et à venir du marché du travail local.

Secteurs prometteurs pour le développement économique et du marché du travail dans Windsor-Essex

Les neuf secteurs prometteurs sont :

- **Négoce agricole**
- **Construction**
- **Industries novatrices**
- **Éducation**
- **Sciences de la santé**
- **Manufacturier**
- **Services professionnels**
- **Énergie renouvelable**
- **Tourisme et hospitalité**

La section qui suit examine ces neuf secteurs prometteurs tels que définis par WEEDC et Main-d'œuvre WindsorEssex. Les renseignements collectés à partir de consultations, d'entrevues, de périodiques et de journaux seront résumés pour donner un aperçu de chaque secteur dans Windsor-Essex.

Grâce au financement fourni par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Main-d'œuvre WindsorEssex a publié le rapport Secteurs et emplois prometteurs 2012 – 2015. Nous vous invitons à le consulter pour connaître les détails des emplois demandés et de la formation locale offerte pour chacun des secteurs décrits en profondeur ci-après.

NÉGOCE AGRICOLE

Même si le secteur du négoce agricole dans Windsor-Essex continue de croître, les fermiers ont dû surmonter certains défis en 2011. La période de récolte a été affectée par les pluies abondantes ce qui a ralenti son processus. « Il s'agir de la pire année de production jamais

vue. » C'est ainsi que s'exprimait Larry Verebeke[13], fermier de Leamington et ancien président de Essex County Foundation of Agiculture. Selon certaines évaluations, des fermiers du comté d'Essex ont perdu des millions de dollars en récolte et revenus.[14]

Les exploitants de serres sont confrontés à l'incertitude en ce qui concerne l'expansion de l'infrastructure énergétique pour les serres du comté d'Essex. Le gouvernement provincial a assuré les exploitants de serres qu'une solution serait apportée et que l'expansion se poursuivra[15].

L'annonce d'investissements majeurs dans le secteur du négoce agricole dans le comté d'Essex en 2011 se poursuivra en 2012. En 2011, l'émission de permis de construction couvrant 144 acres dans Leamington représente une augmentation de 700 % en comparaison aux permis de construction sur 14 acres émis par la municipalité en 2010.[16] Il s'agit d'un solide indicateur de la croissance planifiée au sein de ce secteur. En janvier 2012, le maire de Kingsville, Nelson Santos déclarait que 25 millions de dollars d'investissements approuvés sont destinés à la mise en œuvre dans le premier trimestre de 2012.[17]

En juin 2011, on comptait 1248 employeurs dans le secteur du négoce agricole créant une gamme d'emplois.[18] « Le nombre de travailleurs reliés à l'agriculture dans le comté d'Essex a presque doublé en comparaison au reste de la province. »[19] Compte tenu de l'expansion

[13] Sharon Hill, "2011 worst year on record for Essex County farmers. Unprecedented wet weather has devastating impact," Windsor Star, 12 décembre 2011. En ligne. http://www.windsorstar.com/news/2011+worst+year+record+Essex+County+farmers/5842347/story.html#ixzz1kyWK8gew
[14] *Ibid.*
[15] Sharon Hill, "Essex County Greenhouse boom has legs, town," Windsor Star, 27décembre, 2011. En ligne. http://www.windsorstar.com/business/Essex+County+Greenhouse+boom+legs+town+says/5913496/story.html#ixzz1kyhEY97V
[16] *Ibid.*
[17] Mayors' Breakfast, Leamington, Ontario, 27 janvier 2012
[18] Données de Structure des industries canadiennes, juin 2011
[19] WEEDC, Discover our Region's GPS – Growth. Prosperity. Sustainability., Windsor-Essex Regiona *Economic Roadmap,* WindsorEssex Economic Development Corporation, février 2011, p. 22

des serres, des exploitations agricoles, des exploitations d'élevage animale et des vignobles, la diversité de la demande de travailleurs et de compétences requises sera importante.

En parlant avec les employeurs et autres intervenants-clés, nous décelons un sentiment à l'effet que les résidents de Windsor-Essex, et particulièrement les citoyens de la ville de Windsor, ne saisissent peut-être pas les occasions d'emploi offertes dans les secteurs de l'agriculture du comté d'Essex. Il semble que les diplômés des établissements d'enseignement soient coupés de la réalité par rapport aux employeurs potentiels du comté d'Essex. Certains employeurs essaient de combler le vide en travaillant étroitement avec les écoles secondaires locales, le St. Clair College et l'Université de Windsor pour l'embauche d'étudiants. Les employeurs de ce secteur ont de la difficulté à inciter les jeunes à venir travailler dans ce secteur.

Windsor-Essex compte aussi 15 vignobles. De nombreux nouveaux viticulteurs planifient de s'y installer au cours des deux prochaines années. Les propriétaires de vignobles le confirment : l'optimisme est à son meilleur en ce qui concerne l'expansion de l'industrie et l'offre d'emplois dans leur industrie. Alors que leur présence au sein du marché augmente et que leur part de marché s'accroît, les viticulteurs dans le comté d'Essex considèrent l'expansion de leurs exploitations. Un représentant de vignobles locaux déclarait que la mise en marché du comté d'Essex comme une « destination vignobles » auprès des touristes et l'ajout d'événements régionaux pour promouvoir les vignobles locaux contribueraient à bonifier leur profil non seulement auprès des citoyens de la région mais sur les marchés internationaux. Pelee Island Winery planifie l'ajout de 85 000 pieds carrés à son emplacement actuel en 2012.[20]

[20] Mayors' Breakfast, Leamington, Ontario, 27 janvier 2012

CONSTRUCTION

En 2011, la publication de plusieurs annonces en ce qui concerne la construction ou l'agrandissement d'édifices a créé un vent d'optimisme au sein du secteur de la construction dans Windsor-Essex. Cet optimisme s'est traduit en croissance en 2010 alors que « l'augmentation des mises en chantier dans le secteur de la construction à Windsor est évaluée à 10 % en 2010, la plus importante augmentation selon les données consignées.»[21] En juin 2011, l'industrie de la construction dans Windsor-Essex comptait 2357 employeurs en comparaison à 2337 en 2010.[22] Cette augmentation peut s'expliquer par la mise en chantier en août 2011 du Windsor Essex Parkway; la poursuite des travaux du Centre for Engineering Innovation de l'Université de Windsor; la réaffectation de l'usine Valiant pour l'exploitation de C.S. Wind; l'agrandissement de l'édifice médical Schlulich de l'Université de Windsor; et des projets d'infrastructure pour l'énergie renouvelable et de l'agrandissement des serres.

Plusieurs projets de construction à grande échelle verront le jour en 2012 - 2013. Ces projets incluent la construction du Centre for Engineering Innovation de l'Université de Windsor; le Southwest Detention Centre; l'agrandissement de l'Hôpital Hôtel-Dieu; le complexe Aquatic Centre & Librairy de la Ville de Windsor; la réaffectation de Windsor Armouries pour la Ville de Windsor; et la construction de deux écoles secondaires et du Lakeshore Recreation Centre. En 2011, nous avons assisté au début, très anticipé, des travaux du Windsor Essex Parkway, un projet d'infrastructure de 1,4 milliard de dollars créé pour réduire la congestion causée par la circulation des poids lourds et connecter Highway 401 au poste frontalière vers les États-Unis. Plusieurs aspects du projet ont été confiés à des sous-entrepreneurs avec, comme objectif, de sous-traiter presque 100 % des travaux à des organisations ou entreprises locales afin d'embaucher le plus grand nombre

[21] Arcand, A., Lefebvre, M., McIntyre, J., Sutherland, G., & Wiebe, R. *Economic Insights Into 27 Canadian Metropolitan Economies.* Ottawa: Le Conference Board du Canada, 2011.
[22] Structure des industries canadiennes, juin 2011

de travailleurs locaux possible.[23] En date de février 2012, « environ 2500 personnes ont participé aux travaux préparatoires et de construction de la route bordée d'espaces verts complétée à date et 96 % des sous-traitances confiées à date l'ont été à des entreprises locales.[24]

Les emplois demandés définis pour ce projet comprennent : excavateurs, conducteurs de camion, charpentiers, ouvriers en sidérurgie, paysagistes, ingénieurs en construction, ingénieurs de chantier, arpenteurs et concepteurs de services publics.[25] Il est prévu que le nombre d'emplois pour le projet Windsor Essex Parkway atteindra de 1200 à 1300 travailleurs sur le site à un moment donné. Le travail sera saisonnier alors que minimalement les travaux se dérouleront durant les mois d'hiver et monteront en flèche au cours du printemps et de l'été. La formation de partenariats avec l'Université de Windsor et le St. Clair College est envisagée pour l'embauche de stagiaires ou d'étudiants en formation co-op pour travailler au projet. Il est prévu que le Windsor Essex Parkway ouvrira à la circulation en avril 2015.[26]

Compte tenu des annonces reliées à la construction, on sent une inquiétude à l'effet que Windsor-Essex ne possède pas la main-d'œuvre nécessaire pour combler ces emplois mais les employeurs de ce secteur croient qu'ils ont la main-d'œuvre et les compétences pour compléter les projets conformément aux normes élevées.

INDUSTRIES NOVATRICES

Les industries novatrices au sein de Windsor-Essex appartiennent à différents segments incluant les sociétés de marketing de média social, les entreprises d'élaboration d'applications mobiles, les spécialistes en infrastructure de la TI et les sociétés spécialisées en graphisme de design ainsi que les galeries d'art, l'orchestre symphonique, les compagnies

[23] Structure des industries canadiennes, juin 2011
[24] Windsor-Essex Parkway Presentation, Windsor, 1er mars 2011
[25] Dave Hall, "Parkway boosts jobs outlook," *Windsor Star*, 4 février 2012
[26] Windsor-Essex Parkway Presentation, Windsor, 1er mars 2011

de danse et les compagnies théâtrales. De nombreuses nouvelles entreprises qui se concentrent sur la technologie de la communication et de l'information se sont installées dans Windsor-Essex. La croissance de l'offre d'emploi en audio et vidéo dans la région se manifeste à « une allure beaucoup plus rapide que dans le reste de l'Ontario ».[27]

Des efforts ont été consacrés à la création d'un noyau de haute technologie dans le centre-ville de Windsor. L'ouverture officielle du Downtown Windsor Business Accelerator s'est déroulée le 15 juin 2011. Son objectif : « agir en tant qu'incubateur et élaborer un programme » pour stimuler l'économie au centre-ville, développer des petites entreprises à Windsor, les jumeler à des investisseurs et leur fournir des ressources et conseils professionnels pour assurer leur succès. La vision est de créer des entreprises durables qui croissent et restent au cœur du centre-ville.[28] Plusieurs locataires se sont installés à l'Accelerator incluant WEtech Alliance, Windsor-Essex's Technology Accelerator. WEtech a joué un rôle important dans la promotion du secteur de la technologie dans Windsor-Essex et dans d'autres secteurs en développant des processus technologiques et des solutions novatrices pour rehausser sa compétitivité.

Plusieurs membres de WEtech ont développé des logiciels nouveaux et innovateurs et des applications Web et mobiles qui sont utilisés à l'échelle régionale, nationale et internationale. C'est ce niveau d'innovation qui a contribué à attirer nombre d'entreprises centrées sur la technologie à Windsor-Essex et tout particulièrement au centre-ville de Windsor. Beaucoup d'entreprises se sont installées au centre-ville de Windsor, nommément Blab! Media, Red Piston, Spry Agency, Netmon et tellbob Inc.[29] Plusieurs d'entre elles

[27] WEEDC, *Découvrez le GPS de notre région – Growth. Prosperity. Sustainability. Windsor-Essex Regional Economic Roadmap,* WindsorEssex Economic Development Corporation, 11 février 2011, p. 32.
[28] Downtown Windsor Business Accelerator. "Our Vision" Online. http://downtownaccelerator.com/our-vision (Accès, 3 février 2012)
[29] Jason Viau, "Downtown Windsor goes young and high-tech," *Windsor Star,* 8 décembre 2011 http://www.windsorstar.com/business/Downtown+Windsor+goes+young+high+tech/5828314/story.html #ixzz1l3IJOM7n

planifient d'embaucher du personnel au cours des prochaines années et espèrent attirer et retenir des jeunes talents à Windsor pour construire la plaque tournate de la technologie.[30]

Découlant de l'ouverture de Downtown Windsor Business Accelerator et de l'établissement d'une plate tournante de la technologie, on nous annonçait qu'une salle de bingo abandonnée allait être transformée en centre de production de films. Raindance Windsor Detroit prévoit ouvrir le centre en 2012 et compte embaucher 45 personnes[30]. L'Université de Windsor planifie également de mettre à son programme un diplôme en productin cinématographique et on espère que la présence du centre de production Raindance se traduira par la possibilité de stages pour les étudiants à ce programme.[31]
En parlant avec les employeurs des industries novatrices, nous décelons un certain optimisme à l'effet que les entreprises de ce secteur connaîtront un essor au cours des prochaines années et ils envisageront alors d'embaucher de nouveaux employés. Une des inquiétudes des employeurs est la difficulté de dénicher le talent et de retenir les diplômés des établissements post-secondaires dans la région. Le nombre de diplômés des programmes de science informatique est limité et il existe une pénurie de travailleurs possédant une connaissance et une expérience avancées en programmation et développement.

Certaines discussions ont aussi été engagées autour de la possibilité de percevoir Windsor-Essex comme une plaque tournante de la technologie. Certains employeurs et établissements d'enseignement s'inquiètent du fait que les étudiants, les diplômés et ceux qui cherchent un emploi dans ces industries se tournent souvent vers les centres urbains importants et les grandes sociétés. Les employeurs et les établissements d'enseignement s'entendent sur le besoin de promouvoir la disponibilité non seulement de stages mais aussi des possibilités d'emploi à temps plein dans Windsor-Essex. Souvent, les étudiants quittent pour aller travailler dans des sociétés renommées alors que les sociétés dans Windsor-Essex

[30] Dave Hall, "Non-profit firm to generate 45 jobs Plans $740,000 in renovations," *Windsor Star* 3 novembre 2011, Online http://www.windsorstar.com/entertainment/movie-guide/profit+firm+generate+jobs/5649104/story.html
[31] *Ibid.*

commencent à être reconnues à l'échelle internationale grâce à leurs produits novateurs et aux offres d'emploi significatives dans ces secteurs.

ÉDUCATION

L'année 2011 a été une période turbulente dans le secteur de l'éducation dans Windsor-Essex. L'université de Windsor et le St. Clair College ont tous deux été soumis à des négociations collectives en 2011. L'Université de Windsor a évité la grève et conclu un accord préliminaire avec ses facultés.[32] Le personnel de soutien du St. Clair College a fait la grève pendant 18 jours qui s'est prolongée jusqu'au début de l'année universitaire 2011-2012.[33] L'inquiétude régnait au Greater Essex County District School Board (GECDSB) et au Windsor-Essex Catholic District School Board (WECDSB) face au nombre à la baisse des inscriptions. Le WECDSB a aboli les postes de libraire et certains postes du personnel de secrétariat dans ses écoles.[34]

Malgré la présence de défis évidents dans le marché du travail du secteur de l'enseignement en 2011, il existe des indicateurs positifs en matière d'embauche et de développement des compétences. Le St. Clair College ouvrait avec grand éclat son nouveau Centre for Applied Health Sciences en juin 2011. Ces nouvelles installations ont suscité l'introduction de nouveaux programmes en échographie médicale, inhalothérapie et technologie cardio-vasculair, entre autres.[35]

Comme c'est le cas pour les autres secteurs mis en relief, la façon dont les éducateurs utilisent la technologie dans l'industrie ne cesse de se diversifier. Avec le recours aux tableaux blancs électroniques, ordinateurs portables et numériseurs, la façon dont les enseignants présentent l'information aux étudiants évolue. Le WECDSB a introduit le

[32] Dalson Chen. "U of W, Faculty Reach Tentative Deal," *Windsor Star*, 19 octobre 2011, A1
[33] Doug Schmidt. "College staff ratify deal," *Windsor Star*, 4 octobre 2011, http://www.windsorstar.com/business/College+staff+ratify+deal/5502359/story.html#ixzz1l3zRcpVH
[34] Sonja Puzic, "Declining enrolment spells layoffs at Catholic Schools," *Windsor Star*, 21 avril 2011 A1
[35] Kristie Pearce, "New St. Clair health building Christened," *Windsor Star*, 27 août 2011

Blended Learning Pilot grâce auquel des numériseurs et autre équipement informatique et technologique sont utilisés pour organiser des classes et enseigner différents sujets.[36]

SCIENCES DE LA SANTÉ

Windsor-Essex connaît toujours une pénurie de personnel dans plusieurs segments du secteur de la santé nommément des omnipraticiens, médecins spécialistes, infirmiers spécialisés, gestionnaires de cas, travailleurs sociaux et psychiatres. En date de juillet 2011, environ 24 % des médecins dans Windsor-Essex étaient âgés de plus de 60 ans.[37] Il existe une pénurie en psychiatrie dans Windsor-Essex. La norme provinciale pour Windsor-Essex, Chatham-Kent et Lambton est de 66 psychiatres alors que présentement, on n'en compte que 41 dans la région.[38] En considérant le nombre anticipé de retraites au sein de la profession médicale ainsi que la demande accrue de soins de santé par l'ensemble de la population vieillissante, les offres d'emploi dans des postes reliés à la santé devraient augmenter.

Des milliers d'infirmiers canadiens et autres professionnels de la santé traversent la frontière Canada-USA chaque jour pour travailler au Michigan. La présente pénurie de professionnels médicaux a amené le bureau de recrutement Regional Physician Recruitment Office à déployer des efforts pour inciter ces personnes à revenir travailler dans Windsor-Essex.[39]

En 2011, le St. Clair College a été choisi comme site pour la construction d'un établissement de soins prolongés comptant 250 lits et qui devrait ouvrir en 2013.[40] En septembre 2011,

[36] Vincent McDermott, "Teachers get lessons in going high-tech," *Windsor Star*, 25 août 2011
[37] Joan Mavrinac, Regional Physician Recruitment Office Windsor/Essex, 23 novembre 2011
[38] Sarah Sacheli, "Psychiatric care lacking in Windsor region Prevalence of mental illness called high," *Windsor Star,* 22 janvier 2011
[39] Dave Battagello, "Windsor hospital hiring Canadian nurses back from US," *Windsor Star*, 7 mars 2011
[40] Doug Schmidt, "St. Clair site picked for long-term," *Windsor Star, 8 décembre* 2011, http://www.windsorstar.com/Clair+site+picked+long+term+care/5828331/story.html#ixzz1l4nTEbBd

l'Hôpital régional de Windsor annonçait la mise en disponibilité de 65 nouvelles places en psychiatrie dès novembre 2011.[41] Des emplois seront créés pour prendre en charge ces patients.

Dans sa feuille de route Economic Road Map, WindsorEssex Economic Development Corporation définissait Windsor-Essex comme une des « régions les plus intensivement manufacturières au Canada ».[42] Le secteur manufacturier inclut l'industrie de l'automobile, l'industrie aérospatiale, la fabrication de constituants de gaz et d'huile et la fabrication d'aliments et de neutraceuticaux. Le secteur influence plusieurs autres secteurs dans Windsor-Essex.

MANUFACTURIER

Le secteur de la fabrication et de l'usinage de moules, d'outils et de matrices (FUMOM) est une des industries dans Windsor-Essex qui a été scrutée de près cette année. «La pénurie de travailleurs spécialisés est la plus récente crise a avoir touché le secteur de la fabrication et de l'usinage de moules, d'outils et de matrices » déclarait le vice-président de la Canadian Association of Mouldmakers [Mike Hicks].[43] Ce secteur a été gravement touché par la récession en 2008 et a connu un grand nombre de mises à pied et de fermeture d'ateliers. Toutefois, depuis ce temps, ce secteur a rebondi et des ateliers locaux ont signé des contrats et vu leur chiffre d'affaires s'améliorer; ils font maintenant face à la difficulté de trouver la main-d'œuvre spécialisée nécessaire pour pourvoir à ces postes. L'industrie est confrontée au défi d'abolir les stéréotypes selon lesquels il s'agit d'une industrie très exigeante en matière de travail et réfuter les mythes d'être une industrie en phase morbide qui n'existe plus que dans la mémoire collective.

Main-d'œuvre WindsorEssex a publié un document de consultation sur le secteur de la FUMOM, accessible à www.workforcewindsoressex.com.

[41] Craig Pearson, "New Mental Health Unit Opens," *Windsor Star*, 23 septembre 2011
[42] WEEDC, *Discover our Region's GPS – Growth. Prosperity. Sustainability., Windsor-Essex Regional Economic Roadmap,* WindsorEssex Economic Development Corporation, février 2011, p.19
[43] Dave Hall, "Skilled Trades Worker Shortage on Horizon," *Windsor Star*, 13 juillet 2011

L'industrie automobile a aussi rebondi dans Windsor-Essex. En juillet 2011, Ford annonçait que les blocs de culasse pour le moteur V8 de 5 litres seraient assemblés sur place, à l'usine d'Essex. Conséquemment, on prévoit la création de 60 nouveaux emplois en 2012.[44] Chrysler annonçait aussi qu'elle mettra en location un entrepôt de 755 000 pieds carrés sur l'ancien site de l'usine de minifourgonnettes, rue Pillette. L'entrepôt sera équipé de panneaux solaires et autres technologies vertes.[45]

D'autres annonces importantes ont été faites en ce qui concerne la recherche et le développement dans l'industrie automobile, jumelant l'industrie à des programmes de l'Université de Windsor incluant AUTO 21 et Connect Canada. Des partenariats entre les établissements d'enseignement et l'industrie dans Windsor-Essex ont permis le développement de nombreux produits et matériaux uniques.[46]

Non seulement existe-t-il une pénurie de travailleurs spécialisés dans le secteur manufacturier dans Windsor-Essex mais ce secteur est aussi confronté au vieillissement de sa main-d'œuvre actuelle. Un représentant de l'industrie notait que la moyenne d'âge de l'effectif des métiers spécialisés dans la région n'a jamais été aussi élevée. Cette situation est inquiétante pour les exploitations actuelles. Compte tenu de l'âge élevé des propriétaires et de la préoccupation actuelle de pourvoir aux postes, il existe une certaine inquiétude que la planification de la relève et la planification de la croissance ne se produisent pas au rythme que plusieurs souhaiteraient. Plusieurs de ces entreprises embauchent du personnel tout juste pour remplir les contrats déjà signés. Certaines entreprises ont dû refuser des contrats par manque de travailleurs qualifiés.

Dans l'ensemble, les manufacturiers de la région préconisent l'automatisation des processus, l'innovation et la production d'un produit de qualité supérieure pour leurs

[44] Ellen Van Wageningen, "Essex Engine Plant Lures 80 New Jobs," *Windsor Star*, 27 juillet 2011
[45] Grace Macaluso, "Chrysler warehouse to bolster region's tax base," *Windsor Star*, 18 octobre 2011
[46] Grace Macaluso, "University researchers have the drive to make yours better: Area heads auto innovations," *Windsor Star*, 20 avril 2011

clients. En fait, de nombreuses entreprises locales ont reçu des prix internationaux tels que le Society of Plastics Engineering Award.

SERVICES PROFESSIONNELS

Lee secteur des services professionnels dans Windsor-Essex , fortement touché par le ralentissement de l'économie en 2008, est maintenant en croissance. Plus de 99 % des entreprises de ce secteur emploient moins de 100 personnes. On estime que 306 personnes travaillaient aussi dans des petites et moyennes entreprises du secteur des services professionnels de juin 2010 à juin 2011. Les employeurs du secteur prédisent une croissance à long terme modeste dans la région.

ÉNERGIE RENOUVELABLE (ÉR)

Le secteur de l'énergie renouvelable (ÉR) dans Windsor-Essex a connu des fluctuations en 2011. Des annonces incluant l'ouverture de C.S. Wind, Uni-Solar et Pristine L.E.D. ont suscité de l'optimisme, avec l'espoir que le secteur de l'énergie renouvelable créera des emplois et contribuera à la croissance économique dans la région. Au cours des deux premiers trimestres de 2011, plusieurs entreprises en ÉR embauchaient du personnel à des postes en fabrication et installation. Le projet C.S. Wind devait créer environ 300 emplois incluant des soudeurs, peintres et machinistes ainsi que jusqu'à 400 emplois reliés à la construction.[47]

Malgré de forts indicateurs de croissance dans l'industrie, le secteur de l'énergie renouvelable a connu une certaine incertitude alors que la *Green Energy Act*, la législation qui réglemente les incitatifs et le programme Feed-In-Tariff (F.I.T.), faisait l'objet d'un débat très serré pendant l'élection provinciale en Ontario en 2011. Par conséquent, la demande sur le marché a diminué ce qui a entraîné quelques mises à pied et la réduction de

[47] Labour Market and Socio-Economic Information Directorate, Ontario Region. *Windsor-Sarnia Labour Market Monitor,* janvier 2011

quarts de travail. Après l'élection provinciale, le gouvernement libéral annonçait une révision du programme F.I.T. Un programme incitatif nouveau ou révisé stabiliserait le secteur et permettrait à l'industrie de croître.

Pour obtenir plus de détails sur le secteur de l'ÉR dans Windsor-Essex, veuillez consulter *Réoutiller la main-d'œuvre de Windsor-Essex : Emplois en énergie renouvelable* publié en mars 2012 par Main-d'œuvre Windsor-Essex qui comprend également les programmes de formation pour effectuer la transition vers des emplois en énergie renouvelable. Les employeurs en énergie renouvelable ont indiqué que les antécédents en milieu manufacturier et l'expérience de la main-d'œuvre dans Windsor-Essex sont tout à fait indiqués pour le type d'emplois qu'ils proposent.
Le rapport est accessible à www.workforcewindsoressex.com.

TOURISME ET HOSPITALITÉ

Le secteur du tourisme et de l'hospitalité a connu plusieurs changements importants en 2011. En janvier, Chris Ryan quittait Tourism Windsor Essex Pelee Island (TWEPI). En septembre 2011, Gordon Orr était nommé à ce poste et Lynette Bain était nommée au poste de vice-présidente.

En 2011, Caesars Windsor et le local 444 des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile signaient une entente collective. Le niveau de collaboration mutuelle pendant les négociations a créé un précédent et les deux parties ont travaillé ensemble pour limiter l'impact sur les employés tout en respectant les besoins de l'organisation.[48] Caesars Windsor a aussi été nommé le meilleur centre de jeux dans la région de Detroit pour la 11e année d'affilée. Cet honneur est le résultat de la présentation de spectacles de classe mondiale et du dévouement des employés à l'égard de la clientèle.[49]

[48] Dylan Kristy, "Tentative pact with casino sign of new era, CAW says," *Windsor Star*, 4 avril 2011
[49] Brian Cross, "Caesars voted area's top casino," *Windsor Star*, 8 septembre 2011

La croissance de l'industrie du vin a créé des occasions de promouvoir la région d'Erie Shore comme destination touristique. Des festivals et événements tels que le Shores of Erie International Wine Festival, font la promotion des vins locaux auprès des résidents de la région et des visiteurs internationaux. On espère que les touristes ainsi attirés dans le comté profiteront davantage des autres attractions écotouristiques. En mai 2011, le conseil du comté d'Essex considérait une proposition de développer des centaines de kilomètres supplémentaires de sentiers de promenade et de pistes cyclables pour promouvoir le tourisme cycliste.[50]

WindsorEats, une entreprise locale, vitrine des restaurants de Windsor et d'Essex, a élaboré des randonnées « Wine Trail ». Chaque randonnée de WindsorEats qui comprend de 30 à 50 personnes génère environ 10 000 $ en achats dans la région. En 2011, on a assisté à l'ouverture de plusieurs nouveaux restaurants qui proposent une variété de cuisine et emploient des chefs, des cuisiniers et du personnel de service.

Une inquiétude demeure dans le secteur du tourisme; les restrictions des États-Unis en matière de passeport, les longues attentes au poste frontalier et la valeur en recul du dollar américain ont eu un impact sur le nombre de touristes américains qui visitent nos installations et assistent aux spectacles offerts dans la région.

En 2012, la ville de Windsor et le comté d'Essex focalisera sur la commémoration du bicentenaire de la Guerre de 1812 incluant le festival « Roots to Boots ». Plusieurs entreprises d'Amherstburg coordonnent leurs efforts pour s'assurer que les quelques 50 000 visiteurs attendus dans la région vivront une expérience unique et inoubliable. Le plus important pour les commerçants et leurs employés est d'offrir un service à la clientèle exceptionnel et de promouvoir la région auprès des visiteurs.

[50] Monica Wolfson, "Trails plan seen as boon for tourism," *Windsor Star*, 17 mai 2011

Variations dans le marché du travail local

En comparant les renseignements sur l'offre et la demande du marché du travail et ceux d'un secteur spécifique aux renseignements fournis par le *2011-2012 Local Labour Market Plan Update*, il est évident qu'il existe quelques facteurs-clés qui demandent d'être mis en évidence.

La migration de sortie évidente des travailleurs continue de représenter un défi pour l'économie et la main-d'œuvre de Windsor-Essex.

Comme le démontre l'illustration 1 à la page 8, la migration de sortie des travailleurs de Windsor-Essex a augmenté. Le total de cette migration de 2003 à 2008 était de 7830 personnes alors que de 2005 à 2010 la migration de sortie augmentait de 2113 pour atteindre un total de 9943, une augmentation de 27 %.

Il s'agit d'une situation inquiétante au moment où de nouvelles entreprises envisagent de s'établir dans Windsor-Essex ce qui créera un besoin de travailleurs hautement qualifiés. Il se peut que ces travailleurs aient quitté la région pour trouver de l'emploi ailleurs. Les intervenants-clés de la région déploient des efforts pour retenir les jeunes et aussi pour inciter les travailleurs qui ont quitté la région pour les provinces de l'Ouest ou les grands centres urbains à revenir à Windsor et à proposer leurs compétences aux employeurs.

Diversification continue de l'économie de Windsor-Essex

Au cours de la dernière année, Windsor-Essex a démontré un engagement consolidé pour diversifier son économie. Il y a eu de nombreuses annonces d'emplois dans des secteurs prometteurs au cours de la dernière année. Il s'agit d'un facteur important; si Windsor-Essex désire attirer et retenir le talent, il doit offrir une variété de possibililtés. Alors que les efforts de diversification se poursuivent, le secteur manufacturier au sein de Windsor-Essex continue aussi à se diversifier afin d'attirer des entreprises qui fabriquent une gamme de produits. Grâce à la main-d'oeuvre spécialisée dans Windsor-Essex, plusieurs entrepreneurs dans différents secteurs trouvent le talent nécessaire pour assurer la

croissance de leur entreprise. Parmi les répondants à un sondage en ligne, 63,3 % ont indiqué être optimistes en ce qui concerne la diversification économique et de la main-d'œuvre qui se produit dans Windsor-Essex.

La technologie et l'innovation sont essentielles à la croissance de la région

Les employeurs de chacun des secteurs interviewés ont insisté sur l'importance de la technologie et de l'innovation au sein de leur secteur, de leur industrie et de leur entreprise. Face à l'avancement de la technologie et à l'automatisation, les employeurs chercheront des personnes capables de comprendre les nouvelles technologies et de s'y adapter. Par le biais du développement, les produits et services offerts dans Windsor-Essex continueront d'être améliorés et d'évoluer, démontrant les capacités de la main-d'œuvre de la région.

Plan d'action 2012 2013

EXIGENCES EN CONNAISSANCE ET COMPÉTENCES

Priorité stratégique nº 1 : S'assurer que la main-d'œuvre possède la connaissance et les compétences requises pour prendre le virage économique.

L'examen de notre économie mouvante démontre clairement la diversification continue au sein d'industries établies qui requièrent une connaissance et des compétences nouvelles pour promouvoir l'expansion d'industries en croissance et profiter du potentiel existant des industries émergentes. Des mesures stratégiques assurant la disponibilité continue d'une main-d'œuvre qui possède la connaissance et les compétences pour appuyer et soutenir la croissance économique continuent d'être une priorité fondamentale pour Main-d'œuvre WindsorEssex.

Stratégies-clés :

- Analyser les indicateurs pour déterminer les secteurs où la création d'emploi se produit ou est prévue.
- Être précis! Parler aux employeurs au sujet des occasions qui existent dans ces secteurs et des compétences requises pour accéder à ces emplois.
- Diffuser les résultats d'études auprès de notre main-d'œuvre actuelle et future.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTATS	MESURE DU PROGRÈS : RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES - De 2010 à 2011			
Recherche sur les occasions de carrière et d'affaires et sur les exigences en matière de connaissance et compétences dans les secteurs solaire et de l'énergie renouvelable.	MFCU WEEDC GECDSB Employeurs	Complétée en octobre 2010	La zone en ligne du site Web incluait tous les résultats de la recherche; la vidéo produite saisit les avantages de l'industrie de l'énergie renouvelable pour Windsor-Essex.
Recherche sur les occasions de carrière directes et indirectes découlant du projet du Windsor Essex Parkway.	MFCU WCA BTC	Complétée en octobre 2010	Publication : *Windsor-Essex Parkway Job Creation Update, Octobre 2010.* (Accessible en ligne)

Recherche sur les occasions de carrière et la connaissance et les compétences requises en hébergement et tourisme.	MFCU TWEPI SWOIEC SCC	Complétée en décembre 2010	Publication : *Hospitality & Tourism, Careers to Discover!* (Accessible en ligne)
Développement d'une feuille de route montrant le chemin vers la stratégie économique pour la croissance future de Windsor-Essex.	MFCU WEEDC Tous les intervenants de la communauté	Complétée en février 2011	Publication : *Discover our Region's GPS. Growth. Prosperity. Sustainability. Windsor-Essex Regional Economic Roadmap. Février 2011.* (Accessible en ligne)
Recherche sur les secteurs prometteurs et les emplois anticipés pour prévoir les pénuries de main-d'œuvre au cours des 3 prochaines années dans Windsor-Essex.	MFCU Employeurs ESP WEEDC ECFDC Éducateurs	Complétée en février 2012	Publication : *Promising Sectors and Occupations 2012-2015 Windsor-Essex*. (Accessible en ligne)
Discussion avec les employeurs en énergie renouvelable dans Windsor-Essex pour déterminer la connaissance et les exigences requises pour créer des profils de fonctions incorporés à des plans de formation appropriés.	MFCU Employeurs WEEDC ECFDC Éducateurs	Complétée en février 2012	Publication : *Re-Tooling the Windsor-Essex Workforce for the Renewable Energy Industry*. (Accessible en ligne)
Mise en place d'un partenariat avec Centre for Career Education de l'Université de Windsor.	UdeW	Complétée en août 2011	Formation de partenariat stratégique qui focalise sur le fait de travailler ensemble en collaboration pour mettre de l'avant les priorités stratégiques de MoWE et de CCE à l'avantage tant du marché du travail local que des étudiants de l'Université de Windsor.

ACTIONS STRATÉGIQUES EN COURS - De 2012 à 2013			
Étoffer la banque de données *WEskills* et la promouvoir pour : (1) qualifier les compétences de la main-d'œuvre disponible; (2) créer une base de référence sur les compétences pour l'élaboration de formation future.	MFCU VdeW LACs WEEDC EOSP	En progression	La base de données *WEskills* contient plus de 1200 *curriculum vitae* de toutes les sphères de l'économie. La base de données constitue un outil valable pour susciter la croissance économique et la prospérité dans la région.
WEEDC a présenté sa Economic Prosperity Report Card à la region.	WEEDC MoWE WEtech	Mars 2012 et en progression	Publication : *2011Report Card and 2012 Outlook*
Soutenir la stratégie de réduction de la pauvreté par le biais de partenariats avec Pathway to Potential (P2P) et d'une participation coopérative.	P2P	En progression	MoWE s'est engagé au sein de trois groupes de travail dont l'objectif commun est de réduire la pauvreté et d'assurer le bien-être social et économique des résidents de Windsor-Essex.
ACTIONS PROPOSÉES - De – 2012 à 2013			
Recherche sur le secteur émergent de la technologie de l'information et de la communication dans Windsor-Essex.	MFCU Employeurs ICTC WEtech	D'avril 2012 à mars 2013	Recherche sur le secteur TIC dans Windsor-Essex et création d'un programme de talent pour satisfaire aux besoins de l'industrie de la technologie en évolution dans la région.
Recherche sur le secteur en expansion du négoce agricole dans le comté d'Essex.	MFCU Intervenants du négoce agricole et partenaires de la communauté	D'avril 2012 à mars 2013	Recherche sur le secteur du négoce agricole dans Windsor-Essex et consultation auprès des employeurs locaux pour mieux comprendre les besoins dans ce secteur.
Créer des programmes de talent pour les neuf secteurs visés tels que déterminés par WEEDC.	WEEDC Employeurs	2012-2013	Création de rapports sur le programme de talent qui fournissent une étude en profondeur des emplois et des compétences requises dans ces secteurs.

Soutien aux travailleurs plus âgés, licenciés comme suite à la récession, dans leur transition vers le marché du travail.	VdeW P2P Employeurs EOSP	2012-2013	Déterminer les défis et les barrières face à l'intégration des travailleurs plus âgés à la main-d'œuvre à l'aide de groupes témoins, d'entrevues et de sondages auprès de ces derniers et en discuter avec les employeurs.

RENSEIGNEMENTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Priorité stratégique nº 2 : Assurer la disponibilité de renseignements pertinents et actuels sur le marché du travail.

Un mandat important du développement de la main-d'oeuvre est de faciliter la connexion critique entre la main-d'oeuvre actuelle et future, les employeurs et les éducateurs. Les membres de la population active ont besoin d'être informés du niveau de connaissance et de compétences que requièrent les employeurs. Les éducateurs ont la responsabilité vitale d'élaborer des trajectoires éducationnelles créatives. Le deuxième point important défini par Main-d'œuvre WindsorEssex focalise non seulement sur la formation et le maintien de ces connexions mais insiste aussi sur l'urgence de s'assurer que de l'information significative est transmise de façon opportune à ceux qui en ont besoin.

Stratégies-clés :

- Communiquer l'information « et alors » sur l'économie en évolution et les exigences de la main-d'œuvre aux :
  - Propriétaires d'entreprises qui concurrentielles dans l'arène locale et mondiale.
  - Travailleurs qui prennent des décisions en enseignement continu ou en réembauche.
  - Jeunes gens qui prennent des décisions de carrière.
  - Éducateurs qui créent de la formation et de l'enseignement d'avant-garde.
  - Conseillers qui prodiguent des conseils cohérents.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTAT	MESURE DU PROGRÈS RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES - De 2010 à 2011			
Création d'un site Web axé sur les informations pour assurer l'affichage de renseignements pertinents et opportuns sur le marché du travail à l'intention des audiences cibles et mise en place d'une stratégie de média social.	MFCU Intervenants de la communauté locaux en ligne	Complétée en juin 2010 et en progression	www.workforcewindsoressex.com est l'endroit « cible » pour trouver de l'information précise et opportune sur le marché du travail et lire les nouvelles. Les points de vente de média social (Facebook, Twitter et Linkedin) diffusentent le projet MoWE et des renseignements sur le produit.

Sondage mensuel auprès des employeurs locaux pour déterminer les emplois affectés par l'embauche et les mises à pied dans tous les secteurs de l'économie.	MFCU CdeC HRPAW WEEDC	En progression	Diffusion des résultats des sondages mensuels sur le site Web de MoWE et via les canaux de la communauté en ligne.
ACTIONS STRATÉGIQUES EN COURS - De 2012 à 2013			
Augmenter le contenu en français sur le site Web et dans l'ensemble des communications du média social.	CB WEST FEDDEV	En progression	L'application FedDev pour stagiaire bilingue est en attente; possibilité d'internats au Collège Boréal. WEST.
Interaction constante entre les employeurs, les éducateurs et les pourvoyeurs de conseil en carrière.	Employeurs Éducateurs	En progression	Un minimum de 5 présentations par MoWE aux éducateurs et au milieu des affaires; un minimum de 12 entrevues ou séances d'interaction entre les éducateurs et les entreprises; participation de MoWE aux réunions de SWOIEC.
ACTIONS PROPOSÉES – De 2012 à 2013			
Intégrer la carte du rapport annuel et le plan d'action de WEEDC et de MoWE.	WEEDC	Février 2013	Un rapport à la communauté qui reflète les actions prises par les deux organisations et aussi en collaboration.
Fournir des statistiques sur l'emploi et l'éducation à la communauté dans une carte de rapport annuel P2P.	P2P	2012-2013	Publication : *Pathway 2 Potential*.
Créer des profils occupationnels à l'intention des jeunes, des travailleurs déplacés et des groupes désavantagés.	MFCU ESP Fournisseurs de services aux jeunes Éducateurs	D'avril 2012 à mars 2013	Série de publications : *Hot Jobs in Windsor-Essex: Connecting Youth & Vulnerable Groups to the Workforce.*
Continuer à soutenir les efforts communs pour l'amélioration de l'accès de la communauté de Windsor-Essex aux services d'emploi.	Fournisseurs de services d'emploi WEEDC	2012-2013	Événement : *Jobs Interagency Forum* *Part 2, focalisait sur les besoins des jeunes pour réussir en recherche d'emploi.*

Augmenter la communication de renseignements sur le marché du travail et de nouvelles pertinentes à la communauté.	SCC CBC Windsor Star Autres points de média	2012-2013	Tenue de 4 groupes témoins et groupes d'utilisateur pour l'amélioration des communications MoWE; promotions croisées; campagne de conscientisation publique; blogage avec invité.
Version mobile conviviale du site Web de MoWE.	GECDSB WEtech	2012-2013	Site Web de MoWE accessible via la technologie mobile.

CONNAISSANCE, APTITUDES ET ATTITUDE (CAA)

Priorité stratégique nº 3 : Préconiser l'importance de la connaissance, de l'attitude et des aptitudes (CAA) en milieu de travail.

Au cours de chaque conversation avec les employeurs, ils ne manquent jamais de souligner l'importance de l'attitude de l'employé. Ils recherchent chez leurs employés - des employés de première ligne à la direction - un haut niveau de flexibilité, de la créativité et un comportement de résolution de problèmes. Ces caractéristiques décrivent « l'employé entrepreneurial ». Les employés entrepreneuriaux sont des co-équipiers axés sur les résultats, disposés à prendre des risques et à l'aise à l'égard du fonctionnement multitâche. Former, diriger et retenir ce type d'employé requiert l'habileté des employeurs qui doivent établir un environnement de travail qui soutient ce type d'employé « haute énergie ».

Stratégies-clés :

- Aider les individus à bien saisir l'importance de l'attitude en milieu de travail.
- Faciliter la tâche aux employeurs pour l'établissement d'un milieu de travail qui fait la promotion du le travail d'équipe, l'adaptabilité et la résolution de problèmes créative et reconnaît et récompense ces aptitudes.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTAT	MESURE DU PROGRÈS RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES – De 2010 à 2011			
Mise en œuvre d'un prix à l'intention du milieu des affaires pour reconnaître les employeurs qui démontrent une véritable compréhension de l'importance du développement de la main-d'œuvre.	CdeC	Septembre 2010 et septembre 2011	Christine Thompson, coordonnatrice de programme à *Self Employment Services* a reçu le prix *Invested in a World-Class Workforce* présenté par la Chambre de commerce de Leamington. Le prix de la Chambre de commerce d'Amherstburg a été remis à Todd Meloche et Ernie Bondy, propriétaires et gestionnaires de Topnotch Plastics

Une boîte à outils pour aider les employeurs à établir un milieu de travail qui développe les travailleurs et le récompense pour leur esprit d'entreprise et aide les employés à reconnaître, développer et promouvoir les comportements entrepreneuriaux et devenir des employés engagés et actifs en matière de recherche d'emploi.	MFCU HRPAW WEEDC ECFDC CdeC	Complétée en février 2012	Publication *: Innovative Workforce Toolbox*
ACTIONS PROPOSÉES – De 2012 à 2013			
Faire des présentations aux groupes d'employeurs et aux associations professionnelles dans Windsor-Essex pour promouvoir l'engagement des employés et les pratiques de milieu de travail positives.	MFCU HRPAW WEtech EOSN WESBC WEEDC	2012 - 2013	Promotion du *Innovative Workforce Toolbox Employer Roadshow*
Offrir du soutien supplémentaire au programme Positive Parenting and Employment Support (PPES) géré par le Service d'aide sociale de la Ville de Windsor.	VdeW	2012-2013	Aider la Ville de Windsor à offrir du soutien additionnel aux participants du Programme (PPES) dans leur cheminement vers l'emploi (p. ex. test pré-emploi; remise de rapports aux agents de traitement des cas pour établir les lacunes en compétences et les occasions de formation).

ENTREPRENEURIAT ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Priorité stratégique nº 4 : Soutien à l'entrepreneuriat, à la recherche et au développement et à la croissance de la petite et moyenne entreprise.

Stratégies-clés :

- Promouvoir et stimuler les entrepreneurs de la communauté.
- Faciliter la collaboration qui stimule la commercialisation de l'innovation dans Windsor-Essex.
- Soutenir le maintien et la croissance des petites entreprises.
- Soutenir les efforts de promotion pour aider le développement d'entreprises sociales.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTAT	MESURE DU PROGRÈS: RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES – De 2010 à 2011			
Répertorier et diffuser les programmes et services en soutien aux entreprises.	Tous les paliers de gouvernement	Complétée en novembre 2011	Plus de 66 services et programmes gouvernementaux listés dans un gabarit de 21 pages.
Conférence du Conseil canadien des PME et de l'entrepreneuriat.	UdeW WEEDC WEtech	Complétée en septembre et octobre 2011	Avoir présidé une série de conférences à l'intention des professionnels qui forment et aident les entrepreneurs.
Conscientiser l'employeur à la *Loi sur l'accessiblité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).	WPH WESBC HRPAW CdeC	Complétée en décembre2011	Promotion faite auprès des employeurs d'une bonne connaissance de la LAPHO.
ACTIONS STRATÉGIQUES EN COURS – De 2012 à 2013			
Susciter le dialogue et la discussion sur les questions touchant le développement de la main-d'œuvre avec les employeurs du secteur de la TIC.	WEtech	En progression	Sessions de groupe incitatives *Good to Great TeamsPeer to Peer* focalisées sur les questions liées aux RH en milieu de travail.
Élaborer un répertoire des ressources humaines (RH) à l'intention des entreprises locales.	HRPAW WESBC	Avril 2011 et en progression	Publication : *À communiquer.* Un répertoire de ressources pour jumeler les propriétaires de PME aux consultants en RH dans Windsor-Essex.
ACTIONS PROPOSÉES – De 2012 à 2013			
Soutenir les prestataires d'Ontario Works sur le sentier du travail indépendant par le biais d'un programme personnalisé selon leurs besoins individuels.	VdeW WESBC UdeW Employeurs WEtech SIFE	2012-2013	Les clients de OW ont accès à un service de soutien et d'apprentissage au sein de la communauté.

IMMIGRANTS

Priorité stratégique nº 5 : L'intégration des immigrants à la main-d'œuvre de WindsorEssex en optimisant leur connaissance, leurs aptitudes et leur expérience.

La Ville de Windsor a pris l'initiative conjointement avec des partenaires communautaires et grâce au financement de Citoyenneté et Immigration Canada de créer un Local Immigration Partnership Council pour déterminer les défis et occasions auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants dans Windsor-Essex. Les défis au niveau de la communauté incluaient l'accès aux services et à l'information, la coordination des services d'établissement, les services de santé mentale adaptés à la réalité culturelle et le besoin de conscientiser la communauté aux enjeux cruciaux auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants. Le Local Immigration Partnership Council a créé des groupes de travail pour déterminer et mettre en place des actions stratégiques.

Stratégies-clés :

- Soutenir la mise en œuvre d'un Local Immigration Partnership Council (LIPC) pour Windsor-Essex.
- Jouer un rôle de leadership actif au sein de LIPC.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTAT	MESURE DU PROGRÈS RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES - De 2010 à 2011			
Complétion du Local Immigration Partnership Plan et adhésion comme membre au Local Immigration Partnership Council.	VdeW SSPOs	Complétée en septembre 2010	Publication : *Moving Forward…* (Un supplément à « *A Community Plan to Promote the Settlement and Integration of Immigrants in Windsor and Essex County* »," Septembre 2010. (Accessible en ligne)
ACTIONS STRATÉGIQUES EN COURS – De 2012 à 2013			
Mise en œuvre de plans d'action pour trois zones de concentration stratégiques : (1) coordination des services; (2) augmentation de l'accès au marché du travail pour les immigrants; (3) renforcement de la conscientisation locale et de la capacité d'intégrer les immigrants.	Membres LIPC	Janvier 2011 et en progression	MoWE fournit le leadership à l'exécutif du LIPC et préside le groupe de travail *Labour Market Access* et est aussi membre du groupe de travail *Local Awareness*.

Améliorer les résultats en matière de marché du travail pour les émigrants dans la communauté de Windsor-Essex.	LIPC SSPOs	De juin 2011 à mars 2012	Création d'un Global Skills Inventory; ajout de 250 *curricuum vitae* d'immigrants dans la base de données *WEskills Database*.
Conseil sur la diffusion de la conférence sur les professionnels formés à l'étranger.	SSPOs	D'avril 2011 à mars 2012	Exposition de la main-d'œuvre formée à l'étranger aux renseignements sur le réseautage et à leur occurence.
Animer une table consultative sur l'initiative *Winning Strategies for Immigrant Entrepreneurship* (WISE5).	MFCU HTAB EMOWPDB NWPB WPBWWD	De mai 2011 à mars 2012	Focaliser sur cinq communautés dans le Sud-Ouest de l'Ontario; élaborer un profil des entrepreneurs immigrants; définir tant les facteurs de succès que les obstacles au succès; faire des recommandations pour améliorer le succès des entreprises.
ACTIONS PROPOSÉES – De 2012 à 2013			
Partager les résultats de la recherche de l'initiative WISE5 avec les autres partenaires de la communauté.	CdeC LIPC	2012-2013	Stimuler un environnement qui soutient les entrepreneurs immigrants.
Augmenter la disponibilité de statistiques locales précises sur les questions liées au marché du travail pour les nouveaux arrivants.	UdeW TIEDI LIPC SSPOs	En progression	Initiative de données sur l'embauche des immigrants dans Windsor-Essex – pour la collecte de renseignements et la rédaction du rapport sur l'embauche des immigrants.
Conscientiser les employeurs locaux sur la valeur et la contribution de notre bassin de talents de nouveaux arrivants.	LIPC Employeurs	2012-2013	Créer un outil pour attirer les entrepreneurs locaux et les encourager à l'ouverture d'esprit face à la connaissance, aux aptitudes et à l'attitude et la main-d'œuvre formée à l'étranger et valoriser sa contribution.
Inclure l'attraction et le maintien des jeunes immigrants dans le groupe de travail WE Prosper Council Youth Retention.	WE Prosper Council Partenaires	2012-2013	Faire mieux connaître les groupes de soutien communautaire existants et les incorporer à une stratégie à l'échelle de la communauté pour attirer et maintenir les jeunes immigrants.

LES JEUNES

Priorité stratégique nº 6 : Maximiser les occasions pour les jeunes de s'engager dans la main-d'œuvre locale.

En grande partie, le succès et de la croissance de Windsor-Essex dépendent de nos jeunes. Ils apportent à la communauté de la vitalité et c'est ce groupe qui influence le plus les enjeux enrelation avec la constance du succès économique de la région. Alors que la région subit présentement une transformation structurelle, les emplois de l'avenir différeront beaucoup des emplois du passé. Il est donc d'une importance vitale que nos jeunes demeurent constamment, et de façon cohérente, informés pour qu'ils puissent comprendre quels sont les futures possibilités d'emploi et quelles compétences seront essentielles pour décrocher de tels emplois.

Stratégies-clés :

- Aider les jeunes à comprendre les occasions économiques et d'emploi offertes dans Windsor-Essex.
- Fournir aux jeunes de l'information reliée au marché local (IML) sur les emplois émergents.
- Renseigner les parents et éducateurs sur le support IML local pour aider les jeunes à faire des choix de formation et de carrière éclairés et garants de réussite.
- Promouvoir les possibilités de vivre, d'évoluer, de travailler ou de démarrer une entreprise dans Windsor-Essex.

DESCRIPTION et ACTION	PARTE-NAIRES	ÉTAT	MESURE DU PROGRÈS RÉSULTAT/PRODUITS
ACTIONS COMPLÉTÉES – De 2010 à 2011			
Développer un plan stratégique pour s'assurer que les jeunes ont accès aux renseignements sur le marché du travail; mettre en pratique les points d'action subséquente.	MFCU Éducateurs Fournisseurs de services aux jeunes	Complétée en juillet 2010	Publication: *Youth Labour Market Information Plan July 2010 (YLMIP)*. Nota La Youth Employment Table continue ses rencontres pour discuter des questions d'embauche des jeunes dans la région et mettre en œuvre des actions subséquentes appropriées.
Planifier, organiser et mettre en œuvre la *Power of Your Potential* (POP) Youth Conference.	MFCU UdeW Fournisseurs de services aux jeunes	Complétée en mai 2011	Plus de 200 étudiants des écoles secondaires de Windsor-Essex ont assisté à des ateliers sur quatre sujets : littéracie en matière financière; information sur le marché du travail, expériences dans la vraie vie; services locaux gratuits.

ACTIONS STRATÉGIQUES EN COURS – De 2012 à 2013			
Organiser et mettre en pratique le composant *Human Library* pour la conférence POP 2012.	MFCU UdeW Fournisseurs de services aux jeunes SCC	De juin 2011 à février 2012	Les employeurs sont « les manuels » et les étudiants sont « les lecteurs ». Les étudiants choisiront quel manuel lire pour améliorer leur connaissance des carrières spécifiques.
La foire Working in WindsorEssex Career	UdeW MoWE	D'avril 2011 à mars 2012	Collaboration en planification et mise en œuvre d'une conférence de grande ampleur pour le jumelage des étudiants aux employeurs; l'assistance; l'aide à l'exploration d'options de carrière possibles.
Amener la *Windsor-Essex Youth Retention and Attraction Task Force* régionale à faire partie du WE Prosper Council.	WEEDC Partenaires WE Prosper	Août 2011 et en progression	Développer une stratégie régionale pour contrer la migration de sortie des jeunes de Windsor-Essex. Demande de subvention pour focaliser sur le maintien, l'attraction et le développement du talent; soumission appropriée aux sources de financement en 2012.
Reconnaître la haute performance des jeunes et jumeler les étudiants diplômés avec les employeurs.	MFCU SWOIEC WEtech	De juin 2011 à mars 2012	Un minimum de quatre récits qui focalisent sur les meilleures pratiques en recrutement des meilleurs talents et de nouveaux diplômés au sein de la communauté. Les renseignements et les ressources seront affichés à l'intention de la communauté sur le site Web de MoWE.
Le *Rising Star of the Year Award* de la Chambre de commerce régional de Windsor-Essex.	WERCC	De novembre 2011 à avril 2012	Les employés de MoWE, Fabio Constante et Denny Timm sont parmi les finalistes pour le prix.

ACTIONS PROPOSÉES – De 2012 à 2013			
Organiser et mettre en place un composant d'atelier de travail faisant partie de la Conférence POP 2013.	MFCU UdeW	2012-2013	Les composants de Main-d'œuvre focalisent sur la diffusion des renseignements sur le marché du travail auprès des élèves du secondaire par le biais d'un atelier de travail innovateur.

Soutenir l'intégration réussie des jeunes à la main-d'œuvre par le biais du programme New Beginnings.	NB	2012-2013	Fournir au programme New Beginnings Summer Jobs for Youth une présentation lors de leurs sessions de formation pré- et post-embauche.
Mettre en œuvre la stratégie de développement et de maintien « Youth Employment Success » (YES).	FTO Partenaires de la communauté	2012-2013	Augmenter l'attraction et le maintien de jeunes diplômés de valeur.
Demander à WECDSB de présenter l'information sur les secteurs prometteurs aux éducateurs et aux étudiants.	WECDSB	2012-2013	Présenter à au moins trois écoles secondaires locales et éducateurs de l'information sur le marché du travail en ce qui concerne les emplois et secteurs prometteurs.
Le soutien aux jeunes entrepreneurs est établi avec succès dans Windsor-Essex.	JA Employeurs Partenaires de la communauté	2012-2013	Entrer en contact avec les partenaires incluant les employeurs pour aider à soutenir la réintroduction des jeunes entrepreneurs dans Windsor-Essex.

Glossaire des acronymes

ADÉSOO	Agence de développement économique pour le Sud-Ouest de l'Ontario
BTC	Building Trades Council, WindsorEssex
CB	Collège Boréal
CdeC	Chambres de commerce
CNRE	Conseil national de recherches Canada
CTIC	Conseil des technologies de l'information et de communications
ECFDC	Essex Community Futures Development Corporation
EMOWPDB	Elgin Middlesex Oxford Workforce Planning and Development Board
EOSN	Employment Ontario Service Network
EOSP	Employment Ontario Service Providers
FSE	Fournisseurs de services d'emploi
FTO	Fondation Trillium de l'Ontario
GECDSB	Greater Essex County District School Board
HRPAW	Human Resources Professional Association Windsor District
JA	Junior Achievement
LACs	Labour Adjustment Committees
LEDO	Leamington Economic Development Office
LIPC	Local Immigration Partnership Council
MCC	Multicultural Council of Windsor Essex
MDÉI	Ministère du développement économique et de l'innovation (Ontario)
MFCU	Ministère de la formation et des colleges et universités (Ontario)
MoWE	Main-d'œuvre WindsorEssex
NB	New Beginnings
NCCE	New Canadian Centre of Excellence Inc.
NWBP	Niagara Workforce Planning Board
OGVG	Ontario Greenhouse Vegetable Growers
P2P	Pathway to Potential
SECC	South Essex Community Council
SCC	St. Clair College of Applied Arts and Technology
SIFE	Students in Free Enterprise
SSPOs	Settlement Service Providing Organizations

SWOIEC	South Western Ontario Industry Education Council
SWOVA	Southwestern Ontario Vintners Association
TIEDI	Toronto Immigrant Employment Data Initiative
TWEPI	Tourism Windsor Essex Pelee Island
UdeW	Université de Windsor
VdeW	Ville de Windsor
WCA	Windsor Construction Association
WECDSB	Windsor Essex Catholic District School Board
WEEDC	WindsorEssex Economic Development Corporation
WERCO	Windsor-Essex Regional Chamber of Commerce
WESBC	WindsorEssex Small Business Centre
WEST	Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc.
WEtech	WindsorEssex Technology Alliance

Bibliographie

Battagello, Dave. "Windsor hospital hiring Canadian nurses back from US." *Windsor Star*. 7 mars 2011

Chen, Dalson. "U of W, Faculty Reach Tentative Deal." *Windsor Star.* 19 october 2011

Citizenship and Immigration Canada.*Windsor Regional Demographic Profile* Statistique Canada. 2006 Recensement.2006.

Connecting Windsor-Essex. "Before You Arrive". *Windsor and Essex County Smart Community*. En ligne. http://immigration.windsor-essex.info/wps/wcm/connect/CWEIMM/CWEIMM/Before+You+Arrive/

Cross, Brian. "Caesars voted area's top casino." *Windsor Star*. 8 septembre 2011.

Dales, Garfield, Pat Strickland & Michael Hatchell. "WEParkway Presentation". Conference for Internationally Trained Professionals. 1er mars 2011.

Downtown Windsor Business Accelerator. "Our Vision". En ligne. http://downtownaccelerator.com/our-vision

Hall, Dave. "Non-profit firm to generate 45 jobsPlans $740,000 in renovations". *The Windsor Star.* En ligne. 3 novembre, 2011 http://www.windsorstar.com/entertainment/movie-guide/profit+firm+generate+jobs/5649104/story.html

Hall, Dave. "Parkway boosts jobs outlook".*Windsor Star*. 4 février 2012

Hall, Dave. "Skilled Trades Worker Shortage on Horizon"*Windsor Star*.13 juillet 2011.

Hill, Sharon. "2011 worst year on record for Essex County farmers. Unprecedented wet weather has devastating impact."*The Windsor Star.* 12 décembre 2011. En ligne. http://www.windsorstar.com/news/2011+worst+year+record+Essex+County+farmers/5842347/story.html#ixzz1kyWK8gew

Hill, Sharon. "Essex County Greenhouse boom has legs, town says."*The Windsor Star.* 27 décembre 2011. En ligne. http://www.windsorstar.com/business/Essex+County+Greenhouse+boom+legs+town+says/5913496/story.html#ixzz1kyhEY97V

Kristy, Dylan. "Tentative pact with casino sign of new era, CAW says." *Windsor Star*. 4 avril 2011.

Labour Market and Socio-Economic Information Directorate, Ontario Region. *Windsor-Sarnia Labour Market Monitor.* Janvier 2011.

Macaluso, Grace. "Chrysler warehouse to bolster region's tax base." *Windsor Star*. 18 octobre 2011.

Macaluso, Grace. "University researchers have the drive to make yours better: Area heads auto innovations."*Windsor Star.* 20 avril 2011.

Mavrinac, Joan. Regional Physician Recruitment Office Windsor/Essex. 23 novembre 2011.

McDermott, Vincent. "Teachers get lessons in going high-tech." *Windsor Star*. 25 août 2011.

Miner, Rick. "People Without Jobs, Jobs Without People: Ontario's Labour Market Future" *MIINER.* Février 2010.

Pearce, Kristie. "New St. Clair health building Christened."*Windsor Star*. 27 août 2011.

Pearson, Craig. "New Mental Health Unit Opens." *Windsor Star*. 23 septembre 2011.

Puzic, Sonja. "Declining enrolment spells layoffs at Catholic Schools."*Windsor Star*. 21 avril 2011.

Regional Physician Recruitment Office Windsor/Essex. 2011.

Sacheli, Sarah. "Psychiatric care lacking in Windsor region Prevalence of mental illness called high." *Windsor Star*. Samedi, 22 janvier 2011.

Schmidt, Doug. "College staff ratify deal." *Windsor Star.* 4 octobre 2011.En ligne. http://www.windsorstar.com/business/College+staff+ratify+deal/5502359/story.html#ixzz1l3zRcpVH

Schmidt, Doug. "Regional tourism board's top job filled by former CEO." *Windsor Star*.29 septembre 2011.

Schmidt, Doug. " St. Clair site picked for long-term care." *The Windsor Star*. 8 décembre 2011. En ligne. http://www.windsorstar.com/Clair+site+picked+long+term+care/5828331/story.html#ixzz1l4nTEbBd

Statistique Canada. *Structure des industries canadiennes - Juin 2011*. Ottawa: 2011.

Statistique Canada. 2012. Essex, Ontario (Code 3537) and Ontario (Code 35) (table). Profil de recensement. Recensement 2011. Statistique Canada nº de catalogue 98-316-XWE. Ottawa. Publication : 8 février 2012.
http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/dppd/prof/index.cfm?Lang=E
(Consultation : 16 février 2012).

TD Bank Financial Group. "The Changing Canadian Workplace."*TD Economics.* 8 mars 2010.

Le Conference Board du Canada.*Metropolitan Outlook 2- Economic Insights Into 27 Canadian Metropolitan Economies.*Ottawa: Le Conference Board du Canada. Hiver 2010.

Van Wageningen, Ellen. "Essex Engine Plant Lures 80 New Jobs." *Windsor Star*. 27 juillet 2011

Viau, Jason. "Downtown Windsor goes young and high-tech." *The Windsor Star.* 8 décembre 2011.En ligne.
http://www.windsorstar.com/business/Downtown+Windsor+goes+young+high+tech/5828314/story.html#ixzz1l3IJOM7n

WE Prosper. *WE Prosper: Youth Attraction and Retention Regional Task Force*. En ligne. http://www.weprosper.ca/youth-attraction--retention.html. Accessed January 26, 2011.

Windsor-Essex Local Immigration Partnership. *A Community Plan to Promote the Settlement and Integration of Immigrants in Windsor and Essex County.* Février 2010.

WindsorEssex Economic Development Corporation. *Discover our Region's GPS – Growth. Prosperity. Sustainability., Windsor-Essex Regional Economic Roadmap*. WindsorEssex Economic Development Corporation. Février 2011.

WindsorEssex Economic Development Corporation. *2011 Wine Report*. Mars 2012.

Wolfson, Monica. "Trails plan seen as boon for tourism."*Windsor Star*. 17 mai 2011.