2020-2021

workforce WindsorEssex

PLAN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

POUR WINDSOR-ESSEX

www.workforcewindsoressex.com

Ontario

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

REMERCIEMENTS

Workforce WindsorEssex voudrait remercier toutes les personnes qui ont collaboré au Plan sur le marché du travail local de 2020-2021, en y consacrant de leur temps et en partageant leurs idées et leur expertise.

Workforce WindsorEssex aimerait également remercier Samantha Dalo, Sarah Fram, Nikolas Prsa, Corey Shenken et Tashlyn Teskey qui ont travaillé à l'élaboration et à la rédaction du présent rapport.

Enfin, Workforce WindsorEssex remercie également le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour son soutien.

QU'EN PENSEZ-VOUS?

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires concernant toutes les publications produites par Workforce WindsorEssex, à :

www.workforcewindsoressex.com

880, route Service N. unité 201, Windsor (Ontario) N8X 3J5
Tél. : (226) 674-3220

info@workforcewindsoressex.com

Ce document peut être librement cité et reproduit sans l'autorisation préalable de Workforce WindsorEssex, à condition que le contenu demeure le même et que l'organisation soit reconnue comme étant l'auteure de ce document.

Workforce WindsorEssex s'engage à poursuivre ses recherches afin d'améliorer la planification du marché du travail local dans la région de Windsor-Essex.

Workforce WindsorEssex n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation de ce guide ou aux conséquences de toute erreur ou omission.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario ou du gouvernement du Canada.

RÉSUMÉ

Le Plan sur le marché du travail local présente une mise à jour sur le marché du travail local qui comprend, notamment, des renseignements sur la démographie, la main-d'œuvre, les services d'Emploi Ontario et l'industrie dans Windsor-Essex. Ces renseignements s'appuient sur des données et des commentaires émanant d'intervenants locaux, et le plan décrit les défis et les possibilités liés aux conditions du marché du travail local.

L'évolution de la démographie par âge des résidents locaux est susceptible de modifier les stratégies de développement de la main-d'œuvre à long terme, avec une augmentation de 11 % chez les personnes de 65 à 74 ans et une diminution de 0,2 % chez les celles de 25 à 54 ans, l'âge d'activité maximale. Windsor-Essex a connu une augmentation de sa population, attribuable à la fois aux résidents permanents internationaux et à la migration interprovinciale. Les restrictions actuelles sur la mobilité peuvent inciter les demandeurs d'emploi locaux à poursuivre leur recherche d'emploi au niveau local, limitant ainsi la perte de talents au profit d'autres régions. Étant donné que de nombreux nouveaux résidents viennent de la région de Toronto et que de plus en plus de personnes cherchent à s'installer dans les régions rurales, une augmentation des possibilités de travail à distance pourrait entraîner une augmentation de la migration vers et depuis notre région.

La main-d'œuvre continuera à subir les effets négatifs de la pandémie, qui touchent toujours les entreprises locales, l'évolution des restrictions entraînant des fluctuations de la demande de travailleurs dans divers secteurs. Alors que les employeurs de Windsor-Essex ont affiché des milliers d'emplois tout au long de l'année 2020 dans divers secteurs, la pandémie a créé des obstacles supplémentaires à l'emploi, notamment la sécurité sur le lieu de travail, les responsabilités des aidants proches et les restrictions entraînées par le confinement visant les entreprises non essentielles. En raison de ces obstacles, les employeurs peuvent éprouver des difficultés à recruter des travailleurs pour des professions recherchées, en particulier dans les secteurs de la fabrication, de l'agriculture, des soins de santé et de la vente du détail.

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario continuent de soutenir les demandeurs d'emploi de la région, bien que le nombre de clients soit en légère baisse depuis 2016. Le nombre de clients s'identifiant comme nouveaux arrivants et comme professionnels formés à l'étranger continue d'augmenter de façon spectaculaire, et ce, depuis les quatre dernières années. Comme la majorité des clients quittent les services après avoir obtenu un emploi, beaucoup d'entre eux le font pour suivre des programmes d'éducation/de formation.

L'adéquation des compétences de la main-d'œuvre par rapport aux professions recherchées demeure une préoccupation, devenue exagérée tout au long de la pandémie actuelle. Malgré la demande constante de travailleurs spécialisés dans de nombreuses industries, tout particulièrement la fabrication et la construction, le nombre d'apprentis inscrits est demeuré constamment faible depuis 2016-2017. Alors que les secteurs de l'agriculture et des transports subissent une demande accrue de travailleurs pendant cette période, ces deux secteurs continuent d'intégrer de nouveaux progrès technologiques pour accroître l'automatisation de leurs opérations. Le secteur des technologies de l'information et des communications est très sollicité, car la pandémie en cours continue de déplacer l'emploi et les activités sociales en ligne. Toutefois, une pénurie de travailleurs qualifiés continue d'avoir un impact sur la croissance du secteur au niveau local.

De 2020 à 2021, Workforce WindsorEssex a entrepris de nombreux projets et a élaboré de nombreux outils et services pour contribuer à la planification et à l'avancement de la main-d'œuvre locale. La communauté a fait preuve d'un bel empressement et d'un bel engagement pour appuyer la main-d'œuvre de Windsor-Essex, et s'est unie pour collaborer à de nombreuses possibilités soutenant les demandeurs d'emploi, les employeurs et les employés. Ensemble, nous continuerons de créer et de soutenir des initiatives visant à renforcer la disponibilité et la longévité de la main-d'œuvre dans Windsor-Essex.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION 1
2. MÉTHODOLOGIE 2
3. NOTRE COLLECTIVITÉ 3
   - a. Population 3
   - b. Revenu 4
   - c. Niveau de scolarité 5
   - d. Immigration 6
   - e. Langues 7
   - f. Migration 8
4. LA POPULATION ACTIVE 10
   - a. Professions recherchées et difficiles à pourvoir 12
   - b. Population active, par profession et par industrie 17
   - c. Professions et secteurs prometteurs 17
5. DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO 19
   - a. Renseignements démographiques relatifs aux clients desservis – Services d'emploi 19
   - b. Alphabétisation et formation de base 25
   - c. Apprentissage 26
6. NOS INDUSTRIES LOCALES 27
   - a. Décompte des entreprises 27
   - b. Mises à jour de l'industrie 28
     - i. Agriculture 26
     - ii. Construction 29
     - iii. Services éducatifs 30
     - iv. Soins de santé et assistance sociale 31
     - v. Technologies de l'information et des communications (TIC) 32
     - vi. Fabrication 33
     - vii. Tourisme et hôtellerie 34
     - viii. Transport et entreposage 35
7. RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ... 36
8. CONCLUSION 38
9. BIBLIOGRAPHIE 40
10. ANNEXE : « Défis et possibilités » 42

INTRODUCTION

Workforce WindsorEssex est un conseil de développement de la main-d'œuvre et de la communauté dont la mission est de diriger la planification régionale de l'emploi et de la communauté, en vue de développer une main-d'œuvre forte et durable. Le marché du travail local a accusé une grande offre de travailleurs et une faible demande d'emploi au cours de la dernière décennie, ce qui a contribué à l'augmentation du chômage dans la région. Ce document reconnaît l'effort des industries représentées dans Windsor-Essex et l'engagement de bâtir des secteurs forts et de créer des possibilités d'emploi dans notre communauté en pleine croissance.

Contrairement aux précédents rapports sur le marché du travail local de Workforce WindsorEssex, ce projet présente l'influence épidémiologique actuelle de la COVID-19 sur la croissance sectorielle, les possibilités d'emploi et la formation développant les compétences liées à l'industrie. Les impacts de la COVID-19 sur l'analyse des données industrielles sont reconnus tout au long de ce document et montrent les difficultés éprouvées par les secteurs, les employeurs et les employés actuels et potentiels. La pandémie mondiale aura des effets à long terme sur le marché du travail local. Ce changement perturbateur a stimulé et accéléré la croissance de l'industrie de l'automatisation. Une analyse approfondie des mises à jour de l'industrie donnera un aperçu des tendances de l'emploi et de l'évolution des compétences nécessaires suite à l'émergence du secteur de l'automatisation.

Enfin, ce rapport fournit à la main-d'œuvre de Windsor-Essex un aperçu des caractéristiques de la main-d'œuvre, notamment les professions recherchées et difficiles à pourvoir, les compétences techniques et générales nécessaires pour les divers lieux de travail, les secteurs et professions prometteurs et les tendances des employeurs. Pour réaliser le présent rapport, Workforce WindsorEssex a mené des consultations communautaires avec des représentants de l'industrie dans différents secteurs, afin de déterminer les défis auxquels les employeurs sont aux prises en matière d'exploitation, de durabilité, de recrutement, de rétention, de formation en milieu de travail et de croissance de leur entreprise. De plus, des sondages sur la main-d'œuvre et auprès des employeurs ont été menés en collaboration avec la consultation communautaire et utilisés pour recueillir des données sur les professions les mieux classées. Grâce à la disponibilité de ces données qualitatives et quantitatives, ce rapport entend donner des lignes directrices aux employeurs et aux employés en prêtant une attention particulière aux perspectives d'emploi, au développement des compétences et à la connaissance des secteurs en croissance dans Windsor-Essex.

MÉTHODOLOGIE

Le Plan sur le marché du travail local a été rédigé en examinant des données provenant de diverses sources, notamment Statistique Canada, Emploi Ontario, Emsi Analyst, des offres d'emploi en ligne, ainsi que des sondages et des consultations menés par Workforce WindsorEssex. Les consultations des employeurs mentionnées dans ce rapport ont eu lieu à l'été 2020 et ont été menées auprès de 65 employeurs et 22 organisations communautaires, y compris des établissements d'enseignement, des administrations municipales et des fournisseurs de services d'emploi et d'établissement. En examinant ces données, nous avons pu dresser un tableau du marché du travail actuel dans Windsor-Essex, en détaillant les tendances, les défis et les possibilités liés au marché du travail dans notre région. De plus, Workforce Windsor-Essex a mené des consultations avec divers intervenants pour confirmer nos conclusions, notamment les membres de notre Comité consultatif sur la main-d'œuvre. Les membres de ce groupe représentent l'industrie, les services d'emploi, le gouvernement et les organismes communautaires, pour veiller à ce que le Plan sur le marché du travail local tienne compte du point de vue des nombreux intervenants de notre collectivité.

Le rapport mentionne les emplacements géographiques de la « RMR de Windsor », de l'« AR de Leamington » et de la « DR dEssex » (division de recensement). Voici la définition de chacun de ces emplacements :

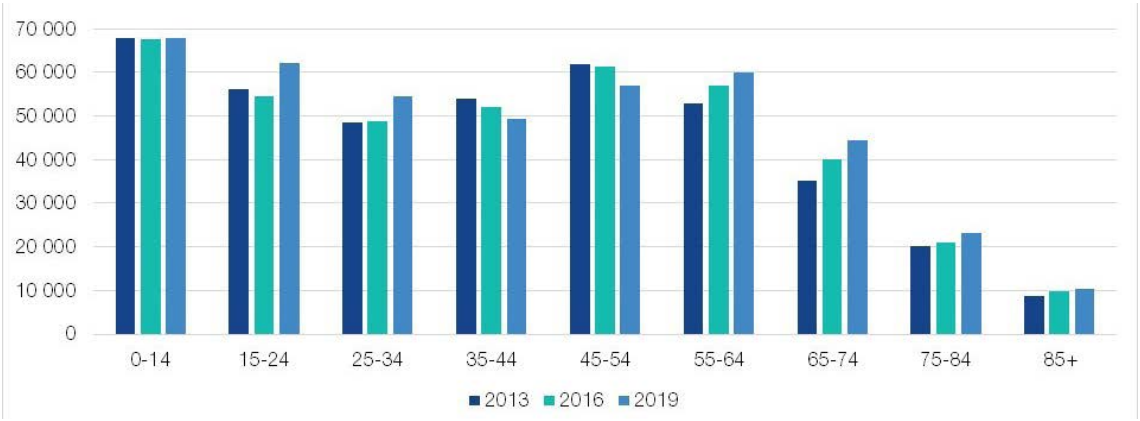
LÉGENDE :

- RMR de Windsor (région métropolitaine de recensement) : comprend les municipalités de Windsor, Tecumseh, Lakeshore, Amherstburg et LaSalle.
- AR de Leamington (agglomération de recensement) : comprend les municipalités de Leamington et Kingsville.

POPULATION

De 2013 à 2019, Windsor-Essex a connu des changements dans la taille et la répartition selon l'âge de sa population.

CHANGEMENT AU SEIN DE LA POPULATION, PAR GROUPE D'ÂGE[1]

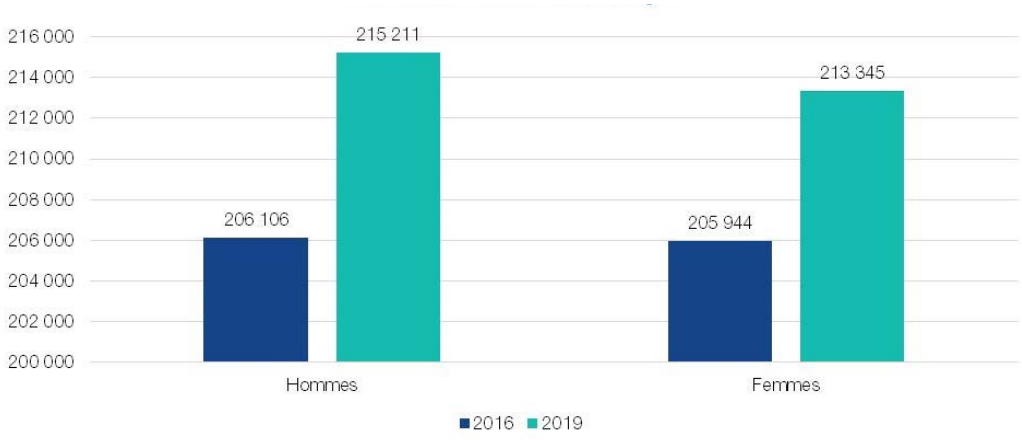


CHANGEMENT AU SEIN DE LA POPULATION, PAR GROUPE D'ÂGE (2016-2019)[1]

	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85+	TOTAL
2016	67 560	54 451	48 735	52 148	61 329	57 112	39 980	21 021	9 714	412 050
2019	67 927	62 081	54 439	49 334	57 075	59 924	44 376	23 176	10 224	428 556
Change-ment (%)	+0,54	+14,01	+11,70	-5,40	-6,94	+4,92	+11,00	+10,25	+5,25	+4,01%

De 2016 à 2019, la population de Windsor-Essex est passée de 412 050 à 428 556 habitants, ce qui représente un changement de 4,01 % dans la population ou une hausse de 16 506 personnes. Les taux d'augmentation les plus importants ont été enregistrés dans les groupes d'âge de 55 ans et plus durant cette période. La plus forte croissance s'est produite dans le groupe des 65 à 74 ans, qui a augmenté de 11,0 %. La population en âge d'activité maximale (de 25 à 54 ans) a connu une diminution moyenne de 0,2 %.

POPULATION DE WINDSOR-ESSEX, SELON LE SEXE (2016 PAR RAPPORT À 2019)[1]



[1] Statistique Canada, « Estimations de la population, selon la division de recensement, limites de 2016, annuelles », tableau 17-10-0139-01.

REVENU

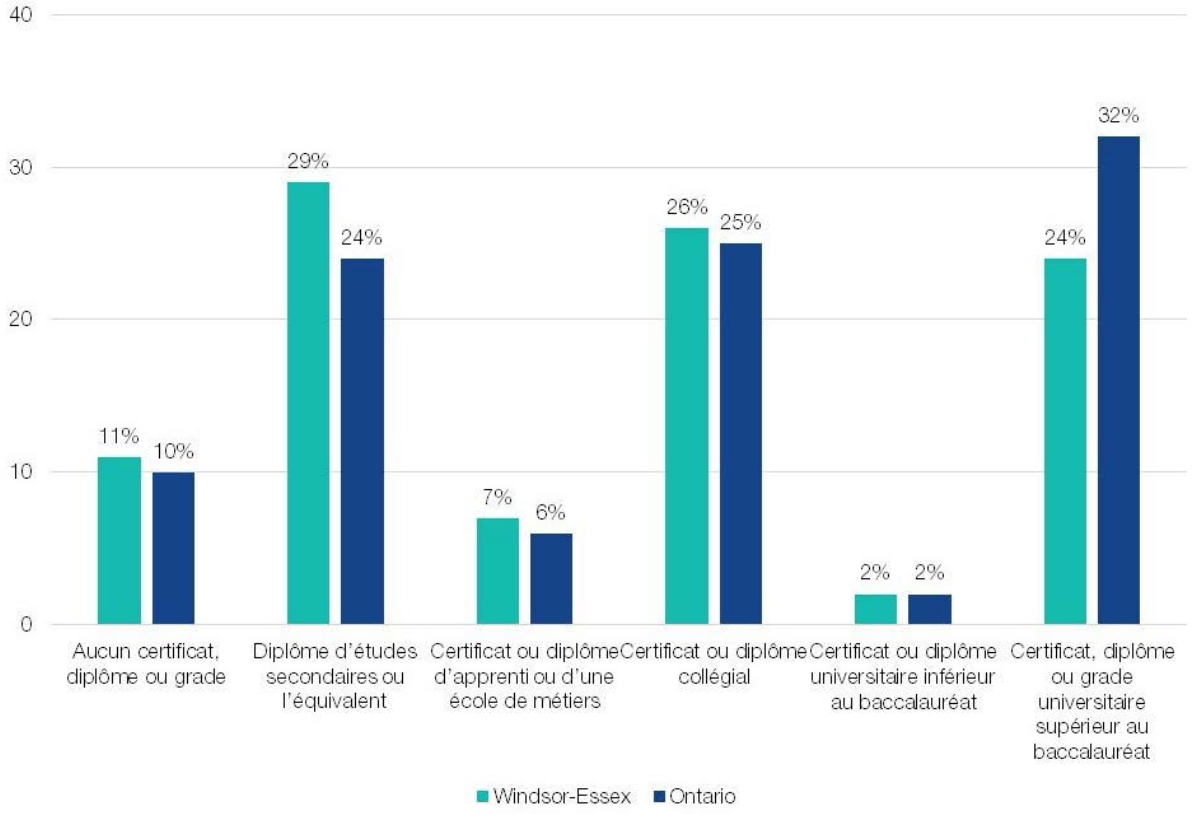
DÉCLARANTS SELON LE REVENU TOTAL, WINDSOR CMA 2014-2018[2]

L'augmentation constante du revenu personnel des déclarants dans la RMR de Windsor depuis 2014 est prometteuse pour la communauté. Le nombre de personnes ayant un revenu annuel de 150 000 $ et plus a connu la plus forte augmentation, soit 40 %, tandis que le nombre de personnes gagnant moins de 5 000 $ a diminué de 18 % depuis 2014. Même si ces données remontent à 2018, elles révèlent une progression de notre communauté, en raison de ces niveaux de revenus en hausse. Les données sur les revenus de l'année 2020 dresseront probablement un portrait différent, car le chômage, les subventions salariales et les restrictions essentielles sur les entreprises ont tous eu des répercussions sur les revenus locaux.

[2] Statistique Canada, « Déclarants et dépendants selon le revenu total, le sexe et l'âge », tableau 11-10-0008-01.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

NIVEAU DE SCOLARITÉ LE PLUS ÉLEVÉ ATTEINT PAR LA POPULATION ÂGÉE DE 25 À 64 ANS À WINDSOR-ESSEX EN 2016 WINDSOR-ESSEX PAR RAPPORT À L'ONTARIO[3]



En 2016, on a signalé que 40 % des habitants locaux avaient un diplôme d'études secondaires ou une scolarité moindre. Bien que ce pourcentage ait pu s'améliorer au cours des dernières années grâce aux nouveaux programmes mis en place par les établissements d'enseignement locaux, il est probable qu'il diminuera après la pandémie, car la pression exercée pour commencer et/ou terminer un diplôme complètement virtuel pourrait être trop forte pour les nouveaux étudiants. Certains étudiants pourraient préférer attendre de pouvoir terminer leurs études postsecondaires en personne, ce qui entraînerait une baisse de notre niveau d'instruction local.

Avec les nouveaux modèles de financement des collèges et des universités de la province, les taux de réussite scolaire locaux pourraient également changer. Grâce à un nouveau modèle de financement axé sur le rendement, liant une partie du financement public aux résultats des étudiants et à la situation économique, les établissements d'enseignement s'attacheront davantage à garantir que les étudiants ont accès à des expériences pratiques au travail et que les diplômés sont prêts à faire carrière[4]. Les établissements d'enseignement devront adapter les programmes et les exigences des cours pour garantir que les étudiants acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires à l'emploi dans leur domaine, et n'étudient pas seulement des concepts théoriques des études.

[3] Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, nº 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.
[4] Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario. « Promouvoir l'excellence : L'Ontario met en œuvre un financement axé sur le rendement à l'intention des établissements postsecondaires », 26 novembre 2020, (https://news.ontario.ca/fr/release/59373/promouvoir-lexcellence-lontario-met-en-oeuvre-un-financement-axe-sur-le-rendement-a-lintention-des-e)

DÉFI

Les taux de chômage étant toujours faibles avant la pandémie, les employeurs locaux ont éprouvé des difficultés à pourvoir les postes. En tout, 42 % des employeurs ayant répondu au sondage mené auprès des employeurs en 2020 ont indiqué que la principale raison pour laquelle les postes sont difficiles à pourvoir était que les candidats ne possèdent pas les compétences techniques requises pour le poste.

POSSIBILITÉ

PROMOUVOIR LES PROGRAMMES TRAVAIL-ÉTUDES, LES STAGES ET L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE DANS LES ÉCOLES SECONDAIRES ET LES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES.

Les employeurs estiment que les jeunes de 16 à 24 ans peuvent être encouragés à occuper des emplois populaires dans des secteurs en croissance si les écoles secondaires et les établissements postsecondaires mettent l'accent sur les possibilités de croissance dans les métiers spécialisés. Le nouveau modèle de financement provincial pour les établissements d'enseignement supérieur favorise davantage les possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants, ce qui devrait permettre d'obtenir des diplômés plus qualifiés et plus compétents.

IMMIGRATION

La pandémie actuelle de COVID-19 a grandement affecté le secteur de l'agriculture, qui continue à essayer d'employer des travailleurs étrangers temporaires.

L'emploi de personnel venant de l'étranger pose de nouveaux défis, notamment les exigences en matière de tests de dépistage, les restrictions visant les voyages et les besoins croissants en matière de logement adéquat. L'engagement des intervenants s'est accru, pour soutenir les employeurs locaux et les travailleurs qu'ils emploient, afin d'attirer l'attention sur les difficultés actuelles et sur le soutien nécessaire de la part des décideurs locaux et extérieurs à la région.

Pour coordonner les efforts locaux, le Partenariat local d'immigration Windsor-Essex a organisé des discussions sur ces questions, notamment une conversation communautaire à laquelle ont participé des représentants des administrations municipales et le gouvernement fédéral[5]. De plus, une campagne de messages positifs est en cours d'élaboration, pour faire connaître au public les avantages que procure la présence de travailleurs migrants et étrangers temporaires dans notre région, tant pour le bien-être économique que social de notre communauté.

> **« COMPTE TENU DE L'AMPLEUR DE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE MIGRANTE ICI, ET DE L'AMPLEUR DES ÉPIDÉMIES QUE NOUS AVONS CONNUES, NOUS AVONS UN RÔLE DE LEADERSHIP INCROYABLEMENT IMPORTANT À JOUER DANS CE QUI EST MAINTENANT UNE CONVERSATION NATIONALE SUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES [6]. »**
>
> **-IREK KUSMIERCZYK, DÉPUTÉ**

[5] Workforce WindsorEssex, « Windsor Essex Local Immigration Partnership », (www.workforcewindsoressex.com/welip-september-2020/).
[6] Irek Kusmierczyk, Community Conversation: The Economic and Social Impact of Temporary Foreign Workers, 12 novembre, 2020.

LANGUES

Comme on parle de nombreuses langues dans Windsor-Essex, il existe actuellement une barrière linguistique pour un grand nombre de personnes qui tentent d'accéder aux services locaux. Cette barrière a été exacerbée par la pandémie actuelle, car le besoin de soutien supplémentaire et d'informations de sécurité clairement expliquées ne cesse de croître. Des sondages menés par le Bureau de santé de Windsor-comté d'Essex ont révélé des barrières linguistiques en matière d'accès à la nourriture, de services de santé mentale, ainsi que d'explications sur les exigences et l'utilisation appropriées des ÉPI[7].

CINQ PRINCIPALES LANGUES NON OFFICIELLES CONNUES AU SEIN DE LA POPULATION DE WINDSOR-ESSEX[8] :

LANGUE	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UNE CONNAISSANCE DE LA LANGUE
ARABE	20 540
ITALIEN	12 535
ALLEMAND	9 640
ESPAGNOL	7 230
MANDARIN	5 035

À mesure qu'on fournit plus de renseignements en ligne, les possibilités de traduction deviennent plus nombreuses. Toutefois, les informations qui ne sont pas partagées ou mises à jour en ligne posent un problème aux personnes qui ont besoin d'un logiciel de traduction.

Afin de mieux servir les personnes qui ont besoin de services de soins de santé avec interprétation, l'initiative de services linguistiques We Speak, est maintenant utilisée dans toute la région par les prestataires de soins de santé locaux pour planifier ou présenter des demandes de services d'interprétation professionnelle, au moyen de rencontres en personne, par téléphone ou par vidéoconférence[9]. Cette initiative a été utilisée par les prestataires de soins primaires lors des rendez-vous généraux et par les hôpitaux locaux lors des évaluations de dépistage de la COVID-19. L'initiative est le fruit d'un partenariat entre le Partenariat local d'immigration Windsor-Essex et le Réseau local d'intégration des services de santé d'Érié St-Clair.

We Speak

[7] Windsor-Essex County Health Unit (Bureau de santé de Windsor-comté dEssex), « COVID-19 Surveys for Community Organizations Report », 2020.
[8] Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, nº 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.
[9] Workforce WindsorEssex, « We Speak », (https://www.workforcewindsoressex.com/wespeak).

MIGRATION

DE 2017 À 2018, LES PRINCIPALES RÉGIONS D'IMMIGRATION NETTE DANS LA RMR DE WINDSOR ÉTAIENT LES SUIVANTES[10] :

RÉGION	GAIN NET
Toronto	+754
Grand Vancouver	+97
Saskatoon	+68
Winnipeg	+62

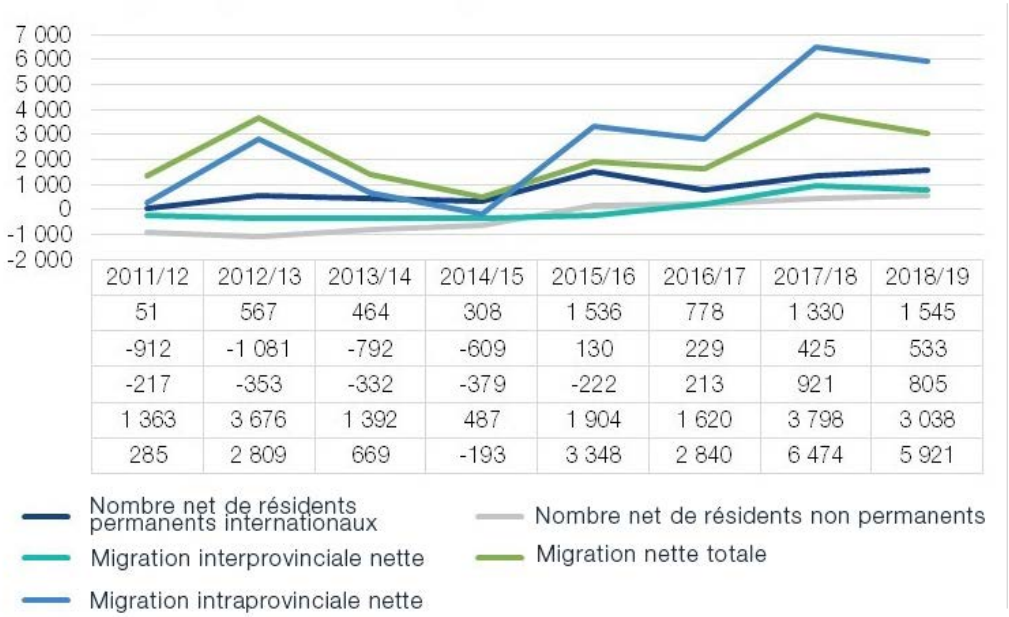
DE 2017 À 2018, LES PRINCIPALES RÉGIONS D'ÉMIGRATION NETTE DANS LA RMR DE WINDSOR ÉTAIENT LES SUIVANTES[11] :

RÉGION	PERTE NETTE
Régions à l'extérieur des RMR et des AR, Ontario	-104
London, Ontario	-97
Ottawa - Gatineau	-61
Kingston, Ontario	-36
Régions à l'extérieur des RMR et des AR, Colombie-Britannique	-26

De 2016 à 2019, Windsor-Essex **a enregistré une migration nette de 8 456 personnes**[12]. Depuis 2016, la région a connu une hausse constante du nombre net de résidents permanents internationaux, en plus de l'augmentation de sa population générale. En outre, la migration interprovinciale nette est également en hausse depuis 2016, ce qui pourrait signifier que les secteurs en croissance de notre région attirent des employés potentiels au sein de notre main-d'œuvre.

[10] Statistique Canada, Déclarants.
[11] Statistique Canada, Déclarants.
[12] Statistique Canada, « Estimations de la population, selon la division de recensement, limites de 2016, annuelles », tableau 17-10-0139-01.

MIGRATION NETTE TOTALE DANS WINDSOR-ESSEX (2011-2019)[13]



2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
51	567	464	308	1 536	778	1 330	1 545
-912	-1 081	-792	-609	130	229	425	533
-217	-353	-332	-379	-222	213	921	805
1 363	3 676	1 392	487	1 904	1 620	3 798	3 038
285	2 809	669	-193	3 348	2 840	6 474	5 921

Les résidents permanents et les personnes qui s'installent à Windsor-Essex en provenance d'autres provinces sont probablement à la recherche de possibilités d'emploi. De plus, avec l'augmentation des membres de la population âgés de 0 à 34 ans, il est possible que les employeurs de nos secteurs en croissance conservent cette main-d'œuvre disponible présentement et plus tard.

Il est évident que le taux de chômage, dans Windsor-Essex, est en moyenne plus élevé que les taux provinciaux et fédéraux[14]. Après s'être lentement remise de la crise financière de 2008 et de la récession de 2009, la région de Windsor-Essex a vu ses initiatives sur l'emploi une nouvelle fois sapées en 2020, dans le contexte de la pandémie mondiale de COVID-19, qui s'est poursuivie jusqu'en 2021. La mobilité socio-économique s'est interrompue, en raison des restrictions d'éloignement physique. Au lieu de provoquer une migration sortant en raison du chômage, les restrictions à la migration ont mené les travailleurs et les travailleurs potentiels à réévaluer les compétences qu'ils utilisent dans un secteur et qui peuvent être transférées dans un autre, afin d'obtenir un emploi rémunéré.

[13] Statistique Canada, « Estimations de la population, selon la division de recensement, limites de 2016, annuelles », tableau 17-10-0139-01.
[14] Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois », tableau 14-10-0294-01

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

La section suivante est un aperçu de la population active de Windsor-Essex. Ces données sont utiles pour déterminer la disponibilité et la stabilité de notre main-d'œuvre.

ENQUÊTE DE JANVIER 2020 SUR LA POPULATION ACTIVE : RMR DE WINDSOR[15]

INDICATEURS DE LA POPULATION ACTIVE	15 ANS ET PLUS	HOMMES	FEMMES	ENTRE 15 ET 24 ANS	ENTRE 25 ET 54 ANS	ENTRE 55 ET 64 ANS
Population âgée de 15 ans et plus	297 700	146 800	150 900	46 500	135 200	47 300
Population active	178 000	91 700	86 300	26 000	114 400	26 700
Travaille	164 000	83 100	80 900	21 800	106 200	25 100
À temps plein	126 400	68 700	57 700	8 600	92,300	19 800
À temps partiel	37 600	14 400	23 200	13 200	14,000	5 300
Au chômage	14 000	8,600	5 400	4 100	8 200	1 600
Population inactive	119 600	55 100	64 600	20 600	20 700	20 600
Taux de chômage (%)	7,9	9,4	6,3	15,8	7,2	6,0
Taux de participation (%)	59,8	62,5	57,2	55,9	84,6	56,4
Taux d'emploi (%)	55,1	56,6	53,6	46,9	78,6	53,1

ENQUÊTE DE NOVEMBRE 2020 SUR LA POPULATION ACTIVE : RMR DE WINDSOR[16]

INDICATEURS DE LA POPULATION ACTIVE	15 ANS ET PLUS	HOMMES	FEMMES	ENTRE 15 ET 24 ANS	ENTRE 25 ET 54 ANS	ENTRE 55 ET 64 ANS
Population âgée de 15 ans et plus	300 300	147 600	152 700	43 300	135 500	50 600
Population active	170 300	89 000	81 300	23 300	112 700	26 700
Travaille	153 800	80 700	73 100	27 700	105 600	23 100
À temps plein	124 300	73 700	50 600	7 500	92 600	20 200
À temps partiel	29 500	7 000	22 500	10 300	13 000	2 900
Au chômage	16 500	8 300	8 200	5 600	7 100	3 600
Population inactive	130 100	58 600	71 400	19 900	22 800	23 800
Taux de chômage (%)	9,7	9,3	10,1	24,0	6,3	13,5
Taux de participation (%)	56,7	60,3	53,2	53,8	83,2	52,8
Taux d'emploi (%)	51,2	54,7	47,9	40,9	77,9	45,7

[15] Statistique Canada,« Enquête sur la population active, tableau 14-10-00950-01

[16] Statistique Canada,« Enquête sur la population active, tableau 14-10-00950-01.

Les graphiques ci-dessus présentent les données de l'enquête sur la population active pour la RMR de Windsor à partir de janvier 2020, et comparent les chiffres rapportés en novembre 2020. Il est évident que la COVID-19 a eu de nombreux effets négatifs sur la population active de la RMR de Windsor, mais ces chiffres se sont légèrement améliorés depuis le début de la pandémie. En janvier 2020, le taux de chômage dans la RMR de Windsor (7,9 %) était élevé par rapport au taux de l'Ontario (5,2 %). En novembre 2020, le taux d'emploi dans la RMR de Windsor (9,7 %) était toujours supérieur au taux provincial (8,3 %)[17].

Il est évident que le chômage des jeunes et des femmes a été davantage touché à long terme par les répercussions de la COVID-19. Le chômage des jeunes dans la région est passé de 15,8 % en janvier à 24 % en novembre. Cette hausse fait suite à l'amélioration du taux de chômage des jeunes au cours des derniers mois dans la région, car il a atteint des niveaux de plus de 30 % en mai, juin et juillet. Le taux de chômage des femmes est passé de 6,3 % à 10,1 % au cours de la même période, atteignant le sommet de 14,7 % en mai. Fait intéressant, le taux de chômage des hommes s'est rééquilibré au cours de la pandémie, passant de 9,4 % en janvier à 9,3 % en novembre. Bien que le chômage des hommes dans la région ait atteint un sommet de 18,1 % en mai, le chômage des hommes a mieux récupéré que celui des autres groupes jusqu'à présent[18].

Les chiffres du taux de participation sont également un peu préoccupants, puisque le chiffre de novembre (56,7 %) est le plus bas que la région ait connu depuis 2001. Ce chiffre est également moins bon pour les femmes (53,2 %) et les jeunes (53,8 %). À nouveau, cela est très probablement attribuable à la pandémie COVID-19 et aux circonstances imprévues qu'elle a provoquées[19].

La population active totale de Windsor-Essex a diminué, passant de 174 400 en novembre 2016 à 170 300 en novembre 2020. Le taux de chômage a également augmenté, passant de 5,1 % en novembre 2016 à 9,7 % en novembre 2020. De toute évidence, cette baisse est attribuable en grande partie à la récente pandémie de COVID-19. Nous traversons actuellement une période sans précédent où les marchés du travail du monde entier ont tous souffert de la pandémie[20].

DÉFI
Le chômage des jeunes et des femmes a été le plus touché pendant la pandémie.

POSSIBILITÉ
Les jeunes et les femmes ayant toujours travaillé dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, notamment le commerce de détail, le tourisme et les services de restauration, il existe un besoin local de programmes de reconversion dans des secteurs plus demandés. Les programmes de formation qui offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité d'utiliser leurs compétences transférables seront les plus à même de soutenir ceux qui ne peuvent pas se reconvertir dans le cadre de programmes d'éducation traditionnels. Les possibilités de formation à court terme seront les plus utiles pour ceux qui cherchent à réintégrer rapidement le marché du travail.

[17] Statistique Canada,« Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.
[18] Statistique Canada,« Enquête sur la population active, tableau 14-10-00950-01.
[19] Ibidem.
[20] Ibidem.

PROFESSIONS RECHERCHÉES ET DIFFICILES À POURVOIR

Afin de recueillir des données sur les professions recherchées et difficiles à pourvoir dans Windsor-Essex, Workforce Windsor-Essex a mené un total de 50 consultations de juillet à août 2020 auprès d'employeurs locaux de divers secteurs, et a mené un sondage auprès des employeurs. Ouvert de septembre à octobre 2020, le sondage a recueilli 80 réponses au total. Nous faisons également un suivi des professions recherchées et difficiles à pourvoir à l'aide d'Emsi Analyst, une plateforme logicielle de recherche sur le Web.

Tout d'abord, il convient de définir la différence entre les professions recherchées et les professions difficiles à pourvoir. Les professions peuvent être recherchées, difficiles à pourvoir, voire les deux. Un poste « recherché » est un type de poste pour lequel les employeurs embauchent actuellement de nombreux travailleurs. Un poste « difficile à pourvoir » est un type de poste que les employeurs ont de la difficulté à pourvoir, que ce soit en raison d'un manque de candidats qualifiés ou d'autres facteurs. Dans la région de Windsor-Essex, les conducteurs de camion occupent un emploi très recherché. Ils sont constamment recherchés en raison de la géographie de notre région. Cependant, les conducteurs de camion sont également un emploi difficile à pourvoir, car il y a une pénurie massive de conducteurs formés dans la région et il y a beaucoup de postes à pourvoir.

Les consultations avec les employeurs ont porté sur des questions relatives aux professions recherchées et difficiles à pourvoir, sur les défis auxquels les employeurs sont aux prises en matière de main-d'œuvre (comme le recrutement et la rétention), sur des réflexions concernant les programmes éducatifs dans la région et sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 par rapport à leurs activités. Le sondage auprès des employeurs a également posé des questions similaires sur la main-d'œuvre à Windsor-Essex, mais il leur a permis de donner plus de détails que lors des consultations. La conception de la consultation des employeurs visait à recueillir des données qualitatives. Pendant la conversation, on leur posait 10 questions. Le sondage auprès des employeurs a été conçu pour recueillir des données quantitatives plus détaillées, avec 118 questions facultatives auxquelles les employeurs devaient répondre, ce qui prenait en moyenne 17 minutes.

“59 % DES EMPLOYEURS ONT INDIQUÉ AVOIR DES POSTES QUI SONT DIFFICILES À POURVOIR.”

Le sondage auprès des employeurs locaux nous a permis d'apprendre que, du mois de mars à août 2020, les six professions suscitant le plus d'embauches, et donc les plus recherchées étaient celles de la liste ci-dessous :

1. CONDUCTEURS/CONDUCTRICES DE CAMION
2. MANŒUVRES GÉNÉRAUX/MANŒUVRES GÉNÉRALES — FABRICATION
3. VENDEURS/VENDEUSES — COMMERCE DE DÉTAIL
4. DIRECTEURS/DIRECTRICES DE LA FABRICATION
5. SOUDEURS/SOUDEUSES
6. OPÉRATEURS/OPÉRATRICES DE MACHINES

Les embauches à ces professions dressent le portrait du paysage industriel de Windsor-Essex. Les conducteurs de camion sont souvent l'emploi le plus recherché dans la région, en raison de la proximité de la frontière américaine et du nombre de camions qui traversent la frontière chaque jour. Comme l'industrie manufacturière de Windsor-Essex est le secteur le plus important en matière d'emploi, il est logique que quatre des six professions les plus recherchées soient considérées comme faisant partie de l'industrie manufacturière. Les vendeurs du commerce de détail sont souvent en tête des listes d'emplois recherchés, principalement en raison du roulement de personnel élevé et de l'embauche constante de nouveaux employés. Une autre explication est possible pour les professions de l'industrie manufacturière et les vendeurs du commerce de détail : le fait que la pandémie de COVID-19 a eu plus d'impact en termes de licenciements, tant pour le secteur manufacturier que pour le secteur du commerce de détail. Le sondage a été mené pendant des mois qui peuvent être considérés comme une période de « reprise » pour les deux secteurs après la « première vague » désignée, ce qui correspond à la nécessité d'embaucher ou de réembaucher des employés pendant cette période.

Le principal obstacle à la croissance mentionné par les employeurs était « le rétablissement des répercussions de la pandémie COVID-19 ». Nous nous attendions à cette réponse, car nous subissons toujours la pandémie et de nombreuses entreprises connaissent donc toujours des difficultés économiques[21].

Les compétences techniques ou spécialisées les plus recherchées mentionnées par les employeurs étaient:

1. CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE
2. LECTURE DE PLANS
3. APTITUDES MÉCANIQUES/MONTAGE MÉCANIQUE
4. SERVICE À LA CLIENTÈLE
5. COMMUNICATION ÉCRITE

[21] Workforce WindsorEssex, « 2020 Employer Survey », Workforce WindsorEssex 2020, (www.workforcewindsoressex.com/employer-survey-results/).

Les compétences générales ou non techniques les plus recherchées mentionnées par les employeurs étaient :

1. **ÉTHIQUE DE TRAVAIL**
2. **COMMUNICATION**
3. **ATTITUDE POSITIVE**
4. **TRAVAIL D'ÉQUIPE**
5. **EMPATHIE**

À la question sur les postes difficiles à pourvoir, 42 % des employeurs ont indiqué qu'ils avaient des postes difficiles à pourvoir. La raison principale pour laquelle les postes sont difficiles à pourvoir est que les candidats n'ont pas les compétences techniques requises pour le poste. Cela correspond à la conviction de nombreux employeurs locaux, voulant que les écoles secondaires et les établissements postsecondaires n'en font pas assez pour former les personnes aux emplois de notre région. De nombreux employeurs ont souligné la nécessité d'offrir à un plus grand nombre d'étudiants des programmes travail-études, des stages et d'autres possibilités d'apprentissage par l'expérience.

Les six emplois les plus difficiles à pourvoir étaient :

1. **SOUDEURS/SOUDEUSES**
2. **DIRECTEURS/DIRECTRICES DE PROJETS — FABRICATION**
3. **MÉCANICIENS/MÉCANICIENNES DE CHANTIER**
4. **OPÉRATEURS/OPÉRATRICES DE MACHINE À CNC**
5. **TECHNICIEN/TECHNICIENNE EN CVC**
6. **OUTILLEURS-AJUSTEURS/OUTILLEUSES-AJUSTEUSES**

Ces emplois difficiles à pourvoir montrent qu'il existe une pénurie persistante de travailleurs qualifiés à Windsor-Essex. Cinq des six emplois figurant sur cette liste sont des postes d'apprentis, et tous pourraient éventuellement déboucher sur le poste de directeur de projets dans le domaine de la fabrication comme cheminement de carrière potentiel. Cette liste peut également être attribuée au fait que le secteur manufacturier a des difficultés à recruter des travailleurs en raison des exigences de la COVID-19 en matière de santé et de sécurité lorsqu'un emploi est situé à proximité d'une usine de fabrication, ce qui est souvent le cas pour les travailleurs du secteur[22].

Selon le sondage auprès des employeurs, les employeurs de la région utilisent les babillards d'emploi en ligne comme forme de recrutement la plus courante. Après cette méthode, le bouche-à-oreille, les contacts personnels, les recommandations et les réseaux informels; puis les médias sociaux; complètent les trois principales méthodes de recrutement[23].

DANS LE CADRE DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS, 46 % D'ENTRE EUX ONT INDIQUÉ QU'ILS RENCONTRAIENT DES DIFFICULTÉS POUR CONSERVER LEURS EMPLOYÉS.

[22] Workforce WindsorEssex, « 2020 Employer Survey », Workforce WindsorEssex 2020, (www.workforcewindsoressex.com/employer-survey-results/).
[23] Workforce WindsorEssex, « 2020 Employer Survey », Workforce WindsorEssex 2020, (www.workforcewindsoressex.com/employer-survey-results/).

Parmi les autres exemples spécifiques donnés par les employeurs lors des consultations pour remédier aux problèmes de rétention des employés, on peut citer : offrir un bon environnement de travail, offrir de bons avantages sociaux et s'assurer que les employés aiment leur travail[24].

Les quatre méthodes les plus couramment utilisées pour remédier aux problèmes de rétention sont :

1. **RECONNAISSANCE DES SERVICES ET/OU DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL**
2. **OFFRE DE POSSIBILITÉS DE FORMATION AUX EMPLOYÉS**
3. **AUGMENTATIONS RÉGULIÈRES DES SALAIRES**
4. **OFFRE DE FLEXIBILITÉ DANS L'EMPLOI**

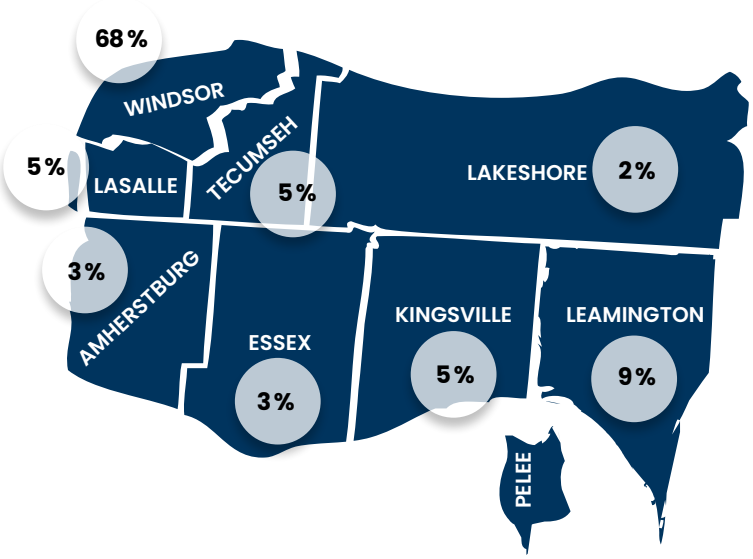
L'examen des offres d'emploi en ligne saisies à l'interne en 2020 permet de mieux démontrer la demande pour une main-d'œuvre disponible et qualifiée à Windsor-Essex. Cette liste montre le nombre de fois que des professions ont été affichées en 2020, et non les postes qui ont été pourvus par embauche. Par conséquent, les résultats seront légèrement différents de la liste des professions recherchées élaborée à partir des consultations des employeurs qui figurent à la page 13 de ce rapport.

En 2020, 26 245 offres d'emploi uniques dans la région de Windsor-Essex ont été affichées.

LES DIX PRINCIPALES PROFESSIONS AFFICHÉES ÉTAIENT[25]	
1.	VENDEURS AU DÉTAIL
2.	CONDUCTEURS DE CAMIONS DE TRANSPORT
3.	PERSONNEL DE SOUTIEN À DOMICILE, AIDES MÉNAGÈRES ET PERSONNEL ASSIMILÉ
4.	AUTRES REPRÉSENTANTS DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ET D'INFORMATION
5.	MANUTENTIONNAIRES
6.	CONDUCTEURS DE SERVICES DE LIVRAISON ET DE MESSAGERIE
7.	TRAVAILLEURS DES PÉPINIÈRES ET DES SERRES
8.	ASSISTANTS ADMINISTRATIFS
9.	DIRECTEURS DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
10.	CUISINIERS

[24] Ibidem.
[25] Ibidem.

VOICI LES POURCENTAGES D'EMPLOIS AFFICHÉS EN LIGNE, PAR MUNICIPALITÉ[26] :



DÉFI

Certains employeurs locaux estiment que les écoles secondaires et les établissements postsecondaires n'en font pas assez pour préparer les individus aux emplois disponibles dans la région.

POSSIBILITÉ

Les établissements d'enseignement secondaire et post-secondaire devraient collaborer aux efforts visant à mieux aligner les programmes d'études sur les besoins de l'industrie, en utilisant les informations sur le marché du travail et les contacts de l'industrie pour informer les changements de programmes d'études.

De 2020 à 2025, le gouvernement de l'Ontario commencera à mettre sur pied un nouveau programme qui mesure le taux d'obtention de diplôme des établissements, le taux d'emploi et l'engagement de l'établissement dans la communauté, ainsi que le financement de la recherche, les possibilités d'apprentissage par l'expérience et les revenus des diplômés, entre autres.

D'ici 2025, jusqu'à 60 % du financement public des établissements d'enseignement supérieur dépendra de mesures de rendement. Bien que ce changement encouragera les établissements d'enseignement de la région à adopter des renseignements sur le marché du travail pour créer des programmes d'études davantage axés sur l'industrie, une collaboration plus poussée avec l'industrie est nécessaire pour s'assurer que les programmes offerts reflètent les emplois disponibles à Windsor-Essex[26].

[25] Workforce WindsorEssex, « Online Job Postings by Sector », 2020.

[26] Ontario, « Promouvoir l'excellence : L'Ontario met en œuvre un financement axé sur le rendement à l'intention des établissements postsecondaires », https://news.ontario.ca/fr/release/59373/promouvoir-lexcellence-lontario-met-en-oeuvre-un-financement-axe-sur-le-rendement-a-lintention-des-e

POPULATION ACTIVE, PAR PROFESSION ET PAR INDUSTRIE

Les diverses industries de Windsor-Essex comportent une gamme de professions. Voici une ventilation de la population active régionale, selon les dix principales industries, classées par emploi et par pourcentage de la main-d'œuvre totale de la RMR de Windsor en novembre 2020, comparativement à novembre 2019[27] :

INDUSTRIE	NOVEMBRE 2019	NOVEMBRE 2020
Fabrication	37 700 (22 %)	39 100 (25 %)
Soins de santé et assistance sociale,	20 900 (12 %)	17 400 (11 %)
Commerce de détail et de gros	22 000 (13 %)	14 900 (10 %)
Construction	12 500 (7 %)	14 500 (9 %)
Services éducatifs	10 100 (6 %)	11 700 (8 %)
Hébergement et restauration	11 600 (7 %)	8 900 (6 %)
Transport et entreposage	5 900 (4 %)	8 500 (6 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	6 700 (4 %)	8 100 (5 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	5 800 (3 %)	7 300 (5 %)
Finances, assurances, immobilier et location	10 900 (6 %)	6 900 (4 %)

PROFESSIONS ET SECTEURS PROMETTEURS :

Cette section du Plan sur le marché du travail local (PMTL) prévoit la croissance de certaines professions entre 2019 et 2024. Ces résultats ont été obtenus à l'aide d'Emsi Analyst et sont énumérés ci-dessous :

VOICI LES DIX PROFESSIONS À PLUS FORTE CROISSANCE PRÉVUES POUR WINDSOR-ESSEX : 2019-2024[28]

CNP	PROFESSION	POSTES EN 2019	POSTES EN 2024	CHANGEMENT EN 2019-2024	CHANGEMENT (%) EN 2019-2024
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	4 182	4 772	590	+1,41 %
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3 880	4 345	465	+11,98 %
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	2 041	2 454	413	+20,24 %
9418	Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	2 378	2 710	332	+13,96 %
6641	Caissiers/caissières	4 547	4 847	300	+6,60 %
9416	Opérateurs/opératrices de machines à travailler le métal et à forger	1 867	2 120	253	+13,55 %
6552	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	2 203	2 442	239	+10,85 %
2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	1 410	1 634	224	+15,89 %
9522	Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	4 486	4 671	185	+4,12 %
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	2 307	2 489	182	+7,89 %

[27] Statistique Canada,« Enquête sur la population active, tableau 14-10-0097-01.
[28] Emsi Analyst, mars 2020.

CNP : La Classification nationale des professions est le système national canadien d'organisation et de description des professions. Chaque profession est identifiée par un code à quatre chiffres, appelé code de la CNP.

SCIAN : Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord est une classification des établissements commerciaux utilisée en Amérique du Nord. Chaque établissement est classé dans une industrie (avec un code à 6 chiffres) en fonction de l'activité commerciale principale qui y est exercée.

VOICI LES DIX PRINCIPAUX SECTEURS À FORTE CROISSANCE PRÉVUS POUR WINDSOR-ESSEX : 2019-2024[29]

SCIAN	Nom de l'industrie	Postes en 2019	Postes en 2024	Changement en 2019-2024	Changement (%) en 2019-2024
62	Soins de santé et assistance sociale	23 758	26 263	2 505	+10,54 %
31-33	Fabrication	38 938	39 956	1 018	+2,61 %
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	9 796	10 565	769	+7,85 %
72	Services d'hébergement et de restauration	14 545	15 197	652	+4,48 %
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	5 605	6 127	522	+9,31 %
44-45	Commerce de détail	19 376	19 845	469	+2,42 %
41	Commerce de gros	7 054	7 474	420	+5,95 %
48-49	Transport et entreposage	7 274	7 595	321	+4,41 %
52	Finance et assurances	4 709	4 989	280	+5,95 %
23	Construction	8 765	9 039	274	+3,13 %

Bien que l'on prévoie une forte croissance de la région jusqu'en 2024, les résultats ci-dessus doivent susciter un certain scepticisme. Ces prévisions ont été faites avant le début de la pandémie de COVID-19, et pourraient ne se matérialiser que si nous devons sortir de la pandémie dans un avenir très proche et si nous sommes capables d'en revenir à une position comparable ou positive.

Il est peu probable que Windsor-Essex connaisse ce type de croissance au cours des cinq prochaines années, étant donné le rythme de la reprise de l'économie pendant la pandémie de COVID-19. Bien que les taux de chômage régionaux se soient généralement améliorés depuis le début de la pandémie, le nombre de nouveaux cas de COVID-19 a augmenté de manière significative au cours des vagues suivantes. Cela entraînera certainement davantage de fermetures et de directives de confinement de la part du gouvernement de l'Ontario, ce qui causera davantage de licenciements potentiels et produira moins d'embauches. Comme indiqué précédemment, ces prévisions ont été faites avant que la COVID-19 n'ait frappé. On s'attend toujours à ce que le nombre d'emplois prévus augmente d'ici 2024 par rapport à leur niveau actuel, mais la croissance réelle pourrait ne pas être aussi généreuse que ces prévisions laissent entendre.

[29] Emsi Analyst, mars 2020.

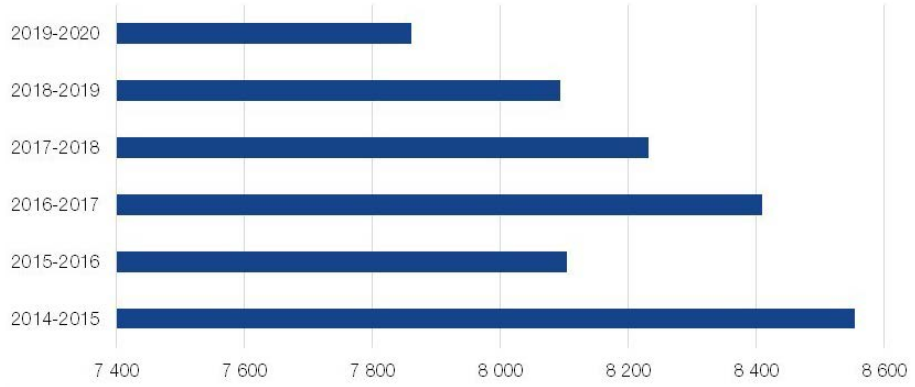
DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO

Workforce WindsorEssex a obtenu des données sur les clients qui ont eu recours aux services d'Emploi Ontario au cours de la période de référence 2019 — 2020. Parmi les services proposés par Emploi Ontario figurent les services d'aide à l'emploi, Deuxième carrière, Alphabétisation et formation de base et Apprentissage. Tous les programmes sont gérés par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et ont été conçus pour offrir aux clients des occasions d'intégrer le marché du travail local. L'analyse de cet ensemble de données révèle certaines des tendances et des résultats, d'une année à l'autre, pour les personnes ayant eu recours aux services d'Emploi Ontario. Les données déclarées et présentées proviennent de dossiers clos pour l'exercice financier donné, qui a lieu du 1er avril au 31 mars. Un dossier fermé fait référence à la fermeture du plan de service d'un client.

RENSEIGNEMENTS DÉMOGRAPHIQUES RELATIFS AUX CLIENTS DESSERVIS — SERVICES D'EMPLOI

Le nombre de clients desservis à Windsor-Essex au cours de la période visée par le rapport était de 7 862[30]. Il s'agit d'une diminution de 232 clients par rapport à 2018-2019, une diminution constante qui se poursuit depuis 2016-2017.

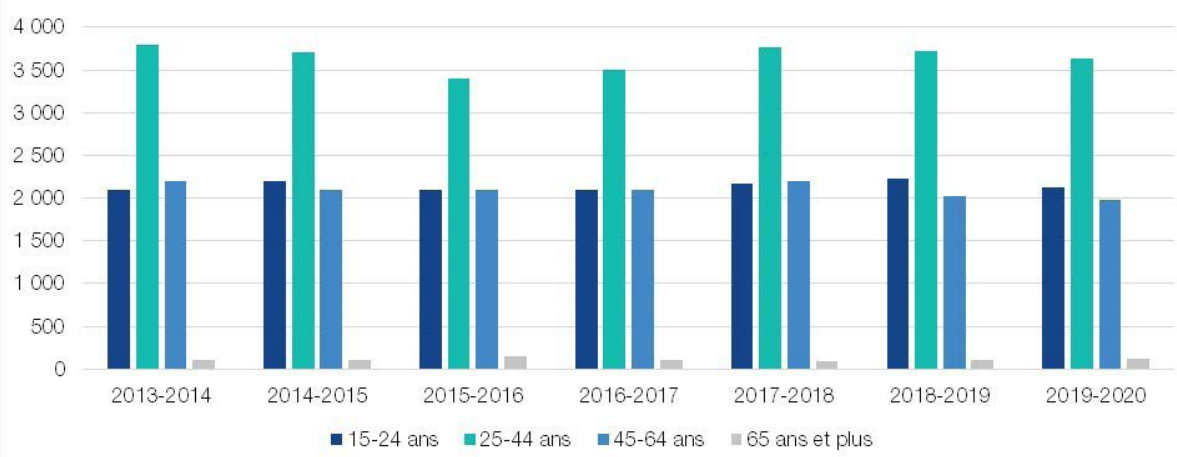
NOMBRE DE CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI SERVIS DANS WINDSOR-ESSEX 2014-2020[31]



Le graphique ci-contre montre la répartition des clients, d'une année à l'autre et par tranche d'âge. Comme c'est le cas depuis 2014, le groupe le plus servi était celui des personnes âgées de 25 à 44 ans. En tout, 46 % des clients servis sont ceux qui se trouvent dans cette période d'âge d'activité maximale, et c'est la même proportion qu'en 2018-2019. Alors que le nombre total de clients a diminué, il y a eu une légère augmentation des clients de plus de 65 ans, en raison des 16 personnes supplémentaires servies par rapport à la période précédente. Comme la fourchette d'âge indiquée est assez large, les clients qui ont recours aux services peuvent comprendre des étudiants qui ont récemment terminé leurs études postsecondaires et qui cherchent à intégrer le marché du travail, des personnes qui cherchent à changer leur cheminement de carrière, ceux qui ont été mis à pied ou ceux qui cherchent à profiter de programmes particuliers offerts par l'entremise des fournisseurs de services d'aide à l'emploi (ESSP).

[30] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[31] Ibidem.

CLIENTS SERVIS DANS WINDSOR-ESSEX, PAR GROUPE D'ÂGE[32] :



En 2019-2020, 54 % des clients des services de l'emploi de Windsor-Essex se sont identifiés comme étant de sexe masculin et 46 % comme étant de sexe féminin. Les personnes s'identifiant comme ayant d'autres identités sexuelles représentaient 0,2 % des clients. L'ensemble de la population de Windsor-Essex s'identifie comme étant composée à 51 % de femmes et à 49 % d'hommes selon le recensement de 2016; dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les disparités entre les sexes continuent de se refléter à l'échelle du Canada. Alors que la participation des hommes à la population active au Canada a dépassé les niveaux d'avant la pandémie, la participation des femmes à la population active reste plus faible en décembre 2020.

DÉFI

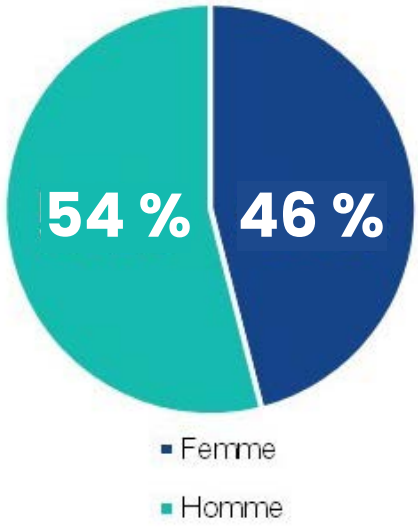
La disparité persistante entre la participation des hommes et des femmes sur le marché du travail est probablement attribuée à une dépendance disproportionnée à l'égard des femmes pour la garde des enfants. À l'échelle nationale, le taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants a chuté de 7 %, tandis que celui des hommes ayant de jeunes enfants a baissé de 4 %. Le taux d'emploi des femmes célibataires avec de jeunes enfants a diminué de 12 %, soit 5 % de plus que celui de leurs homologues masculins[33]. Bien que ce problème ne soit pas nouveau au niveau local, il a été exacerbé par la pandémie, car les secteurs qui emploient le plus souvent des femmes ont été touchés, notamment le commerce de détail et le tourisme.

POSSIBILITÉ

Cette même recherche suggère que l'augmentation des subventions pour la garde d'enfants est un choix politique qui a fait ses preuves dans le monde. Il pourrait permettre de réduire cet écart. Lorsqu'elles peuvent obtenir des services de garde d'enfants financés par l'État, les femmes sont plus à même de rechercher un niveau d'emploi suffisant tout en veillant à ce que leurs enfants soient surveillés, nourris et actifs. De telles mesures pourraient permettre à Windsor-Essex de se rapprocher de la parité des sexes sur le marché du travail. Des solutions à court et à long terme sont nécessaires pour garantir que la participation des femmes au marché du travail s'améliore de manière durable et significative.

[32] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[33] Simeon Djakov, Tea Trumbic et Eva (Yiwen) Zhang. « COVID-19 and the Gender Gap in Advanced Economies », VOX, portail du CEPR sur les politiques (voxeu.org/article/covid-19-and-gender-gap-advanced-economies).

CLIENTS SERVIS DANS WINDSOR-ESSEX, SELON LE SEXE[34] :



Les nouveaux arrivants constituent la plus importante clientèle desservie dans un groupe désigné en 2019-2020; 1 342 personnes ont été desservies au cours du dernier exercice financier, soit une augmentation de 124 personnes par rapport à 2018-2019. Le nombre de clients professionnels formés à l'étranger suivait de près, avec 1 229 personnes. Alors que le nombre de clients s'identifiant comme francophones et comme membres de minorités visibles a diminué par rapport à l'année précédente, ceux s'identifiant comme personnes handicapées et comme autochtones ont continué à augmenter.

[34] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020.

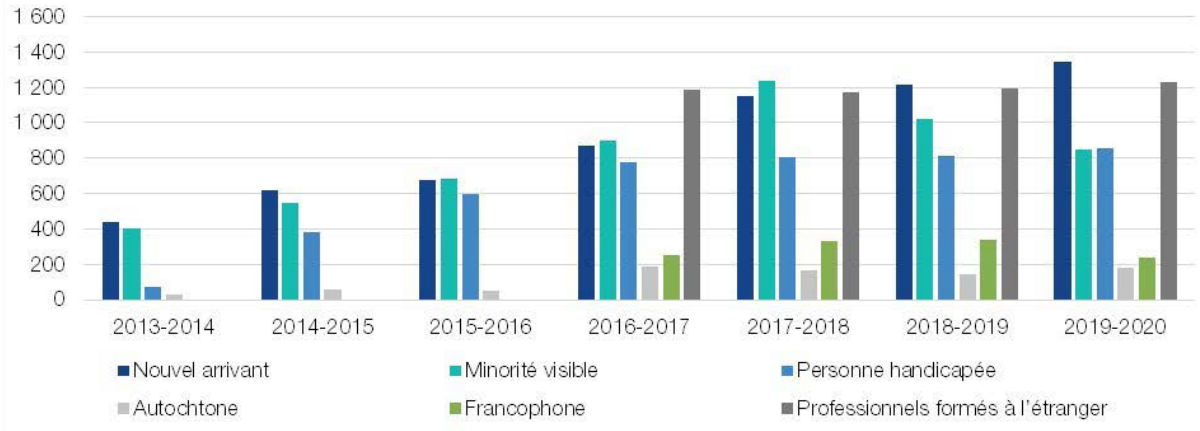
DÉFI

L'augmentation constante du nombre de clients qui s'identifient comme nouveaux arrivants souligne à nouveau la nécessité d'offrir des possibilités adéquates à ceux qui arrivent au Canada et qui n'ont peut-être pas d'antécédents professionnels. Les nouveaux arrivants sont généralement plus déconnectés des réseaux industriels et professionnels locaux, ce qui réduit les possibilités d'acquérir une expérience professionnelle au Canada.

POSSIBILITÉ

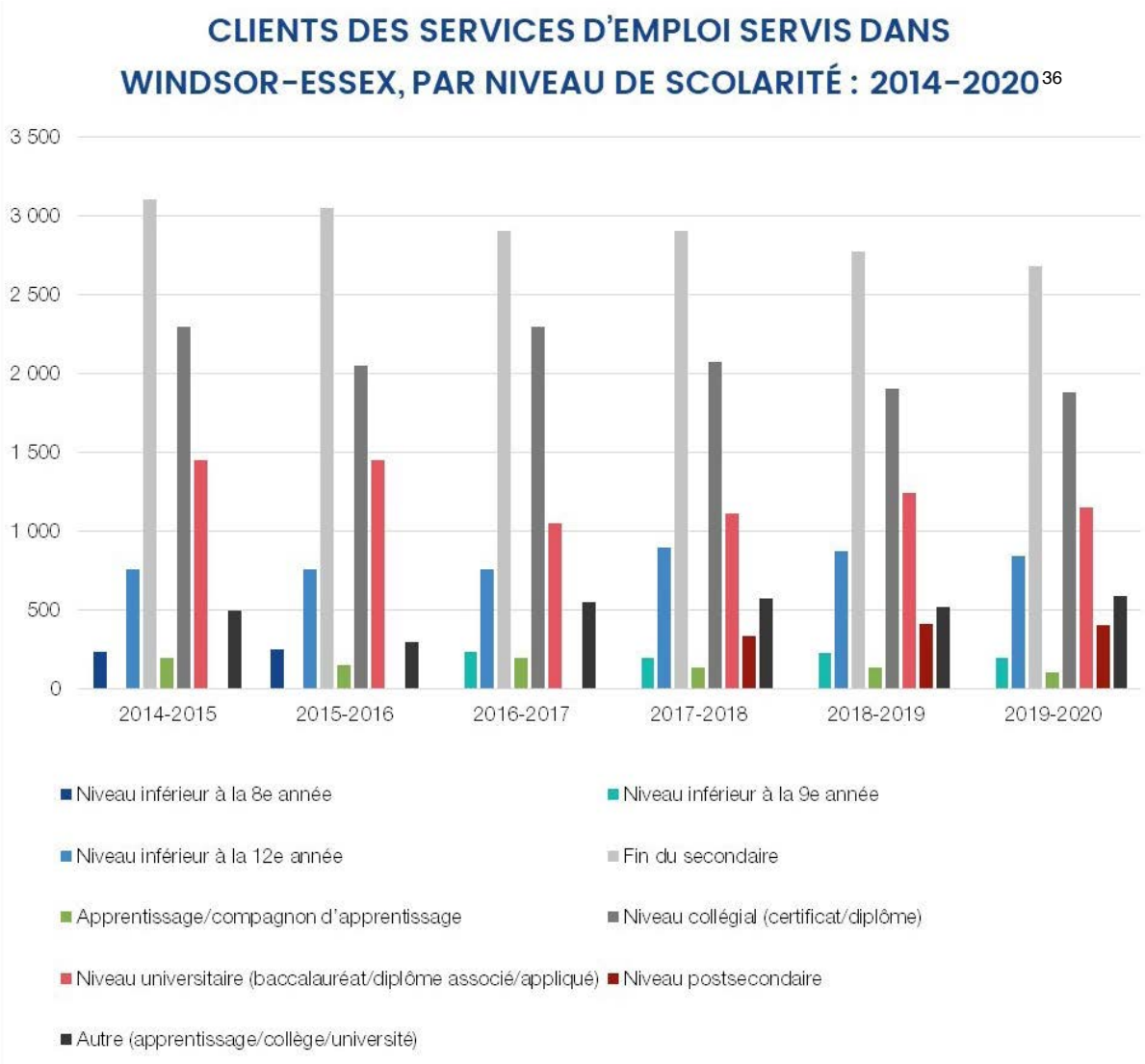
Les employeurs locaux pourraient tirer parti de ce réservoir de nouveaux travailleurs en augmentation fiable qui cherchent un emploi à leur arrivée à Windsor-Essex. Et les nouveaux arrivants pourraient ainsi bénéficier de nouvelles possibilités d'emploi. Les partenariats existants, comme le partenariat local d'immigration de Windsor-Essex (du nom de WE LIP), devraient continuer à avoir la possibilité de mettre en relation les personnes qui immigrent dans la région avec les services dont elles ont besoin pour s'acclimater au Canada. Grâce à cela, les clients qui sont de nouveaux arrivants peuvent se retrouver en mesure d'entrer dans la population active locale, tout en ayant de meilleures chances de réussite.

CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI SERVIS DANS WINDSOR-ESSEX, PAR GROUPE DÉSIGNÉ : 2013-2020[35]



[35] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020

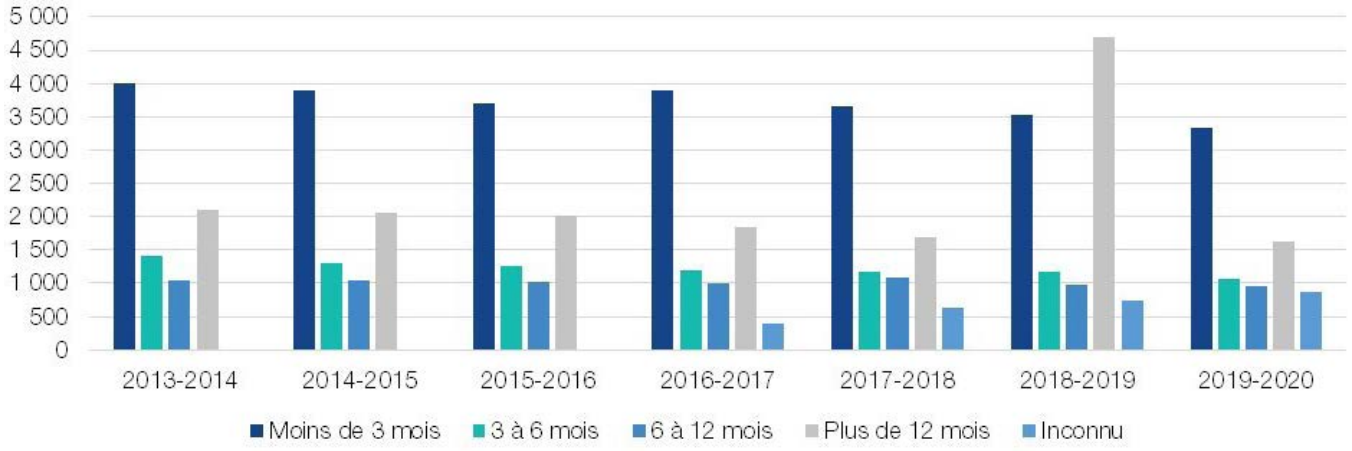
En tout, 53 % des clients ont terminé un programme d'études postsecondaires et ont obtenu un certificat d'apprentissage, un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire. Cela représente une augmentation de 1 % par rapport à 2018-2019. Ces chiffres peuvent renforcer la perception de la nécessité de l'éducation postsecondaire comme base de référence pour obtenir un emploi dans le climat de travail actuel. Les clients qui ont un diplôme d'études secondaires comme niveau de certification le plus élevé restent le groupe démographique le plus important avec 34 %, un chiffre identique à celui de l'année précédente.



En tout, 43 % des nouveaux clients travaillant avec des fournisseurs de services d'aide à l'emploi (FSAE) n'avaient pas travaillé depuis moins de trois mois. On a constaté une légère diminution pour ceux qui étaient sans emploi depuis 0 à 12 mois depuis 2018-19. La proportion de clients sans emploi depuis plus de 12 mois a connu une baisse plus importante, soit près de deux tiers, par rapport à 2018-2019. Cependant, les données signalées depuis 2014 laissent entendre que 2018-2019 avait connu un nombre inhabituellement élevé de clients dans cette population.

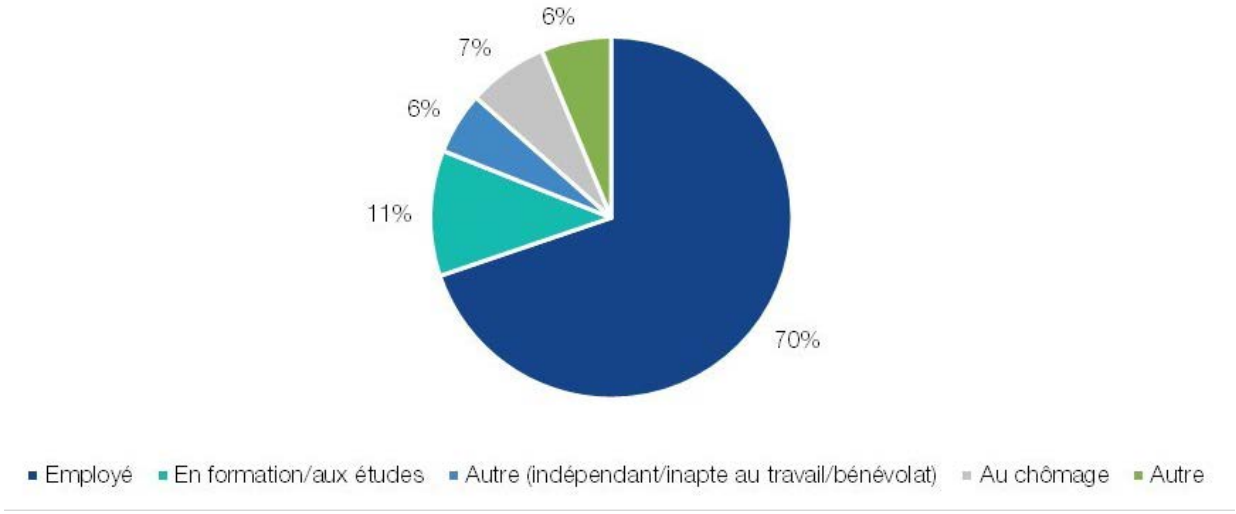
[36] Ministry of Labour, Training and Skills Development, Local Board Report, 2020

CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI SERVIS DANS WINDSOR-ESSEX, PAR DURÉE DE CHÔMAGE OU DE FORMATION : 2013-2020[37]



Lorsque les clients complètent les programmes spécifiques à des services d'emploi, la fermeture de leur dossier est effectuée pour cinq raisons : « Employé », « En formation/aux études », « Au chômage », « Autre » et « Inconnu ». Le résultat de la catégorie « Autre » n'inclut plus les résultats des clients rattachés à la catégorie « Inconnu », mais peut inclure les clients qui ont choisi de ne pas obtenir un emploi ou suivre une formation, ceux qui font du bénévolat, ceux qui sont inaptes au travail, ceux qui peuvent avoir un problème de santé limitant leur participation à un emploi ou une formation, et d'autres facteurs. Dans 70 % des cas, les clients ayant eu recours aux services d'emploi à Windsor-Essex en 2019-2020 ont été déclarés comme étant employés à leur sortie. Cela représentait la plus grande proportion des résultats par une large marge, suivi par les personnes en formation/aux études, avec 11 %.

RÉSULTAT DES CLIENTS SORTANT DES SERVICES D'EMPLOI SERVIS EN 2019-2020[38]

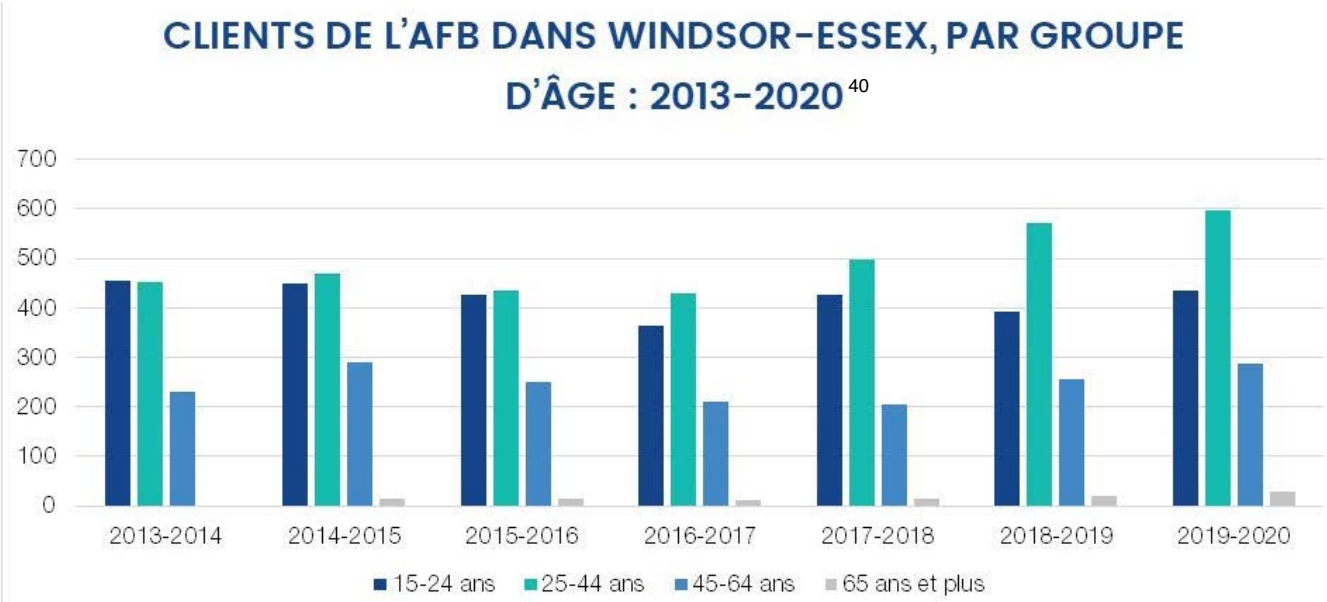


[37] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[38] Iidem.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE

Le programme Alphabétisation et formation de base (AFB) dispense une formation gratuite en lecture, en écriture, en mathématiques et en compétences professionnelles de base. Les clients qui ont recours au programme AFB ont généralement des compétences en lecture, en écriture et en mathématiques et des compétences essentielles inférieures à la neuvième année. Des programmes sont créés avec chaque client pour atteindre des objectifs précis. Cela leur permet de participer au marché du travail, de poursuivre leurs études, de suivre une formation ou d'accroître leur autonomie au quotidien.

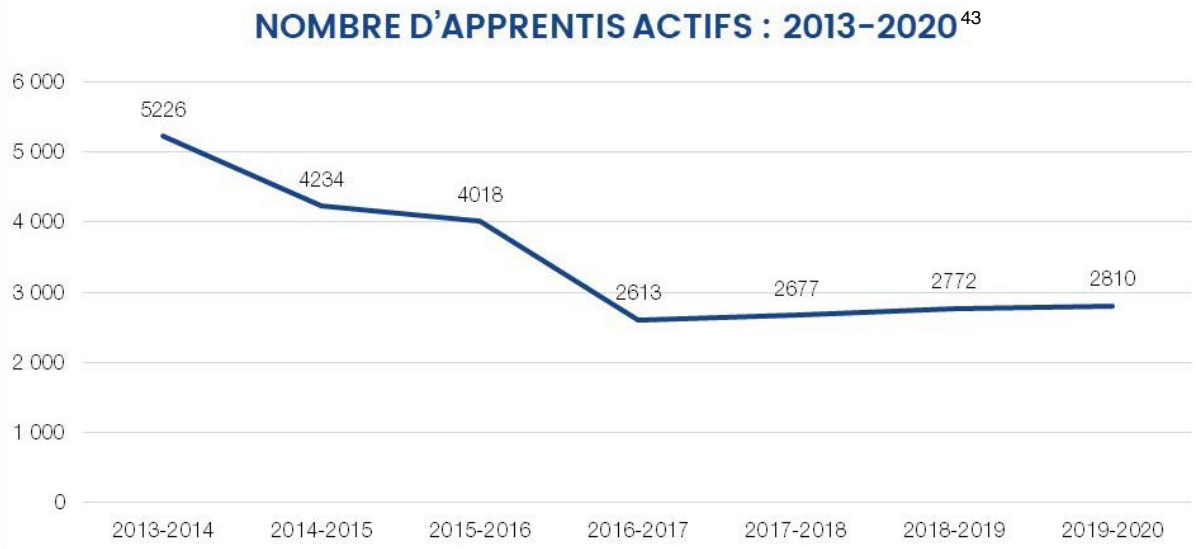
En 2019-2020, 1 351 clients ont participé à l'AFB. Il s'agit d'une augmentation de 113 clients par rapport à 2018-2019[39]. Les clients âgés de 25 à 44 ans représentaient la proportion la plus importante, avec 44 %, suivis des clients âgés de 15 à 24 ans, avec 32 %. Sur les 807 clients qui ont quitté le programme en 2020, 14 % des apprenants étaient en formation ou aux études, et 14 % des apprenants avaient obtenu un emploi. Il est important de souligner le vaste éventail de besoins et d'objectifs individuels parmi les clients de l'AFB, ainsi que le fait que tous les clients ne participent pas au programme avec des objectifs d'emploi ou d'éducation.



[39] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[40] Ibidem.

APPRENTISSAGE

En 2019-2020, le nombre de nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage s'élevait à 1 076, soit une légère baisse par rapport à 2018-2019[41]. Toutefois, le nombre d'apprentis actifs a légèrement augmenté pour atteindre 2 810. Les métiers les plus courants pour les nouveaux apprentis étaient : électricien de construction et d'entretien (143 inscrits), machiniste général (143 inscrits) et technicien de véhicules automobiles (112 inscrits). L'âge moyen d'un apprenti est toujours de 25 ans, ce qui renforce l'hypothèse que l'apprentissage est souvent un choix fait après l'entrée sur le marché du travail ou l'achèvement d'autres programmes d'études. Bien que le nombre de nouveaux apprentis n'ait pas continué à augmenter comme les années précédentes, la nouvelle Subvention de parrainage collectif pourrait contribuer à inverser cette tendance de manière positive. Annoncé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences en décembre 2020, le programme allouera 20 millions de dollars aux petits et moyens employeurs pour former et parrainer des apprentis[42]. Les employeurs qui ne pouvaient parrainer un apprenti auparavant, en raison d'un faible volume de travail, de possibilités de travail rémunéré restreintes ou d'une exposition limitée aux pratiques de formation requises, auront désormais la possibilité de coparrainer un apprenti avec plusieurs autres employeurs, afin de s'assurer que l'apprenti est correctement formé. Le tout offre aux employeurs une plus grande flexibilité lors de l'embauche et de la formation des apprentis.



[41] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[42] Andrew Graham, Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
, (https://globalnews.ca/news/7502593/ontario-20-million-apprenticeships-skilled-trades/).
[43] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2020
[44] Ibidem.

DÉCOMPTE DES ENTREPRISES

Un large éventail d'industries exercent leurs activités dans Windsor-Essex, dont plusieurs centaines d'entreprises dans les secteurs les plus importants. Les tableaux ci-dessous fournissent des renseignements sur les industries classées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) qui comptent le plus grand nombre d'entreprises dans Windsor-Essex, par taille d'entreprise, et avec et sans employés. Voici les classifications de la taille : micro (de 1 à 4 employés), petite (de 5 à 99 employés), moyenne (de 100 à 499 employés), grande (500 employés et plus) et sans employés.

CINQ PRINCIPALES INDUSTRIES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE MICROENTREPRISES (DE 1 À 4 EMPLOYÉS) DANS WINDSOR-ESSEX : JUIN 2020[45]

Industrie	Nombre total d'entreprises
484 — Transport par camion	676
621 — Services de soins de santé ambulatoires	589
541 — Services professionnels, scientifiques et techniques	579
238 — Entrepreneurs spécialisés	491
531 — Services immobiliers	331

CINQ PRINCIPALES INDUSTRIES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE PETITES ENTREPRISES (DE 5 À 99 EMPLOYÉS) DANS WINDSOR-ESSEX : JUIN 2020[45]

Industrie	Nombre total d'entreprises
621 — Services de soins de santé ambulatoires	950
238 — Entrepreneurs spécialisés	908
541 — Services professionnels, scientifiques et techniques	850
722 — Services de restauration et débits de boissons	835
484 — Transport par camion	780

CINQ PRINCIPALES INDUSTRIES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE D'ENTREPRISES MOYENNES (100 À 499 EMPLOYÉS) DANS WINDSOR-ESSEX : JUIN 2020[45]

Industrie	Nombre total d'entreprises
333 — Fabrication de machines	24
336 — Fabrication de matériel de transport	22
722 — Services de restauration et débits de boissons	19
111 — Cultures agricoles	16
623 — Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	16

CINQ PRINCIPALES INDUSTRIES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE GRANDES ENTREPRISES (500 EMPLOYÉS ET PLUS) DANS WINDSOR-ESSEX : JUIN 2020[45]

Industrie	Nombre total d'entreprises
336 — Fabrication de matériel de transport	8
611 — Services d'enseignement	5
622 — Hôpitaux	4
111 — Cultures agricoles	3
561 — Services administratifs et services de soutien	3

DIX PRINCIPALES ENTREPRISES DANS WINDSOR-ESSEX COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE D'ENTREPRISES SANS EMPLOYÉS : JUIN 2020[45]

Industrie	Nombre total d'entreprises
531 — Services immobiliers	5 441
541 — Services professionnels, scientifiques et techniques	1 907
484 — Transport par camion	1 387
523 — Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	1 253
111 — Cultures agricoles	1 085

[45] Statistique Canada, Nombre dentreprises canadiennes, juin 2020

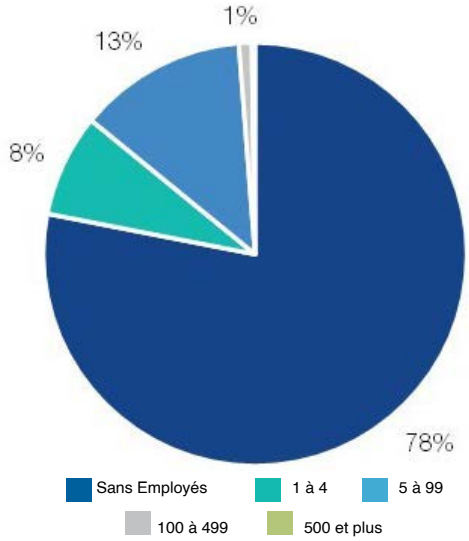
MISES À JOUR DE L'INDUSTRIE

Cette section fournit des mises à jour sur les industries de Windsor-Essex les plus importantes ou les plus prometteuses. Ces données ont été compilées à l'aide des données de Statistique Canada sur les entreprises canadiennes[46] pour déterminer le nombre d'entreprises et la fourchette de taille en nombre d'employés, des données d'Emsi Analyst[47] pour les statistiques et les prédictions relatives aux industries et aux professions, des données sur les offres d'emploi internes pour le nombre d'offres d'emploi en ligne par secteur[48], et des consultations avec les intervenants communautaires pour connaître les tendances et les faits saillants.

AGRICULTURE

- **CODES SCIAN : 11**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 1 683**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 1 656**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +27**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 3 466**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 1 700**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : -3,0 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 35 489 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 8431 — Ouvriers/ouvrières agricoles
  2. 8432 — Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
  3. 8613 — Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture
  4. 7231 — Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
  5. 7384 — Autre personnel des métiers et personnel assimilé

INDUSTRIE AGRICOLE DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- La majorité des entreprises agricoles de Windsor-Essex sont situées dans la région de Kingsville-Leamington, en particulier les entreprises du secteur des serres. La majorité de ces entreprises se livrent à des activités de culture classique, comme les tomates, les concombres et les poivrons. De nombreuses entreprises de ce secteur ont également fait des tentatives récentes de culture du cannabis, un segment de l'industrie agricole en pleine croissance.

- Comme la plupart de ces serres sont situées à Kingsville et à Leamington, le transport est souvent considéré comme un obstacle par les employeurs qui tentent d'attirer des talents des communautés voisines.

- La croissance rapide des serres dans la région de Kingsville et de Leamington a permis d'offrir davantage de possibilités d'exploitation agricole tout au long de l'année, ce qui a entraîné une augmentation des possibilités d'emploi et une plus grande sécurité pour les employés pendant les saisons de l'automne et de l'hiver. Cependant, la majorité des postes de travail sont toujours occupés par des travailleurs étrangers temporaires, et l'industrie serait paralysée si elle n'avait pas accès à ces travailleurs. Comme le secteur agricole a fait état de 2,9 milliards de dollars de ventes perdues en raison de postes non pourvus en 2019,[49] ce taux devrait augmenter en raison des nombreuses perturbations subies par le secteur tout au long de la pandémie actuelle.

- Les entreprises de cette industrie offrent un large éventail de possibilités d'emploi, dont certaines peuvent ne pas sembler traditionnelles au secteur agricole. Par exemple, de grandes entreprises comme Mucci Farms, Nature Fresh, Bonduelle et Dainty Foods offrent des emplois dans les domaines du marketing, de la logistique, du graphisme, des TI et de l'automatisation, ainsi que dans les métiers spécialisés et d'entretien.

- La baisse de 3 % prédite pour les cinq prochaines années dans ce secteur pourrait être due à diverses raisons. Elle est très probablement et principalement attribuable au fait que les employeurs agricoles et de serres investissent dans la technologie pour accroître la productivité, notamment dans les machines automatisées et autres technologies qui remplacent le besoin de main-d'œuvre moins qualifiée et moins bien rémunérée. De nombreux postes agricoles sont également situés en milieu rural, et les populations croissantes ont tendance à se déplacer dans les grandes villes, ce qui limite le réservoir de talents auquel les employeurs agricoles ont accès.

[46] Statistique Canada, Nombre dentreprises canadiennes, juin 2020
[47] Emsi Analyst, 2020
[48] Workforce WindsorEssex, « Online Job Postings by Sector », 2020.
[49] TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles, « The Status of Migrant Farm Workers in Canada », 2020.

CONSTRUCTION

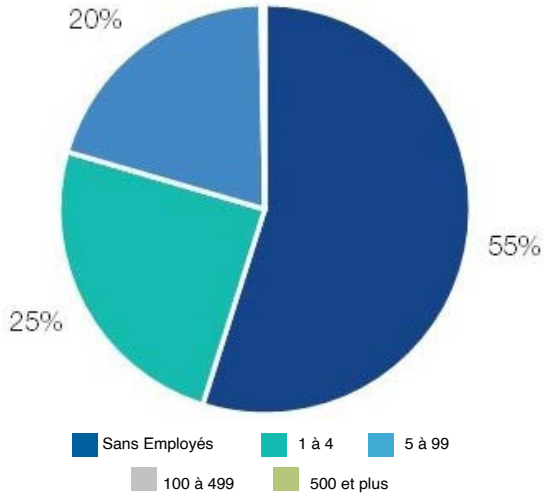
TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- La construction du pont international Gordie-Howe a officiellement commencé en juillet 2018 et devrait prendre fin en 2024. Ce projet devrait employer environ 2 500 personnes des deux côtés de la frontière canado-américaine pendant la phase de construction. Lorsque la construction atteindra son apogée en 2021-2022, cela produira une forte demande de travailleurs de la construction et de métiers spécialisés, dont des électriciens et des charpentiers. La pandémie de COVID-19 a entraîné des perturbations mineures dans le calendrier de construction du pont, et les travaux se poursuivent selon le calendrier prévu.

- Comme indiqué dans les rapports précédents, les employeurs de Windsor-Essex ont connu une pénurie de talents pour les métiers spécialisés, qui est toujours évidente aujourd'hui. La poursuite des activités de l'Académie de construction du Conseil scolaire de district catholique de Windsor-Essex représente un exemple d'action positive qui permettra de remédier à la pénurie de métiers spécialisés dans la région et d'orienter les étudiants vers le secteur de la construction. Au cours des dernières années, les quatre conseils scolaires de Windsor-Essex ont déployé des efforts accrus pour promouvoir les métiers spécialisés comme cheminement de carrière légitime pour leurs élèves, ce qui est prometteur pour l'avenir de l'industrie de la construction à Windsor-Essex.

- En octobre 2020, l'Hôpital régional de Windsor a acheté une propriété de 60 acres au coin de la route de comté 42 et de la 9e concession. L'emplacement pourrait servir de site pour le nouvel hôpital de soins de courte durée. Une fois en cours, ce projet créera de nombreuses possibilités d'emploi dans le secteur de la construction. Toutefois, la pénurie actuelle de travailleurs qualifiés pourrait avoir un impact sur la capacité des travailleurs locaux à participer au projet. À l'échelle locale, les agents de formation et les établissements d'enseignement devraient prendre note du besoin accru de travailleurs de la construction pour ce projet, en plus des travaux de construction réguliers effectués dans toute la région.

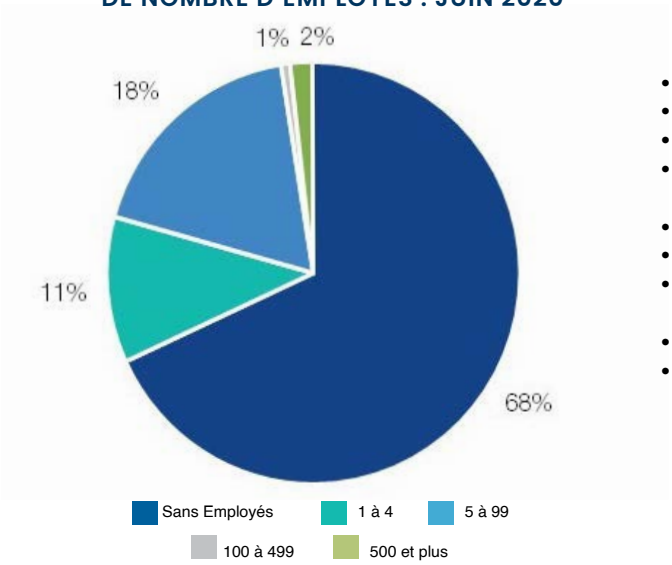
INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 23**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 2 968**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 2 833**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +135**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 8 765**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 885**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +3,1 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 55 507 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 7271 — Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
  2. 7611 — Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
  3. 7241— Électriciens/électriciennes (sauf électricien industriel et de réseaux électriques)
  4. 7302 — Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
  5. 7252 — Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs

SERVICES ÉDUCATIFS

INDUSTRIE DES SERVICES ÉDUCATIFS DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 61**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 286**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 146**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +140**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 12 608**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 418**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +0,6 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 60 141 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 403 — Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et secondaire et conseillers/conseillères en information scolaire,
  2. 4032 — Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
  3. 4012 — Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
  4. 4413 — Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire
  5. 4021 — Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle

TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

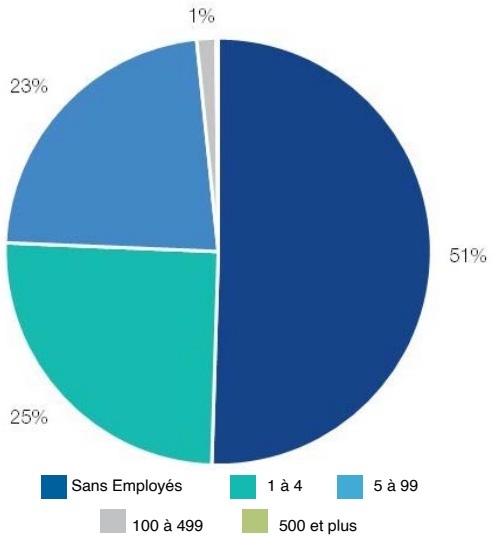
- Les services éducatifs ont été l'une des industries les plus touchées par la pandémie COVID-19 en cours. En raison de la pandémie, la fin de l'année scolaire 2019-2020 a pris une forme complètement différente, car les cours sont passés du format en personne au format en ligne, créant des problèmes technologiques, logistiques et sociaux pour les enseignants, les élèves et les membres du personnel de soutien.

- Les écoles ont été rouvertes pour l'enseignement en classe en septembre au début de l'année scolaire 2020-2021, mais non sans difficultés. Certaines écoles ont subi des épidémies de COVID-19, ce qui a poussé de nombreux élèves et membres du personnel de ces écoles à revenir à une plateforme en ligne. En décembre 2020, les écoles ont été fermées et l'enseignement en classe a été interdit, par un décret de l'unité sanitaire du comté de Windsor-Essex, une semaine avant les vacances d'hiver prévues pour les élèves. Cette situation était attribuable à l'augmentation rapide des cas de COVID-19, dans ce qui pourrait être considéré comme une seconde vague de l'épidémie à Windsor-Essex et dans tout l'Ontario.

- La population des jeunes continue d'augmenter à Windsor-Essex, en particulier au sein de la population des nouveaux arrivants. Cela a créé une demande accrue d'enseignants et de personnel de soutien, notamment des instructeurs d'anglais langue seconde (ALS).

SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE

INDUSTRIE DES SOINS DE SANTÉ ET DE L'ASSISTANCE SOCIALE DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 62**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 2 448**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 2 242**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +206**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 23 758**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 2 458**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +10,5 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 47 177 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 3012 — Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées
  2. 3413 — Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
  3. 3414 — Autre personnel de soutien des services de santé
  4. 4214 — Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
  5. 3411 — Assistants/assistantes dentaires

TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale a sans contredit été le plus touché par la COVID-19. Les employés de ce secteur constituent la première ligne de défense pour lutter contre la pandémie. Par conséquent, la demande de talents dans ce secteur a considérablement augmenté et reste élevée pendant la pandémie en cours. En raison de la demande de talents, un grand pourcentage des travailleurs hospitaliers de cette industrie ont dû travailler beaucoup plus longtemps et de nombreux postes à temps partiel sont devenus des postes à temps plein. Lorsque le nombre total de cas de COVID-19 à Windsor-Essex a diminué après la première vague, les hôpitaux ont été temporairement décongestionnés, dans la mesure où leurs salles d'urgence et leurs capacités globales de traitement des patients n'ont pas constamment dépassé les limites suggérées. Toutefois, lorsque la deuxième vague de la pandémie a frappé la région, les hôpitaux ont commencé à se remplir et à atteindre à nouveau leur capacité, ce qui a provoqué les mêmes facteurs de stress qu'au début de la pandémie.

- Les préposés aux bénéficiaires (PB) sont peut-être la profession la plus touchée par la pandémie. En raison de la prévalence des épidémies de COVID-19 dans les maisons de soins infirmiers et autres établissements de soins similaires, le gouvernement provincial a imposé une règle selon laquelle tous les PB ne pourraient travailler que pour un seul employeur pendant la pandémie. Cette mesure a entraîné une forte augmentation de la demande de PB, ce qui exacerbe encore la pénurie de PB à laquelle Windsor-Essex était déjà aux prises depuis de nombreuses années avant la pandémie.

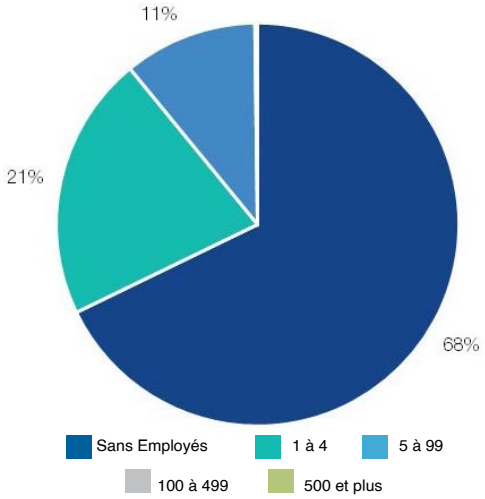
- Dans les années à venir, la construction du nouveau centre de courte durée de l'Hôpital régional de Windsor pourrait commencer, et cela créera une demande pour divers métiers de la santé dans divers rôles et services.

- Pendant la pandémie de COVID-19, le besoin de travailleurs dans ce domaine est encore extrêmement élevé. Non seulement le vieillissement de la population de Windsor-Essex signifie que le secteur a dû faire face à la nécessité de pourvoir les postes vacants en raison des départs à la retraite avec plus de vigilance au cours des dernières années, mais aussi que les travailleurs actuels du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale sont de plus en plus débordés par la quantité de travail ardu qu'ils doivent accomplir pendant la pandémie. En plus de l'épuisement de cette portion de la main-d'œuvre, en raison des hôpitaux qui se remplissent et des éclosions dans les foyers de retraite et de soins pour personnes âgées, ces travailleurs de première ligne sont également plus susceptibles d'être infectés par la COVID-19. Lorsqu'un travailleur de première ligne est infecté, cela entraîne un plus grand nombre de postes vacants à pourvoir par ses collègues, ce qui ajoute du stress d'une main-d'œuvre déjà surchargée[50].

[50] Dave Battagello, « Front-line health care workers on the brink, study shows », Windsor Star, 9 décembre 2020, (https://windsorstar.com/news/local-news/front-line-health-care-workers-on-the-brink-study-shows).

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC) :

TIC DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 511, 511, 517, 518**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 2 902**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 2 737**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +165**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 6 545**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 220**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +7,2 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 60 620 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 2132 — Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
  2. 3213 — Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires
  3. 2282 — Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
  4. 1431 — Commis à la comptabilité et personnel assimilé
  5. 1111 — Vérificateurs/vérificatrices et comptables

TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

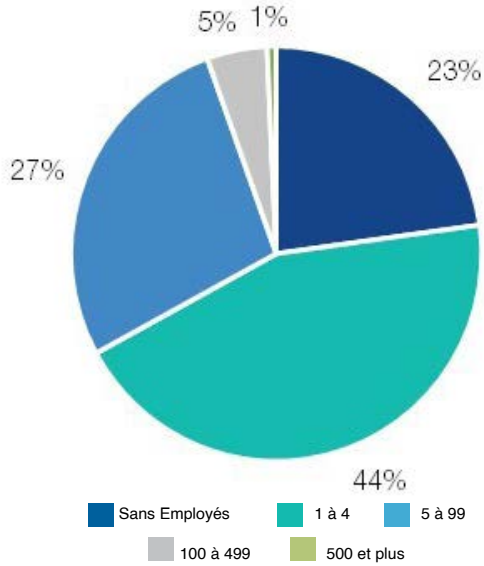
- Les employeurs locaux du secteur des TIC indiquent toujours avoir un besoin élevé de travailleurs ayant des compétences en développement de logiciels et/ou en génie informatique. En particulier, il est souvent difficile pour les employeurs locaux de pourvoir des postes plus élevés dans la hiérarchie, dont ceux de chefs de projet, ou d'engager des personnes possédant plusieurs années d'expérience dans le secteur.

- Les employeurs du secteur indiquent également qu'il peut être difficile de retenir les diplômés hautement qualifiés dans le domaine des TIC. Beaucoup ont indiqué que ces diplômés migrent souvent vers des régions plus connues comme des pôles technologiques, comme la région du Grand Toronto ou de Kitchener-Waterloo. Il est également important de souligner qu'un grand nombre de diplômés des programmes postsecondaires locaux du domaine des TIC sont des étudiants étrangers qui n'ont pas ou peu d'expérience de la main-d'œuvre canadienne et connaissent des barrières linguistiques. Un écosystème plus solide pour les travailleurs du secteur des technologies est nécessaire, pour sensibiliser les étudiants et les récents diplômés à la disponibilité des emplois et des employeurs du secteur des TIC dans notre région.

- Les employeurs locaux continuent de souligner la nécessité d'une formation plus actualisée des talents en TIC dans la région, mais respectent le fait qu'il est souvent difficile, pour les programmes d'études postsecondaires, d'intégrer l'évolution rapide des technologies dans leurs programmes d'études. On souhaite également que les programmes d'études sur les TIC soient étendus et davantage encouragés au niveau de l'enseignement secondaire.

FABRICATION

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 31-33**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 1 115**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 1 146**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : -31**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 38 938**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 2 792**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +2,6 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 61 141 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 7231 — Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
  2. 9418 — Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques
  3. 9416 — Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machines de formage
  4. 9522— Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles
  5. 9612— Manœuvres en métallurgie

TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- L'industrie manufacturière a été fortement touchée par la COVID-19. Les employeurs locaux ont signalé un grand nombre de licenciements pendant la pandémie. Certains de ces travailleurs ont été rappelés au travail, mais la pandémie continue de causer beaucoup d'incertitude pour les employeurs locaux.

- En réponse à la pandémie, certains employeurs locaux ont décidé de fabriquer des équipements et des fournitures de santé et de sécurité, afin de pallier la pénurie de ces matériaux constatée dans le secteur des soins de santé et de créer une plus grande demande pour leurs entreprises, soutenant ainsi leurs employés.

- Malgré la pandémie, certains employeurs ont déclaré qu'ils éprouvent des difficultés à attirer les jeunes pour occuper les postes disponibles et à les retenir. Toutefois, les possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants ont été limitées pendant cette période, ce qui peut avoir un impact à plus long terme, les jeunes étant moins conscients des possibilités de carrière dans le secteur manufacturier, y compris les métiers spécialisés.

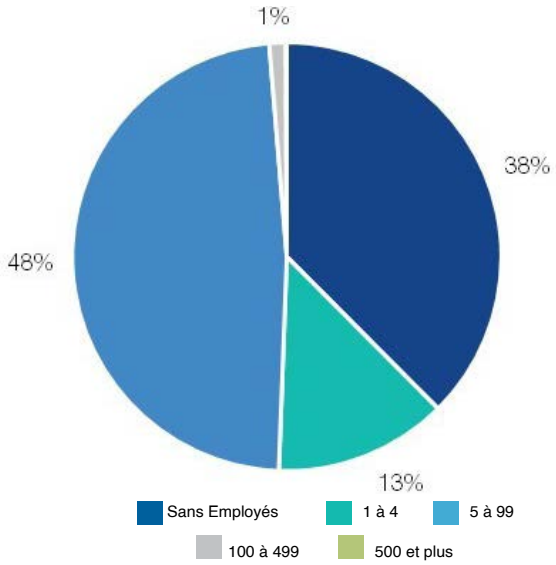
- Les employeurs disent encore avoir des difficultés à attirer des employés pour des professions qualifiées et semi-qualifiées. Selon un rapport portant sur la demande d'emplois qui a été publié en décembre 2020, les cinq professions les plus affichées dans le secteur manufacturier sont : les opérateurs de machines à travailler le métal et à forger; les outilleurs-ajusteurs; les autres manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique; les ingénieurs d'industrie et de fabrication, et les manutentionnaires. Afin d'attirer des employés pour les professions plus qualifiées comme les outilleurs-ajusteurs et les ingénieurs d'industrie et de fabrication, certains employeurs du secteur manufacturier ont établi des relations avec des écoles secondaires pour des programmes travail-études, les programmes rattachés au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et des écoles postsecondaires, afin d'avoir accès à des flux directs de diplômés formés et scolarisés dans ces domaines. Pour une profession plus semi-spécialisée comme celle de manutentionnaire, certains employeurs embauchent des candidats pour conduire des chariots élévateurs avant qu'ils ne soient accrédités pour le faire, en leur offrant la formation nécessaire payée avant qu'ils ne soient autorisés à conduire un chariot élévateur sur place.

- On a récemment constaté une augmentation de la demande pour des personnes possédant de grandes compétences non techniques pour occuper les postes disponibles, car ce problème est devenu plus aigu ces deux dernières années et a été mentionné par de nombreux employeurs locaux. Lors des consultations, les employeurs du secteur manufacturier ont souvent mentionné qu'ils recherchaient souvent des candidats ayant une solide éthique du travail et une grande fiabilité.

- L'évolution de la technologie et de l'innovation (notamment en matière d'automatisation) reste vitale pour le secteur. Le recours à la robotique, aux machines automatisées et aux logiciels a créé un changement dans les compétences recherchées par les employeurs. Les employeurs commencent à rechercher des travailleurs qualifiés ayant de l'expérience ou une formation en automatisation, en cybersécurité, en programmation de logiciels et en apprentissage machine.

TOURISME ET HÔTELLERIE

INDUSTRIE DU TOURISME ET DE L'HÔTELLERIE DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



- **CODES SCIAN : 711, 712, 713, 721, 722**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 1 670**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 1 583**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +87**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 18 008**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 1136**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +1,6 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 20 700 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 6311 — Superviseurs/superviseures des services alimentaires
  2. 6711 — Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé
  3. 6611 — Caissiers/caissières
  4. 6511 — Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesses
  5. 5254 — Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports de loisirs et de conditionnement physique

TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- L'industrie du tourisme et de l'hôtellerie à Windsor-Essex a été paralysée par la COVID-19. Cela a entraîné des licenciements massifs. Les employeurs locaux et les organisations touristiques ont fait des pieds et des mains pour créer des campagnes numériques visant à promouvoir les attractions et les entreprises locales. Un excellent exemple d'une initiative similaire est le programme Digital Main Street pour les entreprises de l'Ontario, développé par le gouvernement de l'Ontario. Par exemple, ce programme permet aux petites entreprises de demander des subventions pour les aider à passer à des plateformes numériques plus nombreuses pour les ventes et plus encore, pour tenir compte de la demande des consommateurs pendant la pandémie de COVID-19. L'organisme Tourism Windsor Essex Pelee Island (TWEPI) a également fait des efforts pour soutenir les petites entreprises de la région, en mettant sur pied un centre d'information sur la COVID-19, avec des renseignements sur les webinaires et l'éducation, les ressources commerciales et d'autres renseignements sur la santé et la sécurité au travail.

- La deuxième vague de la pandémie a causé davantage de problèmes au secteur, et les employeurs locaux continuent à chercher des méthodes pour composer avec le fait que la plupart des activités en personne ont été limitées ou annulées, y compris l'interdiction d'entrer dans la région, à cause de son état de confinement pour la période des fêtes.

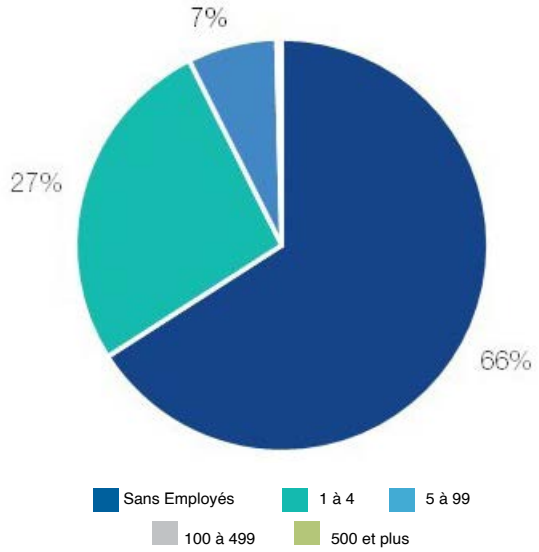
- Certains employeurs locaux prévoient une reprise de l'industrie lorsque la pandémie prendra fin, mais les principaux efforts de l'industrie continuent de se concentrer sur le maintien de la résilience tout au long de la pandémie.
  - Au cours des premières phases de la pandémie, les restaurants locaux se sont appuyés sur des plateformes technologiques de restauration et d'hôtellerie pour maintenir leur résilience (dont SkipTheDishes, DoorDash et Uber Eats). Bien que ces plateformes aient réduit leurs commissions et offert aux restaurants la possibilité d'utiliser leur propre personnel pour les services de livraison, cette méthode n'a plus été viable pour les restaurateurs indépendants locaux alors que la pandémie progressait et que la province a subi un deuxième confinement provincial. Des initiatives de restauration et d'hôtellerie comme Jubzi sont intervenues au cours de la deuxième vague pour mettre les clients en contact avec les restaurants indépendants locaux, permettant à un client de prendre en charge le supplément pour sa commande, permettant aux restaurants locaux d'accepter les commandes en ligne pour la collecte et la livraison, mais sans avoir à payer pour le service. L'initiative comporte deux volets. En utilisant ce service, les restaurants locaux ont accepté de faire don de 5 % du coût de la commande à la Windsor Downtown Mission, ce qui permet également à cette organisation à but non lucratif de maintenir sa résilience tout au long de la deuxième vague.

  - En octobre 2020, l'Ontario Tourism Innovation Lab et ses partenaires fondateurs, le TWEPI, le ministère des Industries du patrimoine, du sport, du tourisme et de la culture de l'Ontario, la Southwest Ontario Tourism Corporation et la caisse populaire Libro, ont rouvert le programme « Spark » de 2018, qui avait connu un grand succès. Ce programme offre une subvention de 3 000 dollars pendant la pandémie pour aider les particuliers, les petites entreprises et les organisations à but non lucratif à développer de nouvelles idées touristiques pour la région de Windsor-Essex.

- Les programmes de soutien au tourisme et à l'hôtellerie offerts au cours des premiers stades de la pandémie, qui ont ensuite été fermés à la fin de l'été, doivent être réévalués maintenant que nous traversons une deuxième période de fermeture. Par exemple, le Fonds d'aide et de relance régionale a été étendu en novembre 2020, pour soutenir des secteurs en difficulté comme le tourisme et l'hôtellerie.

TRANSPORT ET ENTREPOSAGE

INDUSTRIE DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE DANS WINDSOR-ESSEX, PAR NOMBRE D'ENTREPRISES ET FOURCHETTE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS : JUIN 2020



TENDANCES ET FAITS SAILLANTS DE L'INDUSTRIE

- La COVID-19 a eu des effets différents sur l'industrie du transport et de l'entreposage au niveau local. Il y a eu des problèmes dans le domaine du commerce, en raison des nouvelles réglementations frontalières, et certains ralentissements économiques, attribuables au soutien des industries connaissant des ralentissements économiques, comme le secteur manufacturier. Toutefois, les achats et les livraisons en ligne atteignent un niveau record en raison de la pandémie, ce qui crée une demande accrue de travailleurs impliqués dans ces activités, dont les répartiteurs, les conducteurs de véhicules de livraison et les manutentionnaires.

- Pour les employeurs locaux de ce secteur, les conducteurs de camion continuent d'être l'un des métiers les plus recherchés et les plus difficiles à pourvoir. De nombreux employeurs éprouvent des difficultés à trouver des conducteurs qualifiés possédant une expérience pertinente.

- De nouvelles compétences sont également recherchées, car le secteur du transport et de l'entreposage utilise de plus en plus la technologie dans ses activités, notamment la programmation de logiciels, le génie électrique, les chaînes de blocs et la cybersécurité automobile.

- **CODES SCIAN : 48-49**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2020 : 2 928**
- **NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES EN JUIN 2018 : 2 496**
- **ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENTRE JUIN 2018 ET JUIN 2020 : +432**
- **NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2019 : 7 274**
- **LES OFFRES D'EMPLOI EN 2020: 1 375**
- **PRÉVISIONS DE CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2019 – 2024) : +4,4 %**
- **SALAIRE ANNUEL MOYEN (2019) : 49 381 $**
- **PROFESSIONS DONT ON PRÉVOIT LA CROISSANCE :**
  1. 7511 — Conducteurs/conductrices de camions de transport
  2. 7452 — Manutentionnaires
  3. 1215 — Superviseurs/superviseures du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires
  4. 1525 — Répartiteurs/répartitrices
  5. 1431 — Commis à la comptabilité et personnel assimilé

RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Comparativement aux moyennes de l'Ontario et du gouvernement fédéral, Windsor-Essex a toujours connu un taux de chômage élevé. Malheureusement, la pandémie mondiale a perturbé davantage l'emploi et les activités dans tous les secteurs de la région de Windsor-Essex. Les restrictions de santé publique mises en place pour atténuer la propagation du virus changent en à peine quelques semaines, et les industries ont du mal à maintenir l'emploi et la production au milieu de la pandémie. Pour mieux comprendre les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail local, les chercheurs de Workforce Windsor-Essex ont organisé des réunions de consultation avec des représentants de l'industrie. Ces réunions ont permis de dégager les défis permanents avec lesquels les secteurs de la région sont aux prises. Ces réunions avec les représentants de l'industrie ont également permis de trouver les politiques et les recherches existantes qui serviront de lignes directrices pour la durabilité et la croissance de l'industrie, alors que nous cernons l'impact du virus sur le marché du travail pour les années à venir.

Nos intervenants ont constamment indiqué que la distanciation physique était l'élément le plus difficile pour l'exploitation de leur entreprise. Des secteurs comme le tourisme et l'hôtellerie, les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail, l'industrie de la fabrication, l'éducation, l'agriculture, les organisations à but non lucratif et la construction dépendent de la proximité physique pour la production de biens et la distribution de services. Un grand nombre de ces secteurs exigent une interaction avec les collègues, les distributeurs et les consommateurs, lors de communications en personne. La première vague de cas de COVID-19 a rendu le maintien de la distance physique encore plus difficile, car il y avait un grave manque d'accès aux équipements de protection individuelle (ÉPI). L'incertitude régnait par rapport à la source des stocks et à l'approvisionnement en ÉPI pour répondre aux pénuries d'ÉPI dans le monde. En août 2020, Statistique Canada a publié un rapport sur les besoins des entreprises en matière d'ÉPI pour fonctionner en toute sécurité. Il constatait que, dans des secteurs comme ceux des services d'hébergement et de restauration, des soins de santé et d'assistance sociale privés, du commerce de détail et de la construction, quatre entreprises sur cinq avaient besoin d'ÉPI[51]. Juste avant la fin mai 2020, Santé publique Ontario a publié le résumé des cas de COVID-19 en Ontario depuis le 15 janvier 2020. À la fin mai 2020, le gouvernement ontarien a prolongé toutes les ordonnances d'urgence, en raison d'un nombre confirmé de 28 263[52] cas de COVID-19. Pendant cette période, Statistique Canada a également indiqué que les entreprises des secteurs des services d'hébergement et de restauration, des soins de santé et du commerce de détail figuraient parmi les principaux secteurs ayant besoin d'ÉPI[53] pour protéger leurs employés et leurs consommateurs.

On sait que pendant la première vague de la pandémie, l'ÉPI a été attribué en priorité aux soins de santé et aux travailleurs de première ligne. Bien que cela ait été évidemment nécessaire, d'autres secteurs d'activité, moins prioritaires, ont dû réduire le nombre d'employés sur le lieu de travail pour limiter la propagation du virus. Mais cela a entraîné une diminution de la participation des travailleurs à la production de biens et de services. Dans la prochaine section, nous utiliserons le secteur des soins de santé pour démontrer la demande de types de compétences, professionnelles au cours de la première vague[54], afin d'illustrer la nécessité, pour ce secteur, d'être approvisionné en ÉPI pour fonctionner, se maintenir et se développer. Cela est mis en évidence pour déterminer le besoin grandissant, pour ce secteur, pour fonctionnaire, se maintenir et se développer durant la deuxième[55].

[51] Steve Martin, « Front-line health care workers on the brink, study shows », Windsor Star, 9 décembre 2020

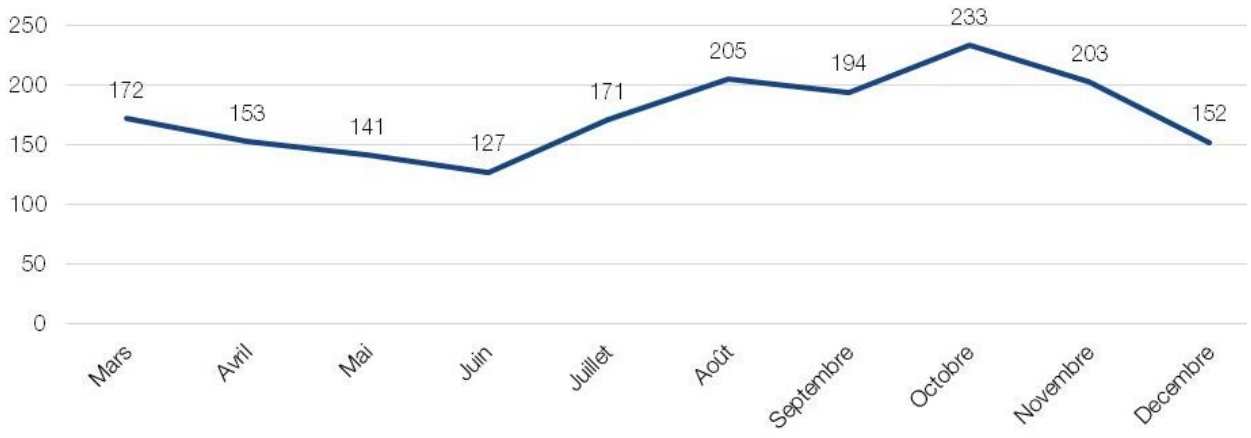
[52] Santé publique Ontario est une agence du gouvernement de l'Ontario qui se consacre à la protection et à la promotion de la santé de tous les Ontariens et à la réduction des inégalités en matière de santé. Santé publique Ontario met en relation les praticiens de la santé publique, les travailleurs de la santé de première ligne et les chercheurs avec les meilleures connaissances et les meilleurs renseignements scientifiques du monde entier.

[53] Statistique Canada, « Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada, mai 2020 », 14 juillet 2020, nº 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

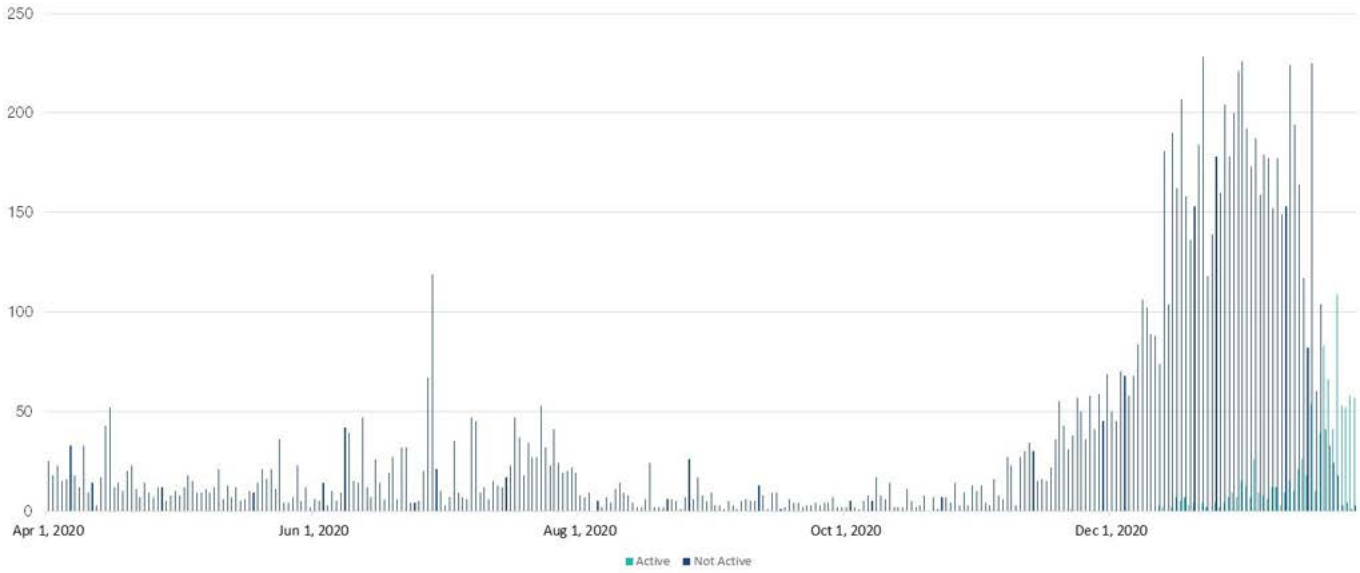
[54] L'Agence de protection et de promotion de la santé (Santé publique Ontario) reconnaît que la première vague de cas de Covid-19 a eu lieu entre le 15 janvier 2020 et le 30 juin 2020
Agence de protection et de promotion de la santé (Santé publique Ontario), « Résumé épidémiologique amélioré : La COVID-19 en Ontario : un résumé des schémas de transmission et d'dentification des cas durant la première vague », Toronto, ON : Imprimeur de la Reine pour l'ntario, 2020.

[55] On suppose que lOntario est entré dans la deuxième vague à la fin du mois de septembre 2020 et quelle se poursuit.

OFFRES D'EMPLOI PAR TYPE DE COMPÉTENCE POUR LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ, DE MARS 2020 À NOVEMBRE 2020[56]



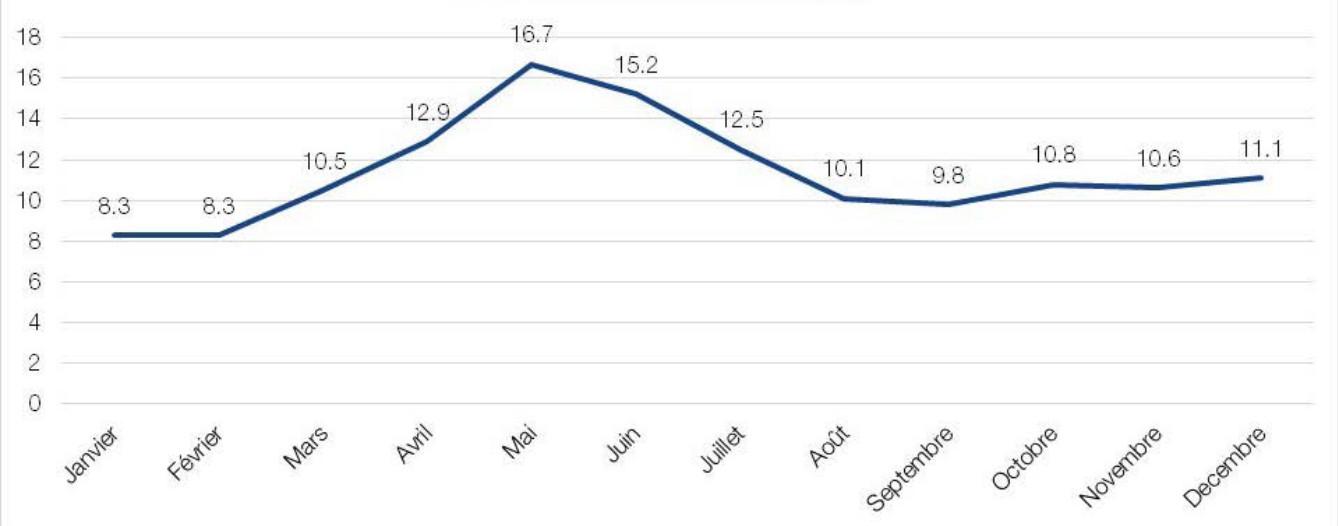
CAS DE COVID-19 DANS WINDSOR-ESSEX, PAR DATE[57]



Le graphique ci-dessus montre qu'entre les dates de la première vague, le nombre record de cas dans la région est apparu en juin 2020. À cette époque, les offres d'emploi dans le secteur de la santé avaient tendance à diminuer de mars à juin. Il pourrait y avoir de nombreux mécanismes de cause à effet pour cette tendance à la baisse, comme la disponibilité et l'accès immédiats à l'ÉPI, la proximité de la distance physique entre les travailleurs, l'embauche massive précoce au début de la pandémie pour répondre à l'augmentation du nombre de cas, ou l'aplatissement de la courbe des cas entre avril et une partie du mois de mai. Ce qui est significatif dans les chiffres fournis, c'est le nombre record de cas en juin, la faible demande d'offres d'emploi dans les professions de santé en juin, et le taux de chômage de 15,2 % en juin (une augmentation de 4,7 % par rapport au début du confinement en mars).

[56] Workforce WindsorEssex, « Monthly Job Demand Report », (https://www.workforcewindsoressex.com/jobdemand)
[57] Recreated from Windsor-Essex County Health Unit, « Covid-19 Interactive Local Data Dashboard », (www.wechu.org/cv/local-updates).

TAUX DE CHÔMAGE DANS WINDSOR-ESSEX, DE JANVIER À DECEMBRE 2020[58]



Les cas régionaux de COVID-19 observés en décembre ont dépassé le nombre record de cas observés en juin, et ce, à plusieurs reprises. En décembre 2020, le taux de chômage était de 11,1 %, ce qui correspond aux taux observés précédemment au début de la pandémie et à la fin de l'été 2020. Cette augmentation était attendue et devrait se poursuivre en janvier 2021, car le nombre de cas reste élevé et les mesures de confinement provinciales sont en place depuis décembre 2020. En outre, il est probable que la demande d'ÉPI sera plus importante, les services de santé et les travailleurs de première ligne étant prioritaires. Les industries subiront, une fois de plus, la perturbation des activités ressentie au début de la pandémie.

Notre secteur manufacturier a obtenu des fonds et des investissements pour la croissance de l'industrie, grâce à des initiatives comme celles de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario) et de Fiat Chrysler Automobiles (FCA). Toutefois, les représentants de l'industrie manufacturière ont fait savoir que la première vague avait montré la nécessité de meilleures directives, de la part de la province, sur le Cadre d'intervention pour la Covid-19. Bien que de nombreuses initiatives aient vu le jour pour protéger et soutenir les industries, le risque de contracter le virus et les restrictions en matière de santé publique entraînent un chômage involontaire.

[58] Statistique Canada, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois, tableau 14-10-0294-01.

CONCLUSION

La pandémie a valu aux industries de la région de Windsor-Essex de graves répercussions. Des secteurs prometteurs sont aux prises avec des problèmes d'emploi et une croissance réduite, alors qu'ils respectent les restrictions en matière de santé et de sécurité. La santé de la main-d'œuvre s'améliore lentement, mais la pandémie a modifié l'orientation de l'offre et de la demande. Les employeurs continuent d'avoir des difficultés à recruter et à conserver des travailleurs pour des professions recherchées, en particulier dans les secteurs de la fabrication, de la construction, de l'agriculture, des technologies de l'information et des communications, des soins de santé, du tourisme et de l'hôtellerie, et des services éducatifs. Les restrictions de sécurité mises en œuvre pour atténuer la pandémie ont entravé le recrutement, la formation et les possibilités d'apprentissage en milieu professionnel dans ces secteurs.

Les consultations communautaires avec les chefs d'entreprise ont montré que nos secteurs en croissance continuent de se tourner vers l'avenir et à l'après-pandémie. En attendant, les employeurs reconstruisent et redéfinissent les emplois nécessaires à la croissance de l'industrie et à la lutte contre la pandémie. Pour renforcer la main-d'œuvre à Windsor-Essex, les employeurs continuent de solliciter le soutien et les investissements fédéraux, provinciaux et régionaux. Les représentants de notre communauté et de nos industries ont montré leur souci de la situation en collaborant avec Workforce Windsor-Essex, ainsi qu'en recherchant des possibilités à l'extérieur de notre organisation, afin de créer et de maintenir des initiatives qui soutiennent la disponibilité, la stabilité et la croissance de la main-d'œuvre dans la région de Windsor-Essex.

workforce WindsorEssex

BIBLIOGRAPHIE

Agence de protection et de promotion de la santé (Santé publique Ontario). « Résumé épidémiologique amélioré : La COVID-19 en Ontario : un résumé des schémas de transmission et d'identification des cas durant la première vague », Toronto, ON : Imprimeur de la Reine pour lOntario, 2020.

Battagello, Dave. « Front-line health care workers on the brink, study shows ». December 9 2020. (https://windsorstar.com/news/local-news/front-line-health-care-workers-on-the-brink-study-shows).

Djakov, Simeon, Tea Trumbic et Éva (Yiwen) Zhang, « COVID-19 and the Gender Gap in Advanced Economies », VOX, portail du CEPR sur les politiques. 14 décembre 2020.

Emsi Analyst, mars 2020.

Graham, Andrew. « Ontario Government Announces $20 Million To Spur Apprenticeships in Skilled Trades », 4 décembre 2020 (https://globalnews.ca/news/7502593/ontario-20-million-apprenticeships-skilled-trades/).

Kusmierczyk, Irek. Community Conversation: The Economic and Social Impact of Temporary Foreign Workers. 12 novembre 2020.

Martin, Steve. Martin, Steve. « Préparatifs pour la reprise : les besoins des entreprises en matière déquipement de protection individuelle », 14 août 2020. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00068-fra.htm

Ministère des Collèges et Universités. « Promouvoir l'excellence : L'Ontario met en œuvre un financement axé sur le rendement à l'intention des établissements postsecondaires », 26 novembre 2020 https://news.ontario.ca/fr/release/59373/promouvoir-lexcellence-lontario-met-en-oeuvre-un-financement-axe-sur-le-rendement-a-lintention-des-e

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. *Local Board Report.* 2020.

Statistique Canada. Recensement de la population de 2016, nº 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.

---. Décompte des entreprises, juin 2020

---. « Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada, mai 2020 », 14 juillet 2020, nº 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

---. « Composantes de l'accroissement démographique, selon la région économique, limites de 2016 », tableau 17-10-0140 01.

---. « Enquête sur la population active », tableau 14-10-0017 01

---. « Enquête sur la population active », tableau 14-10-00950-01.

---. « Enquête sur la population active », tableau 14-10-0017 01

---. « Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois », tableau 14-10-0294 01.

---. « Estimations de la population, selon la division de recensement, limites de 2016, annuelles », tableau 17-10-0139 01

---. Déclarants

---. Déclarants et dépendants selon le revenu total, le sexe et l'âge, tableau 11-10-0008-01.

TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles. « The Status of Migrant Farm Workers in Canada », 2020.

« COVID-19 Surveys for Community Organizations Report »

---. « COVID-19 Interactive Local Data Dashboard » (www.wechu.org/cv/local-updates).

---. « 2020 Employer Survey ». Workforce WindsorEssex 2020. (www.workforcewindsoressex.com/employer-survey-results).

---. « Monthly Job Demand Report ». (https://www.workforcewindsoressex.com/jobdemand).

---. « Online Job Postings by Sector ». 2020.

---. « We Speak ». (https://www.workforcewindsoressex.com/wespeak).

---. « Windsor Essex Local Immigration Partnership ». (www.workforcewindsoressex.com/welip-september-2020).

ANNEXE : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

1. DÉFI

Les taux de chômage étant toujours faibles avant la pandémie, les employeurs locaux ont éprouvé des difficultés à pourvoir les postes. En tout, 42 % des employeurs ayant répondu au sondage mené auprès des employeurs en 2020 ont indiqué que la principale raison pour laquelle les postes sont difficiles à pourvoir était que les candidats ne possèdent pas les compétences techniques requises pour le poste.

POSSIBILITÉS

Promouvoir les programmes travail-études, les stages et l'apprentissage par l'expérience dans les écoles secondaires et les établissements postsecondaires. Les employeurs estiment que les jeunes de 16 à 24 ans peuvent être encouragés à occuper des emplois populaires dans des secteurs en croissance si les écoles secondaires et les établissements postsecondaires mettent l'accent sur les possibilités de croissance dans les métiers spécialisés. Le nouveau modèle de financement provincial pour les établissements d'enseignement supérieur favorise davantage les possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants, ce qui devrait permettre d'obtenir des diplômés plus qualifiés et plus compétents.

2. DÉFI

Le chômage des jeunes et des femmes a été le plus touché pendant la pandémie.

POSSIBILITÉS

Les jeunes et les femmes ayant toujours travaillé dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, notamment le commerce de détail, le tourisme et les services de restauration, il existe un besoin local de programmes de reconversion dans des secteurs plus demandés. Les programmes de formation qui offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité d'utiliser leurs compétences transférables seront les plus à même de soutenir ceux qui ne peuvent pas se reconvertir dans le cadre de programmes d'éducation traditionnels. Les possibilités de formation à court terme seront les plus utiles pour ceux qui cherchent à réintégrer rapidement le marché du travail.

3. DÉFI

Certains employeurs locaux estiment que les écoles secondaires et les établissements postsecondaires n'en font pas assez pour préparer les individus aux emplois disponibles dans la région.

POSSIBILITÉS

Les établissements d'enseignement secondaire et post-secondaire devraient collaborer aux efforts visant à mieux aligner les programmes d'études sur les besoins de l'industrie, en utilisant les informations sur le marché du travail et les contacts de l'industrie pour informer les changements de programmes d'études.

De 2020 à 2025, le gouvernement de l'Ontario commencera à mettre sur pied un nouveau programme qui mesure le taux d'obtention de diplôme des établissements, le taux d'emploi et l'engagement de l'établissement dans la communauté, ainsi que le financement de la recherche, les possibilités d'apprentissage par l'expérience et les revenus des diplômés, entre autres.

D'ici 2025, jusqu'à 60 % du financement public des établissements d'enseignement supérieur dépendra de mesures de rendement. Bien que ce changement encouragera les établissements d'enseignement de la région à adopter des renseignements sur le marché du travail pour créer des programmes d'études davantage axés sur l'industrie, une collaboration plus poussée avec l'industrie est nécessaire pour s'assurer que les programmes offerts reflètent les emplois disponibles à Windsor-Essex.

4. DÉFI

La disparité persistante entre la participation des hommes et des femmes sur le marché du travail est probablement attribuée à une dépendance disproportionnée à l'égard des femmes pour la garde des enfants. À l'échelle nationale, le taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants a chuté de 7 %, tandis que celui des hommes ayant de jeunes enfants a baissé de 4 %. Le taux d'emploi des femmes célibataires avec de jeunes enfants a diminué de 12 %, soit 5 % de plus que celui de leurs homologues masculins. Bien que ce problème ne soit pas nouveau au niveau local, il a été exacerbé par la pandémie, car les secteurs qui emploient le plus souv.ent des femmes ont été touchés, notamment le commerce de détail et le tourisme

POSSIBILITÉS

Cette même recherche suggère que l'augmentation des subventions pour la garde d'enfants est un choix politique qui a fait ses preuves dans le monde. Il pourrait permettre de réduire cet écart. Lorsqu'elles peuvent obtenir des services de garde d'enfants financés par l'État, les femmes sont plus à même de rechercher un niveau d'emploi suffisant tout en veillant à ce que leurs enfants soient surveillés, nourris et actifs. De telles mesures pourraient permettre à Windsor-Essex de se rapprocher de la parité des sexes sur le marché du travail. Des solutions à court et à long terme sont nécessaires pour garantir que la participation des femmes au marché du travail s'améliore de manière durable et significative.

5. DÉFI

L'augmentation constante du nombre de clients qui s'identifient comme nouveaux arrivants souligne à nouveau la nécessité d'offrir des possibilités adéquates à ceux qui arrivent au Canada et qui n'ont peut-être pas d'antécédents professionnels. Les nouveaux arrivants sont généralement plus déconnectés des réseaux industriels et professionnels locaux, ce qui réduit les possibilités d'acquérir une expérience professionnelle au Canada.

POSSIBILITÉS

Les employeurs locaux pourraient tirer parti de ce réservoir de nouveaux travailleurs en augmentation fiable qui cherchent un emploi à leur arrivée à Windsor-Essex. Et les nouveaux arrivants pourraient ainsi bénéficier de nouvelles possibilités d'emploi. Les partenariats existants, comme le partenariat local d'immigration de Windsor-Essex (du nom de WE LIP), devraient continuer à avoir la possibilité de mettre en relation les personnes qui immigrent dans la région avec les services dont elles ont besoin pour s'acclimater au Canada. Grâce à cela, les clients qui sont de nouveaux arrivants peuvent se retrouver en mesure d'entrer dans la population active locale, tout en ayant de meilleures chances de réussite.

workforce WindsorEssex

880, route Service N., Unité 201
Windsor (Ontario) N8X 3J5
Télephone : 226-674-3220
Courriel : info@workforcewindsoressex.com

Imprimé en 2021.

Ontario

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