workforce WindsorEssex

2023/2024

AU PLAN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

WINDSOR-ESSEX

This Employment Ontario project is funded in part by the Government of Canada and the Government of Ontario.

Canada EMPLOI ONTARIO Ontario

Workforce WindsorEssex est une commission de développement de la main-d'œuvre dont sa mission est de mener la planification régionale de l'emploi et de la communauté afin d'assurer le développement durable d'une main-d'œuvre forte.

Workforce WindsorEssex est un leader expérimenté dans le développement régional d'outils, de guides, et d'événements afin d'apporter des changements positifs au marché de travail tout en économisant le temps et les efforts de la communauté. Ces ressources, créées en collaboration avec les partenaires en emploi, en éducation et en industrie, sont conçues pour aider les chercheurs d'emploi, les employeurs, les étudiants, les éducateurs et la communauté à prendre des décisions informées en utilisant des ressources adaptées localement, riches en données et impartiales.

Pour en savoir d'avantage sur Workforce WindsorEssex et pour consulter nos outils et nos ressources, visitez **www.workforcewindsoressex.com**

Nous voudrions remercier toutes les personnes qui ont collaboré *au Plan sur le marché du travail local 2023-2024*, en lui consacrant du temps et en faisant part de leurs idées et de leur expertise.

Nous apprécions le soutien de Sarah Robson, directrice des communications du projet, pour le graphisme.

Nous remercions également le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour son soutien.

Published Janvier 2024

À propos de l'auteure

Gestionnaire de projets de recherche, **Tashlyn Teskey** (elle) est responsable de superviser des projets de recherche sur le marché du travail et d'informer la collectivité des tendances de ce marché et des parcours de carrière.

Mme Teskey détient une maîtrise en sciences politiques de l'Université de Windsor et un baccalauréat en études environnementales de l'Université de Waterloo. Pendant sa maîtrise, ses recherches ont porté sur le système d'apprentissage canadien et sur la possibilité qu'il adopte le modèle allemand. Depuis que Mme Teskey travaille à Workforce WindsorEssex, ses travaux de recherche ont continué de mettre l'accent sur le système d'apprentissage ontarien, ainsi que sur la façon dont la région de Windsor-Essex pourrait améliorer les taux de recrutement des apprentis locaux et d'achèvement de leur formation. Ses projets de recherche portent sur les parcours éducatifs que peuvent emprunter les étudiants après le secondaire, ainsi que sur l'importance des métiers spécialisés et de l'apprentissage dans l'économie canadienne.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé 04
Introduction 09
Méthodologie 13
Notre collectivité 15
- Population
- Revenu
- Migration
- Résidents non permanents

Emploi Ontario 32
- Services d'aide à l'emploi
- Alphabétisation et formation de base (AFB)
- Transformation des services d'Emploi Ontario

Apprentissage 42
Population active 48
- Aperçu
- Groupes mal desservis
- Tendances sur cinq ans émanant de l'Enquête sur la population active

Industries 65
- Agriculture
- Construction
- Éducation
- Soins de santé et assistance sociale
- Technologies de l'information et des communications
- Fabrication
- Tourisme et hôtellerie
- Transport et entreposage

Recommandations 94
- Aperçu des recommandations précédentes
- Plan d'action

Conclusion 109
Bibliographie 111

Résumé

Principales conclusions

- La population de Windsor-Essex (à l'exclusion de la ville d'Essex) a augmenté de 2 % en 2022, passant de 404 368 habitants en 2021 à 414 228 habitants en 2022. Cette hausse spectaculaire est probablement attribuable à l'immigration internationale dans notre région, notamment les immigrants, les travailleurs étrangers temporaires, les étudiants internationaux et les demandeurs d'asile. De plus, il est probable que la relative abordabilité des logements locaux, comparativement à d'autres régions de l'Ontario, ait attiré de nouveaux résidents provenant d'autres régions de la province.

- Si l'on examine l'augmentation dans les groupes d'âge de la population locale au cours des 5 dernières années, on peut observer une légère hausse du nombre de jeunes et de personnes en âge de travailler. Cela dit, l'augmentation de 9 % des personnes âgées de 55 ans et plus aura des répercussions considérables sur la main-d'œuvre locale.

- Le pourcentage de personnes ayant fait des études collégiales ou universitaires a augmenté, passant de 2 % à 45 % de la population, tandis que celui des personnes ayant obtenu un certificat d'une école de métiers a chuté de 1 %, s'établissant à 6 % de la population.

- En octobre 2023, le salaire minimum en Ontario est passé de 15,50 $ à 16,55 $. Néanmoins, le salaire minimum est toujours inférieur au salaire de subsistance de 18,65 $ pour la région de Windsor-Essex, lequel a augmenté de 9,3 % par rapport à 2022.

- Les secteurs dans lesquels les clients des services d'aide à l'emploi avaient déjà travaillé sont la fabrication, l'hébergement et la restauration, les services administratifs et de soutien, les services de gestion des déchets et d'assainissement, les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que le commerce de détail. Toutes ces industries regroupent les employeurs les plus importants de la région.

- Bien que le nombre de nouvelles inscriptions et d'apprentis actifs augmente chaque année, ce nombre reste inférieur à celui d'avant la pandémie et ne compense pas le nombre de départs à la retraite.

- Au total, 45 % des employeurs locaux sondés étaient optimistes quant à leur capacité de retenir de nouveaux employés, mais très peu (22 %) estimaient que des travailleurs qualifiés étaient disponibles. Moins de la moitié (37 %) jugeaient avoir la capacité d'attirer de nouveaux employés. Ce faible taux pourrait être attribuable au fait que les répondants jugent que la stabilité de la main-d'œuvre est mauvaise (24 %) et passable (51 %).

Recommandations

1. Attirer les groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés

Il y a de nombreux avantages à attirer les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés, ainsi qu'à répondre à leurs besoins. Il est donc essentiel de renseigner les employeurs sur les ressources et les mesures de soutien à leur disposition qui pourraient améliorer l'attraction et la rétention des nouveaux employés. La meilleure façon de revendiquer cela auprès des employeurs serait de les mettre en contact avec les services d'emploi et d'établissement pour les sensibiliser à la réserve de talents, leur présenter une analyse de rentabilité visant à remédier à la pénurie de compétences au moyen de la main-d'œuvre existante et promouvoir une formation sur les compétences culturelles et l'accès aux pratiques exemplaires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En développant une approche de groupe qui permet aux propriétaires d'entreprise de transmettre leurs expériences, on aidera à amorcer un dialogue et à raconter des histoires de réussite personnelles.

2. Améliorer la rétention des employés et accroître l'utilisation des programmes de formation

La rationalisation des ressources dans les services de ressources humaines (RH) pourrait entraîner une amélioration des plans d'attraction et de rétention. La mise en commun des pratiques exemplaires au sein d'un réseau établi de services de RH pourrait informer les membres de ce réseau des attentes de la main-d'œuvre actuelle à l'aide de témoignages et d'exemples de réussites. La meilleure façon de mettre sur pied un tel réseau pourrait consister à organiser, sur une base annuelle ou semestrielle, un atelier ou un congrès à l'intention des services de RH. On pourrait aussi (ou également) créer un réseau en ligne permettant l'échange de ressources et de liens menant vers des subventions ou des fonds pour tisser des liens entre les services régionaux de RH et centraliser les méthodes relatives aux RH.

3. Attraction accrue d'enseignants en éducation technologique au secondaire

Les partenaires communautaires peuvent revendiquer des solutions pour attirer des enseignants en éducation technologique au secondaire qui pourraient être actuellement à l'extérieur du domaine. Par exemple, ils peuvent demander des salaires plus élevés, ainsi que de meilleurs avantages sociaux et des pensions plus intéressantes, pour inciter des travailleurs qualifiés à passer à l'enseignement. De plus, ils peuvent plaider en faveur de l'expansion du volet relatif aux immobilisations du Fonds pour le développement des compétences. Ils peuvent aussi faire valoir la nécessité d'une indemnité pendant la formation des enseignants et de machines modernes qu'ils connaissent bien. Comme les établissements d'enseignement postsecondaire locaux sont entièrement équipés des technologies et des machines les plus récentes, l'accroissement des liens entre ces établissements et les écoles secondaires peut mener à l'organisation de journées de formation collaborative et à des possibilités d'apprentissage.

4. Improve Regional Attraction of New Talent

To attract and retain residents, a shared story could be developed to highlight everything Windsor-Essex has to offer. Tapping into what makes Windsor-Essex unique, these traits should be compiled and shared on one online resource, utilizing visual media to better promote the region. Creating one website where other sites could be linked for more information, organized by areas of interest, will centralize the story that Windsor-Essex hopes to promote. It could also share links to housing and real estate to create a centralized location for renting and equally promote the local lower cost of living.

5. Réduire l'exode des cerveaux technologiques locaux

- Les données ont montré que les entreprises qui adoptent un système bien défini de mobilité ascendante améliorent la rétention des employés. Montrer aux étudiants de quelle façon et à quel moment ils peuvent changer de rôle ou assumer davantage de responsabilités à la suite d'un placement d'alternance études-travail mettra en évidence les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise et améliorera le processus d'intégration.

- La meilleure méthode pour créer une mobilité ascendante consiste à prospecter des talents au sein même de l'entreprise et à investir dans la main-d'œuvre existante. De plus, il est important de créer des parcours à l'interne pour des programmes de croissance et de mentorat qui facilitent et accélèrent l'avancement des nouveaux employés. Les programmes de perfectionnement et de recyclage professionnel peuvent également assurer un avenir au sein de l'entreprise aux employés.

- Les meilleures méthodes pour attirer des étudiants pourraient consister à créer plus de ressources visuelles (p. ex., un schéma des possibilités de soutien et des débouchés) et d'activités (p. ex., des salons coopératifs et des séances d'information d'associations sectorielles). Il pourrait être avantageux d'élaborer un plan de sensibilisation systématique qui peut aider à diffuser en une seule fois des renseignements cohérents à tous les étudiants du programme d'alternance études-travail.

6. Améliorer la rétention dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie

Il serait essentiel de fournir un soutien plus important au personnel du secteur du tourisme et de l'hôtellerie. Ce soutien peut comprendre l'amélioration de l'accès au transport, l'offre d'avantages sociaux pour le personnel à temps partiel et l'adaptation des horaires de travail pour répondre aux besoins de flexibilité des employés. Les projets mobilisateurs dans ce secteur pourraient également comprendre un accroissement de la sensibilisation aux postes à temps plein au sein du secteur, la mise en lumière des possibilités d'avancement, ainsi que la promotion de l'importance d'acquérir des compétences transférables par des emplois à temps partiel. Une plus grande participation des employeurs aux programmes de l'Ontario Tourism Education Corporation serait également nécessaire pour optimiser l'utilisation des ressources offertes dans le but de soutenir les demandeurs d'emploi locaux et les employés actuels du secteur du tourisme et de l'hôtellerie.

Introduction

Lorsqu'on consulte les membres de la collectivité, on constate qu'ils manifestent un nouvel optimisme à l'égard de la région de Windsor-Essex. En effet, les investissements industriels dans la région, le retour complet des événements culturels et communautaires, de même que les innombrables possibilités d'emploi, ont amélioré la qualité de vie, selon les résidents.

Population locale

Entre 2021 et 2022, la population de Windsor-Essex a augmenté de 9 860 habitants[1]. Une grande partie de cette croissance est attribuable à l'immigration internationale qui a contrebalancé la perte de résidents locaux au profit d'autres régions. La collectivité inclusive que nous nous efforçons de bâtir a conduit les immigrants et les nouveaux arrivants de notre région à développer leurs communautés culturelles et à élargir leurs réseaux locaux. Windsor-Essex offre depuis longtemps de précieux services d'aide à l'établissement qui ont reçu les louanges des ministères fédéral et provincial. Les services d'aide à l'établissement offerts dans notre collectivité continuent d'être considérés comme une pratique exemplaire pour d'autres régions du pays, surtout dans les cas de demandeurs d'asile et de réfugiés qui viennent dans notre collectivité à la recherche d'une qualité de vie durable.

[1] Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 — Estimations de la population, 1er juillet, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, limites de 2016.

À mesure que la population vieillit et déménage à Windsor-Essex depuis d'autres régions du Canada, on peut observer des changements dans le paysage de la main-d'œuvre locale. De nombreux secteurs font face à des départs à la retraite dans l'ensemble de notre collectivité et les besoins d'une population vieillissante continuent d'alourdir la charge des soins de santé et de l'assistance sociale. Les besoins continus en matière de travailleurs de la santé dans les domaines des soins médicaux d'urgence et des soins à domicile ont incité de nombreuses entreprises à offrir des primes à la signature, des avantages autres que la rémunération, ainsi que des salaires plus élevés pour concurrencer les employeurs de l'autre côté de la frontière[2]. Le vieillissement de la main-d'œuvre a également fait en sorte que plusieurs générations travaillent ensemble. À l'heure où les pénuries de compétences et l'inflation élevée découragent les gens de prendre une retraite anticipée, de nombreux milieux de travail font des ajustements pour attirer et retenir les talents nés au cours des quelque cinquante dernières années. Les pensions, les avantages sociaux et la stabilité du revenu demeurent des stratégies clés de rétention pour les générations prémilléniales. Cela dit, bon nombre de personnes nées dans les années 1990 et plus tard recherchent des horaires plus flexibles, un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que du soutien par rapport à leur cheminement de carrière[3]. Les nombreuses grèves et négociations syndicales qui ont eu lieu en 2023, notamment la grève de six mois des travailleurs de Sel Windsor, ont porté sur la sécurité d'emploi, les augmentations salariales et l'amélioration des avantages sociaux. C'est la preuve que les besoins des travailleurs évoluent et que les employeurs doivent en tenir compte, à défaut de quoi cela pourrait avoir une incidence sur le résultat net des entreprises locales[4].

[2] Trevor Wilhelm, « Windsor Regional Hospital gives out $750,000 in signing bonuses to attract nurses », Windsor Star, 3 mars 2022, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-regional-hospital-gives-out-750000-in-signing-bonuses-to-attract-nurses
[3] https://hbr.org/2023/10/best-practices-for-engaging-a-multigenerational-workforce
[4]https://www.unifor.org/fr/nouvelles/toutes-les-nouvelles/les-membres-dunifor-ratifient-un-nouveau-contrat-de-travail-avec-sel

Changements nationaux et provinciaux

En octobre 2023, le salaire minimum était de 16,55 $ en Ontario[5]. Bien que cette augmentation de 15,50 $ à 16,55 $ ait été la bienvenue pour de nombreuses personnes travaillant à des postes à temps partiel ou de premier échelon, ce salaire est toujours inférieur au salaire de subsistance local de 18,65 $[6]. L'inflation galopante dans le monde et le coût croissant du logement (tant à titre de propriétaire que de locataire) ont eu des répercussions sur la capacité de nombreux résidents à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille[7]. Étant donné qu'un logement abordable reste hors de portée pour plusieurs, la pénurie de logements limite encore plus les possibilités de déménagement.

Bien que la pénurie de logements représente un défi pour beaucoup de gens dans notre collectivité, elle constitue une menace encore plus grande pour notre capacité à attirer des talents dans notre région pour combler les lacunes dans les compétences offertes, qui est l'une des principales sources de personnes compétentes pour notre collectivité. Pour accroître la main-d'œuvre disponible au Canada, le programme Entrée express, qui donne la priorité aux immigrants ayant des compétences et l'expérience recherchées, a été élargi pour prioriser ceux qui ont de l'expérience dans les domaines des métiers, du transport, de l'agriculture, des soins de santé ainsi que de la science, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)[8]. On voit également de nombreux secteurs et associations admissibles au pays éliminer l'obstacle relatif aux diplômes ou à l'expérience de travail obtenus à l'étranger pour que les nouveaux arrivants puissent améliorer notre marché du travail grâce aux compétences et à l'expérience qu'ils apportent au pays[9].

Les ajouts et modifications apportés au programme d'études actuel de l'Ontario aux niveaux primaire et secondaire auront également des effets positifs sur notre marché du travail local en augmentant la capacité des diplômés du secondaire à contribuer de manière significative à la main-d'œuvre locale. Les changements comprennent l'exigence d'obtenir un crédit dans un cours d'éducation technologique pour accroître l'exposition aux métiers spécialisés, l'inclusion de la littératie numérique pour les élèves du primaire et l'élimination de la répartition en classes homogènes en 9e année pour réduire la perpétuation des obstacles non scolaires à la réussite[10] [11].

[5] Travail, Immigration, Formation et Développement des compétences, « L'Ontario augmente le salaire minimum le 1er octobre afin d'aider les travailleurs et les travailleuses », Salle de presse du gouvernement de l'Ontario, 29 septembre 2023, https://news.ontario.ca/fr/statement/1003574/lontario-augmente-le-salaire-minimum-le-1er-octobre-afin-daider-les-travailleurs-et-les-travailleuses
[6] Ontario Living Wage Network, « 2023 Rates », https://www.ontariolivingwage.ca/rates
[7] https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/windsor-households-financial-meet-needs-1.7020955
[8] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Le Canada lance un nouveau processus pour accueillir les nouveaux arrivants qualifiés ayant une expérience de travail dans des emplois prioritaires en tant que résidents permanents », Gouvernement du Canada, 31 mai 2023, https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/05/le-canada-lance-un-nouveau-processus-pour-accueillir-les-nouveaux-arrivants-qualifies-ayant-une-experience-de-travail-dans-des-emplois-prioritaires.html
[9] Amy Judd, « B.C. announces new rules to streamline international credential recognition », Global News, 10 octobre 2023, https://globalnews.ca/news/10015489/bc-international-credentials-recognition/
[10] Katherine DeClerq, « New curriculums are coming to Ontario schools next month. Here's what you need to know », CTV News, 28 août 2023, https://toronto.ctvnews.ca/new-curriculums-are-coming-to-ontario-schools-next-month-here-s-what-you-need-to-know-1.6537025
[11] Vanessa Blintec, « More schools are having a hard time de-streaming Grade 9 students, survey suggests », CBC News, 13 novembre 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-de-streaming-survey-2023-1.7027067#:~:text=Ontario%20to%20end%20academic%20streaming%20in%20high%20schools&text=Ontario%20says%20it's%20following%20the,the%20pathway%20to%20higher%20education.

Nouveaux investissements

Les investissements gouvernementaux dans notre collectivité ont eu des retombées positives non seulement pour les entreprises qui en tirent profit directement, mais aussi pour celles qui bénéficient de l'attention accrue du gouvernement pour notre région au cours des dernières années. Quand les ministres et les représentants ministériels se sont déplacés pour en apprendre davantage sur notre région, nous avons pu leur parler de la résilience, du succès et de la fierté locale de Windsor-Essex. Entre juin 2022 et 2023, on a enregistré une augmentation de 9 % du nombre de travailleurs autonomes et de 3 % du nombre d'entreprises ayant des employés, pour un total respectif de 25 500 et de 12 170 entreprises[12]. En plus de la croissance du nombre de nouvelles entreprises, les progrès réalisés sur le pont international Gordie-Howe ont accru la visibilité du projet pour les collectivités avoisinantes, puisque la vue de la berge change tous les jours. L'agrandissement de l'autoroute 3 continue de faciliter le transport entre la ville de Windsor et le comté d'Essex et améliore les déplacements des travailleurs. De plus, les améliorations continues dans de nombreux centres d'affaires de la collectivité, y compris Amherstburg et Essex, ont créé un plus grand attrait et des rues principales plus attirantes pour les résidents et les propriétaires d'entreprises.

De nouveaux investissements liés à des programmes ont également été réalisés dans notre région pour soutenir ceux qui sont souvent mal desservis par les fournisseurs de services traditionnels. Le Southwestern Ontario Black Entrepreneurship Network, à Windsor, travaille à améliorer la capacité des entrepreneurs et des propriétaires d'entreprises noirs à faire croître leur entreprise et leurs réseaux professionnels. Dirigé par Workforce WindsorEssex, le TeaMWork Project a permis d'accroître la capacité d'organisations locales au service des travailleurs migrants ainsi que d'améliorer leur intégration et leur lien avec la communauté. Les efforts de collecte de fonds de l'Unemployed Help Centre (UHC) — Hub of Opportunities ont permis l'acquisition d'un nouveau véhicule de sauvetage alimentaire pour le programme Plentiful Harvest qui permettra de récupérer des fruits et légumes de serres et d'agriculteurs locaux, et de les distribuer aux personnes qui font face à une pénurie alimentaire dans notre collectivité. Ces investissements dans des programmes, ainsi que les nombreux autres qui ont été réalisés dans notre collectivité au cours de la dernière année, appuient les organisations qui travaillent directement avec ceux qui ont besoin d'aide et qui cherchent à améliorer leur qualité de vie dans la région de Windsor-Essex.

Pendant que Windsor-Essex continue de mettre l'accent sur sa résilience, le marché du travail local a réagi en offrant des possibilités d'emploi dans tous les secteurs de notre région. Il est donc crucial de veiller à ce que les demandeurs d'emploi et les étudiants soient prêts à profiter de ces occasions pour connaître du succès sur le marché du travail. Une liste des professions et secteurs recherchés se trouve à la section Aperçu de la main-d'œuvre. De plus, de nouvelles possibilités de formation et les investissements mentionnés figurent à la section Secteurs prometteurs.

Pour en savoir plus sur les professions recherchées et les possibilités d'emploi, consultez le site **www.workforcewindsoressex.com**.

[12] Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023.

Méthodologie

Un sondage destiné aux employeurs a été mené en mai 2023 pour recueillir les points de vue de l'industrie sur la disponibilité des talents, les besoins en compétences, la capacité régionale à soutenir les entreprises et la capacité des entreprises à se développer dans notre communauté. Le sondage a été élaboré et diffusé en partenariat avec Invest WindsorEssex et le Collège St. Clair. Quatre-vingt-trois personnes ont répondu au sondage, dont 49 % à Windsor. Les pourcentages les plus élevés de répondants provenaient des secteurs de la fabrication; du commerce de détail; et des services professionnels, scientifiques et techniques.

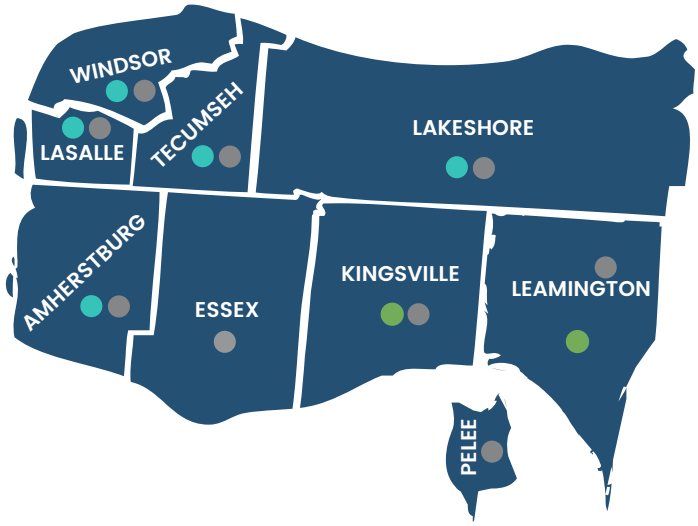
Des consultations ont été menées auprès d'employeurs, d'associations industrielles, d'organisations communautaires, de fournisseurs de services d'emploi, de fournisseurs de services d'aide à l'établissement, d'établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, d'organisations de développement économique et de municipalités locales. Les consultations se sont déroulées d'août à novembre 2023, et plus de 54 consultations ont eu lieu en personne et virtuellement.

Des consultations supplémentaires ont eu lieu avec le Comité consultatif sur la main-d'œuvre, et ont été organisées par Workforce WindsorEssex, afin de déterminer les approches et les besoins pertinents pour traiter les questions prioritaires définies en fonction du Plan du marché travail local de l'année précédente. Des réunions bimensuelles ont été organisées pour discuter des problèmes prioritaires, des possibilités d'amélioration et des solutions potentielles, ainsi que du rôle que les membres du comité et de la communauté peuvent jouer par rapport aux solutions proposées. Les solutions proposées par le comité comprennent des actions à court et à long terme pour la communauté, y compris les pratiques exemplaires d'autres régions, des considérations pour la mise en œuvre des solutions dans notre communauté et avec les groupes mal desservis, et des initiatives de défense des intérêts pour soutenir chaque priorité abordée. Pour plus d'informations sur les priorités de la communauté et les idées de solutions identifiées, veuillez consulter le Plan d'action à la page 100.

En plus des consultations, une analyse du contexte a été menée sur les nouveaux programmes de formation, les changements industriels et les changements économiques ayant un impact sur le recrutement et la rétention.

Les données sur la main-d'œuvre locale ont été recueillies auprès de nombreuses sources, notamment les recensements de 2016 et 2021 de Statistique Canada, les données sur les offres d'emploi de Workforce WindsorEssex, les données sur les employeurs de la rubrique Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, les données personnalisées de Statistique Canada, les articles de presse et les rapports de recherche provinciaux, ainsi que les données d'Emploi Ontario fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.

Le rapport mentionne les emplacements géographiques de la « **RMR de Windsor** », de l'« **AR de Leamington** » et de la « **DR d'Essex** ». Voici la définition de chacun de ces emplacements :



LEGEND:

- **La RMR de Windsor** (région métropolitaine de recensement) comprend les municipalités de Windsor, de Tecumseh, de Lakeshore, d'Amherstburg et de LaSalle.*
- **L'AR de Leamington** (agglomération de recensement) comprend les municipalités de Leamington et de Kingsville.
- **La DR d'Essex** (division de recencement) comprend les municipalités de municipalities of Windsor, de Tecumseh, de Lakeshore, d'Amherstburg, de LaSalle, d'Essex, de Leamington, de Kingsville et de Pelee, lesquelles constituent, essentiellement, la totalité de « Windsor-Essex ».

*Veuillez noter:
Depuis 2021, la RMR de Windsor comprend désormais les municipalités de Windsor, Tecumseh, Lakeshore, Amherstburg, LaSalle, Essex, Leamington, Kingsville et Pelée. Aux fins du présent rapport, nous faisons référence aux limites de 2016 lorsque nous faisons référence à la RMR de Windsor, qui comprend uniquement les municipalités de Windsor, Tecumseh, Lakeshore, Amherstburg et LaSalle.

Notre collectivité

Population

POPULATION DE WINDSOR-ESSEX, À L'EXCLUSION DE LA VILLE D'ESSEX, DE 2018 À 2022

Géographie	2018	2019	2020	2021	2022
RMR de Windsor	348 304	352 538	353 572	351 213	359 672
RC de Leamington	52 038	52 074	52 257	53 155	54 556
Total	**400 342**	**404 612**	**405 829**	**404 368**	**414 228**

Tableau 1. Population de Windsor-Essex, à l'exclusion de la ville d'Essex, de 2018 à 2022[13].

La population de Windsor-Essex (à l'exclusion de la ville d'Essex) a augmenté de 2 % en 2022, passant de 404 368 en 2021 à 414 228. La fluctuation de la population ressentie au cours des dernières années, y compris une diminution en 2021, a conduit à une augmentation de près de 10 000 personnes. Ce bond spectaculaire est probablement attribuable à l'immigration internationale dans notre région, notamment les immigrants, les travailleurs étrangers temporaires, les étudiants étrangers et les demandeurs d'asile. Il est également probable que le prix relativement abordable des logements locaux, par rapport à d'autres régions de l'Ontario ait attiré de nouveaux résidents d'autres régions de la province[14].

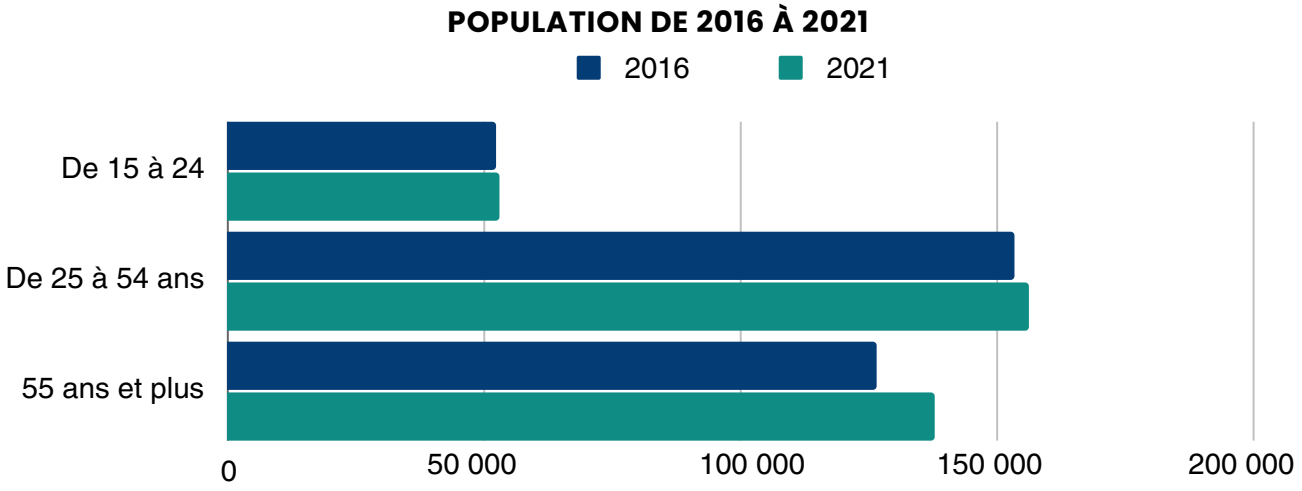


Figure 1. Population de Windsor-Essex, de 2016 à 2021[15].

[13] Statistique Canada, Tableau 17-10-0135-01 — Estimations de la population, 1er juillet, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, limites de 2016
[14] Katerina Georieva, « Windsor's real estate market is 'affordable' - but how affordable is it for Windsorites? », CBC News, 5 mars 2023, , https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/windsor-affordable-how-affordable-for-windsorites-1.5929349.
[15] Statistique Canada, 2023. (Tableau). Profil du recensement. Recensement de la population de 2021, no 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Publié le 15 novembre 2023.

POPULATION DE WINDSOR-ESSEX, SELON L'ÂGE ET LE SEXE, EN 2021

Âge	Hommes et plus	Femmes et plus	Total	Croissance depuis 2016
De 15 à 24 ans	27 695	25 260	52 960	1 %
De 25 à 54 ans	77 800	78 390	156 690	2 %
55 ans et plus	65 725	72 105	137 825	9 %

Tableau 2. Population de Windsor-Essex, selon l'âge et le sexe, en 2021[16].

En examinant l'augmentation des groupes d'âge de notre population locale au cours des cinq dernières années, nous pouvons constater de légères augmentations chez les jeunes et les personnes en âge de travailler. Cependant, l'augmentation de 9 % des personnes âgées de 55 ans et plus aura un impact considérable sur notre communauté locale, en particulier sur notre main-d'œuvre locale. Avec plus de 30 % de la population à la retraite ou se rapprochant de la retraite, le besoin en matière de talents va continuer à croître dans notre communauté, à la fois pour combler la pénurie de main-d'œuvre créée par les départs à la retraite et pour répondre au besoin croissant de travailleurs dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale pour s'occuper de notre population vieillissante. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, l'un des nombreux secteurs aux prises avec une pénurie de talents, continuera d'avoir besoin d'infirmières, de préposés aux bénéficiaires, de travailleurs sociaux, d'aides familiaux résidents et de personnel administratif médical.

Le nombre de personnes âgées de moins de 15 ans a également augmenté de 3 %, ce qui accentue l'impact de la pénurie croissante d'éducatrices de la petite enfance (EPE). La demande de talents pour les EPE a entraîné une disponibilité limitée des services de garde d'enfants pour ceux de notre région, ce qui a un impact sur la participation des parents à la population active. De novembre 2022 à novembre 2023, il y a eu 213 offres d'emploi actives pour des EPE de la part de 66 employeurs différents[17]. Bien qu'une grande partie de la demande existe dans la ville de Windsor, on constate une demande croissante dans le comté, en particulier à Lakeshore, Amherstburg et Tecumseh.

[16] Statistique Canada, 2023. (Tableau). Profil du recensement. Recensement de la population de 2021, no 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Publié le 15 novembre 2023.
[17] Workforce WindsorEssex, « Labour Market Insights Report », novembre 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.

POPULATION DE WINDSOR-ESSEX DE 2016 À 2021, SELON LE GROUPE DÉMOGRAPHIQUE

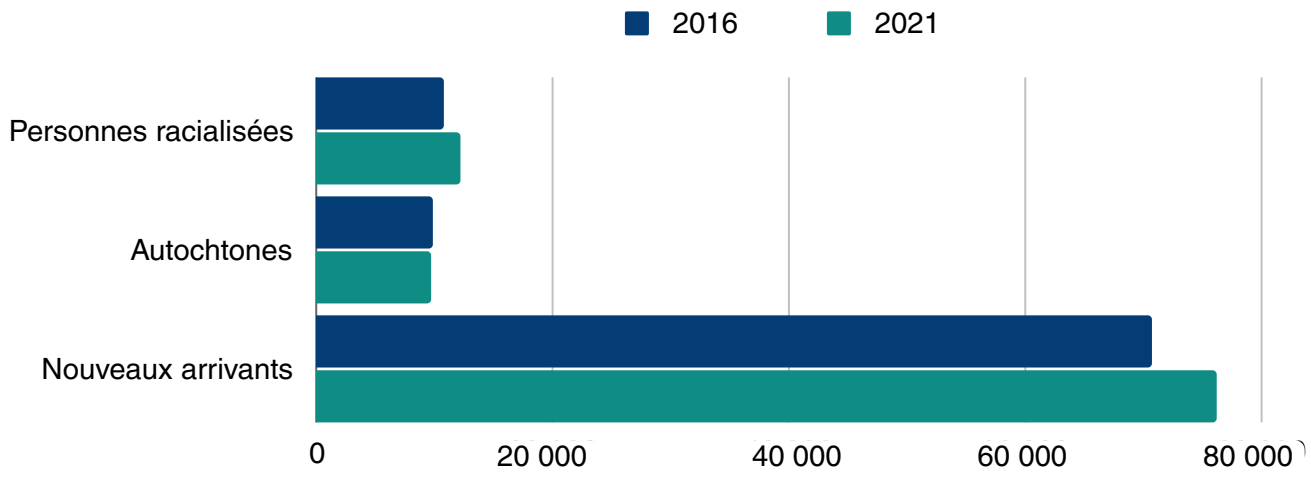


Figure 2. Population de Windsor-Essex de 2016 à 2021, selon le groupe démographique[18].

Nous avons également constaté une croissance de la population locale de nouveaux arrivants et de la population de personnes racialisées. Cette croissance est en grande partie attribuable à l'augmentation de l'immigration au Canada depuis la fin des restrictions liées à la pandémie. Ces augmentations signifient qu'il faut des services de garde d'enfants et des services connexes culturellement adaptés, notamment des travailleurs qui parlent d'autres langues que l'anglais, qui ont des expériences en commun avec la population qu'ils servent, et des ressources en personnel soignant qui tiennent compte de la diversité de notre communauté. Bien que le nombre d'Autochtones ait légèrement diminué dans notre région, il reste important que les services de prestation de soins et les mesures de soutien aux prestataires soient culturellement adaptés à notre communauté, notamment par une représentation diversifiée, des informations en plusieurs langues et des fournisseurs de services ciblant des groupes diversifiés.

POPULATION ACTIVE TOTALE SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT

	Total	Pas de certificat	École secondaire	Apprentissage ou école de métiers	Collège, cégep	Université
Total en 2016	324 330	62 035	100 700	21 595	70 380	69 610
Total en 2021	346 975	60 960	109 620	19 740	73 205	83 450
Travaille	171 710	14 555	48 095	9 760	44 485	544 815
Au chômage	31 990	3 760	13 490	1 805	6 970	5 960
Population inactive	143 280	42 645	48 030	8 180	21 750	22 675

Tableau 3. Population active totale selon le plus haut niveau de scolarité atteint au cours des cinq dernières années[19].

[18] Statistique Canada, 2023. (Tableau). Profil du recensement. Recensement de la population de 2021, no 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Publié le 15 novembre 2023.
[19] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

Comme notre population a augmenté depuis 2016, nous constatons que cette augmentation se reflète dans le nombre de personnes ayant terminé leurs études secondaires et postsecondaires. Cependant, la diminution du nombre de personnes ayant obtenu un certificat d'une école de métiers est préoccupante dans le contexte de la pénurie croissante de travailleurs qualifiés. Alors que le pourcentage de personnes ayant fait des études collégiales ou universitaires a augmenté de 2 %, ce qui représente 45 % de la population, celui des personnes ayant obtenu un certificat d'une école de métiers a diminué de 1 %, représentant 6 % de la population. Bien que le taux de certification d'apprentissage de Windsor-Essex soit supérieur de 1 % au taux provincial, les industries et les investissements de notre région dépendent d'un plus grand nombre de personnes de métier disponibles localement[20]. La préoccupation concernant le manque de travailleurs de métier augmente lorsqu'on constate que 41 % de personnes ayant un certificat d'une école de métiers ne participent pas à la population active. Ce groupe est probablement composé de retraités et/ou de personnes qui ne travaillent plus en raison de leur âge ou de leurs limitations physiques. Le nombre plus élevé de chômeurs titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires comprend probablement les personnes qui étaient au chômage en raison de la pandémie de grippe aviaire qui sévissait encore en 2021.

NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PAR EXIGENCES EN MATIÈRE DE SCOLARITÉ

4321 offres d'emploi sans exigences de formation spécifiées.

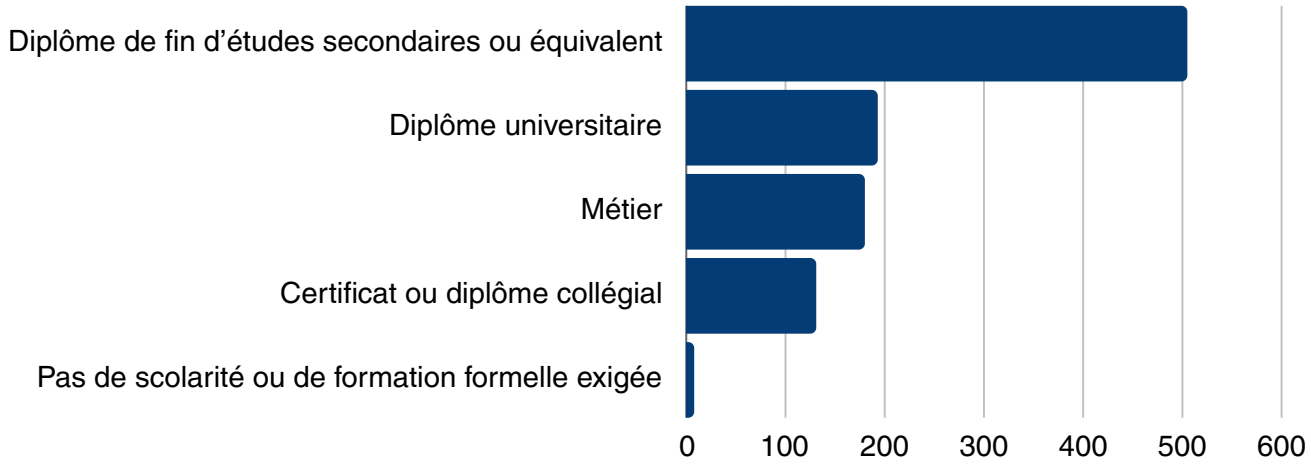


Tableau 4. Exigences en matière de scolarité dans les offres d'emploi, octobre 2023[21].

Bien que le niveau d'études global ait augmenté dans notre région, nous pouvons comparer l'offre de personnes ayant fait des études postsecondaires aux exigences en matière de scolarité énoncées dans les offres d'emploi des employeurs. En octobre 2023, une forte majorité d'employeurs ne mentionnaient pas directement d'exigences en matière de scolarité pour leurs postes à pourvoir. La majorité de ceux qui l'ont fait, cependant, recherchait des candidats ayant au moins un diplôme d'études secondaires, suivis de ceux ayant un diplôme universitaire, un certificat d'une école de métiers et un diplôme d'études collégiales. Compte tenu de l'importance des secteurs de la vente au détail, de l'agriculture et de la

[20] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.
[21] Workforce WindsorEssex, « Labour Market Insights Report », novembre 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.

fabrication dans notre région, il n'est pas surprenant que la plupart des postes à pourvoir exigent au minimum un diplôme d'études secondaires. Lors des consultations, plusieurs employeurs ont cependant indiqué qu'ils recherchaient souvent des candidats ayant de l'expérience de travail et de l'expérience dans le secteur, plutôt que davoir des exigences élevées en matière de scolarité.

NIVEAU DE SCOLARITÉ DE LA POPULATION EN 2021 PAR GROUPE DÉMOGRAPHIQUE

	Pas de certificat	Diplôme d'études secondaires	Apprentissage	Collège, cégep	Université
Population générale	18 %	32 %	6 %	21 %	24 %
Nouveaux arrivants	31 %	19 %	3 %	8 %	38 %
Autochtones	19 %	35 %	6 %	25 %	15 %
Personnes racialisées	21 %	26 %	3 %	15 %	36 %

Tableau 5. Niveau de scolarité par groupes démographiques spécifiques, en 2021[22].

L'examen du niveau de scolarité des différents groupes démographiques de notre communauté permet de dégager quelques tendances. Comme de nombreux nouveaux arrivants n'ont pas de preuve de leur niveau d'études à leur arrivée au Canada, les nouveaux arrivants sont les plus susceptibles de ne posséder aucun diplôme officiel (31 %), mais ils sont aussi les plus susceptibles d'être titulaires d'un diplôme universitaire (38 %). Comme très peu de nouveaux arrivants se trouvant dans notre région ont un diplôme d'études secondaires, un certificat d'une école de métiers ou un diplôme d'études collégiales comme niveau de scolarité le plus élevé, ils présentent la plus grande dichotomie entre l'absence de scolarité et la scolarité universitaire. Les Autochtones ont un pourcentage élevé de personnes ayant un diplôme d'études secondaires comme niveau de scolarité le plus élevé (35 %), mais aussi le pourcentage le plus élevé de diplômés de l'enseignement postsecondaire (25 %). Ils ont également le pourcentage le plus élevé de titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle pour un groupe mal desservi, égalant la population générale avec 6 %. Dans l'ensemble, les taux de scolarité des personnes racialisées se situent juste en dessous de ceux de la population générale, à l'exception de 36 % de personnes racialisées qui détiennent un diplôme universitaire, soit 12 % de plus que le taux de la population générale.

[22] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

Southwestern Ontario Black Entrepreneurship Network

WEtech Alliance fait partie d'un partenariat dirigé par Empowerment Squared, afin d'améliorer les services et de développer la capacité pour soutenir les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs noirs dans les régions de Hamilton et de Windsor, par l'intermédiaire du **Southwestern Ontario Black Entrepreneurship Network** (SWOBEN)[23]. L'organisation travaille en collaboration avec les membres du Comité consultatif du programme des entrepreneurs et professionnels noirs de Windsor-Essex pour soutenir la bonne exécution du projet dans la région, y compris la prestation de services locaux, le réseautage, le jumelage et le mentorat, les activités promotionnelles, l'organisation d'événements et d'activités, la fourniture d'espace et la mise en relation des participants avec les services affiliés. La première cohorte de 26 participants a terminé le programme au début de 2023, avec des événements de réseautage coordonnés tout au long de l'année pour permettre aux entrepreneurs noirs d'établir des relations au sein de notre communauté. Au nombre des réussites du programme, mentionnons l'aide aux entrepreneurs locaux pour naviguer dans l'écosystème de soutien, afin de tirer parti des divers programmes pour les communautés racialisées, ainsi que la mise en relation des institutions financières avec les entrepreneurs noirs à leur lieu de travail, permettant ainsi d'atténuer le manque de contact et d'améliorer le succès de l'obtention de prêts aux entreprises. Le programme a également mené à la création de la Black Professional Networking Association, dont l'objectif est d'autonomiser et d'unir les membres au moyen du développement économique, du mentorat, de la défense des intérêts et du professionnalisme.

SOUTHWESTERN ONTARIO Black Entrepreneurship Network

BPNA BLACK PROFESSIONALS NETWORKING ASSOCIATION

[23] WEtech Alliance, https://www.wetech-alliance.com/swoben/.

Revenu

APERÇU DES REVENUS RÉGIONAUX 2020

	Windsor-Essex	Windsor-Sarnia	Ontario
Revenu d'emploi médian des particuliers (revenu gagné grâce à l'emploi d'un particulier)	32 800$	32 400$	38 000$
Revenu total médian des particulier (revenu total gagné par un particulier provenant de toutes les sources de revenus)	40 000$	40 000$	41 200$
Revenu total médian des ménages (revenu total gagné par toutes les personnes vivant dans un ménage, toutes sources de revenus confondues)	82 000$	80 000$	91 000$

Tableau 6. Aperçu des revenus dans Windsor-Essex, Windsor-Sarnia et en Ontario, à compter de 2020[24].

NOMBRE DE DÉCLARANTS PAR GROUPE DE REVENU TOTAL

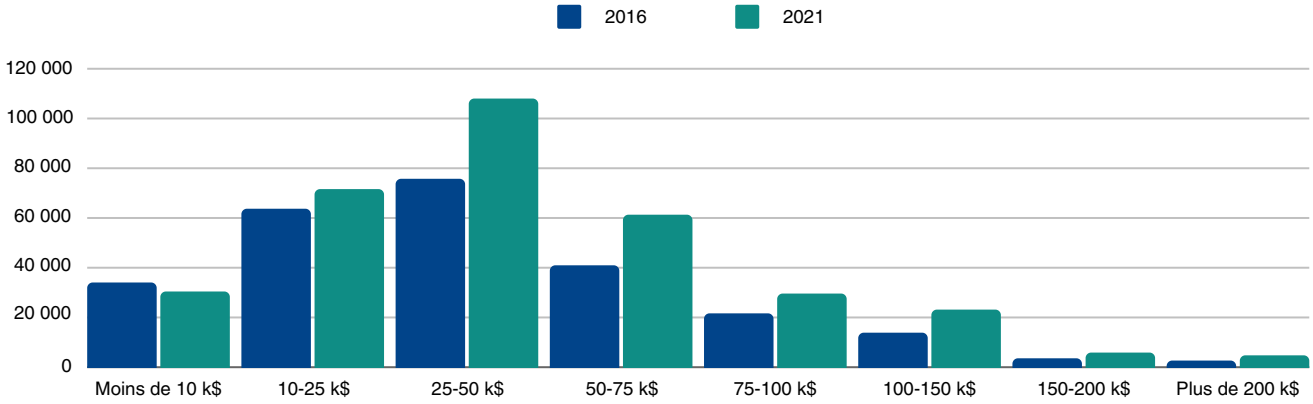


Figure 3. Nombre de déclarants par groupe de revenu total au cours des cinq dernières années, RMR de Windsor[25].

[24] Statistique Canada, 2023. (Tableau). Profil du recensement. Recensement de la population de 2021, no 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Publié le 15 novembre 2023.
[25] Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01 – Déclarants et dépendants selon le revenu total, le sexe et l'âge.

Le revenu global de notre région a augmenté depuis 2016. Depuis 2016, 32 260 personnes ont déclaré des revenus annuels de 25 000 à 50 000 $, qui représente le groupe de revenu qui a le plus augmenté au cours des cinq dernières années. Cependant, en matière de pourcentage, l'augmentation la plus importante concerne les personnes gagnant plus de 200 000 $, avec une hausse de 79 % (soit 2 100 personnes). Le nombre de personnes gagnant moins de 10 000 $ a diminué de 11 %. En 2021, le revenu d'emploi médian est de 32 800 $ et le revenu total médian (y compris les sources de revenus provenant des transferts gouvernementaux) est de 40 000 $. Le revenu total médian d'un ménage est de 82 000 $.

Bien que ces augmentations de revenus sont bénéfiques pour les membres de notre communauté, les effets de l'inflation et la diminution du pouvoir d'achat peuvent limiter la capacité à réinvestir de l'argent dans notre communauté. Alors que le taux d'inflation au Canada a culminé à 8,1 % en juin 2022, nous continuons à observer des augmentations malgré son niveau le plus bas de 2,8 % en août 2023[26]. Parallèlement à l'augmentation de l'inflation, le taux d'escompte canadien a atteint 5,25 % en août 2023[27]. La tentative de limiter l'inflation par l'augmentation des taux d'intérêt sur les prêts bancaires peut avoir freiné l'augmentation des ventes immobilières à Windsor-Essex, le nombre de maisons vendues en octobre 2023 ayant diminué de 7,4 % par rapport à l'année précédente et le prix moyen de 550 571 $ ayant diminué de 10,7 % par rapport à l'année précédente[28]. Bien que le nombre de nouvelles inscriptions ait été supérieur de 9,2 % à la moyenne quinquennale, les ventes de maisons ont diminué de 28,4 % par rapport à cette moyenne[29].

Le mois d'octobre 2023 a apporté un certain soulagement à de nombreuses personnes à faible revenu, puisque le salaire minimum est passé de 15,50 $ à 16,55 $ en Ontario[30]. Le gouvernement de l'Ontario affirme que l'augmentation de 6,8 % du salaire minimum signifie jusqu'à 2 200 $ de plus dans les poches des travailleurs chaque année. Néanmoins, le salaire minimum est toujours inférieur au salaire de subsistance de 18,65 $ pour la région de Windsor-Essex, lequel a augmenté de 9,3 % par rapport à 2022[31]. Il est important que les employeurs continuent à rémunérer adéquatement leurs employés pour leur contribution à l'entreprise, notamment par des avantages salariaux et non salariaux comme des horaires flexibles, des prestations de soins de santé et dentaires et des congés payés.

[26] Statista, « Average inflation rate and bank rate in Canada from January 2018 to October 2023 », Service de recherche de Statista, 22 novembre 2023, https://www.statista.com/statistics/1312251/canada-inflation-rate-bank-rate-monthly/#:~:text=After%20May%202020%2C%20the%20inflation,four%20percent%20in%20August%202023.
[27] Statista, « Average inflation rate and bank rate in Canada from January 2018 to October 2023 », Service de recherche de Statista, 22 novembre 2023, https://www.statista.com/statistics/1312251/canada-inflation-rate-bank-rate-monthly/#:~:text=After%20May%202020%2C%20the%20inflation,four%20percent%20in%20August%202023.
[28] The Canadian Real Estate Assocation, « Windsor-Essex County MLS® home sales significantly below average in November », https://creastats.crea.ca/board/wind.
[29] The Canadian Real Estate Assocation, « Windsor-Essex County MLS® home sales significantly below average in November », https://creastats.crea.ca/board/wind.
[30] Josh Pringle, « Here's what you need to know about Ontario's minimum wage increase on Oct. 1 », CTV News, 29 septembre 2023, https://ottawa.ctvnews.ca/here-s-what-you-need-to-know-about-ontario-s-minimum-wage-increase-on-oct-1-1.6583288#:~:text=Sign%20up%20now%20for%20our%20nightly%20CTV%20News%20Ottawa%20newsletter&text=The%20minimum%20wage%20has%20increased,%2416.55%20an%20hour%20since%202020.
[31] Ontario Living Wage Network, « 2023 Rates », https://www.ontariolivingwage.ca/rates.

Initiative sur le logement à Leamington

En août 2023, le conseil **municipal de Leamington** a accepté une proposition d'aménagement de logements accessibles à l'ancien emplacement de l'école secondaire du district de Leamington[32]. La proposition comprend l'aménagement de deux immeubles d'appartements de six étages, totalisant 200 unités, et de 105 maisons en rangée. Les appartements seront des logements locatifs accessibles et les maisons en rangée seront des logements de propriété. Le plan conceptuel comprend un parc central, un petit parc près de la boîte aux lettres collective et un édifice abritant une garderie. La société Amico Properties Inc. a établi un partenariat avec Habitat pour l'Humanité, garantissant la disponibilité de 18 lots pour la construction de maisons destinées aux familles desservies par l'organisation. La société s'est également associée au Bridge Youth Resource Centre et fournira des unités locatives que ce centre achètera et louera en tant que logements accessibles. La construction devrait durer de trois à cinq ans, ce qui créera des emplois pour les travailleurs de la construction résidentielle, les ingénieurs et les travailleurs des services publics, ainsi que pour les paysagistes, les techniciens d'entretien et, plus tard, les éducateurs de la petite enfance.

[32] Lets Talk Leamington, « Attainable Housing Project », municipalité de Leamington, https://letstalkleamington.com/leamington-affordable-housing-project.

Migration

MIGRATION NETTE DANS WINDSOR-ESSEX, DE 2017 À 2022

Migration nette	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Émigration temporaire nette	561	558	416	326	551
Migration interprovinciale nette	425	355	-217	-529	-1 237
Migration intraprovinciale nette	921	82	-1 779	-747	-203
Résidents non permanents nets	3 165	1 994	1 220	-1 336	7 793

Tableau 7. Migration nette dans Windsor-Essex, de 2017 à 2022[33].

Dans l'ensemble, Windsor-Essex a réussi à attirer des immigrants, des étudiants étrangers et des personnes qui avaient quitté le Canada et qui y sont revenues. Cependant, pendant la période de 2021 à 2022, Windsor-Essex a perdu de plus en plus de résidents au profit d'autres régions du pays, en particulier d'autres provinces. Un grand nombre de personnes qui quittent la région sont en âge de travailler, donc âgées de 15 à 64 ans. Cependant, c'est également dans ce groupe d'âge que nous gagnons le plus de résidents non permanents. Comme de nombreux indicateurs pour notre région, la main-d'œuvre disponible des nouveaux arrivants et des étudiants étrangers dans notre région peut atténuer de nombreux défis du marché du travail local, y compris le besoin de talents spécialisés et qualifiés ayant une expérience professionnelle antérieure. Avec l'augmentation des migrations vers notre région à la suite de la pandémie, il est important que nous ayons la capacité de loger et d'employer de manière significative ceux qui arrivent dans notre communauté afin de les retenir en tant que travailleurs qualifiés.

[33] Statistique Canada, Tableau 17-10-0140-01 – Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016.

CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION DANS WINDSOR-ESSEX SELON LE GROUPE D'ÂGE

	Immigrants	Émigration temporaire nette	Migration interprovinciale nette	Migration intraprovinciale nette	Nombre net de résidents non permanents
Tous les âges	4,632	551	-1 237	-203	7 793
De 0 à 14 ans	887	114	39	711	112
De 15 à 24 ans	784	62	-588	-728	6 040
De 25 à 44 ans	2,395	243	-472	-526	1 601
De 45 à 64 ans	361	91	-93	132	8
65 ans et plus	200	37	-126	161	26

Tableau 8. Caractéristiques de la migration dans Windsor-Essex selon le groupe d'âge, de 2021 à 2022[34].

LES 10 PRINCIPALES DESTINATIONS CANADIENNES DE LA MIGRATION NETTE POSITIVE DANS WINDSOR-ESSEX

Géographie d'origine	Arrivées	Départs	Nette
Toronto (RMR), Ontario	2 343	2 136	207
Winnipeg (RMR), Manitoba	117	1	116
Leamington (RC), Ontario	521	436	85
Saskatoon (RMR), Saskatchewan	78	37	41
Edmonton (RMR), Alberta	159	119	40
Oshawa (RMR), Ontario	81	57	24
Brantford (RMR), Ontario	47	33	14
Guelph (RMR), Ontario	69	56	13
Fredericton (RC), Nouveau-Brunswick	22	10	12
Regina (RMR), Saskatchewan	40	29	11

Tableau 9. Les 10 principales destinations canadiennes de la migration nette positive dans Windsor-Essex, de 2020 à 2021[35].

[34] Statistique Canada, Tableau 17-10-0140-01 – Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016
[35] Statistique Canada, Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, limites de 2016. Date de publication : 11 janvier 2023

LES 10 PRINCIPALES DESTINATIONS CANADIENNES DE LA MIGRATION NETTE NÉGATIVE DANS WINDSOR-ESSEX

Géographie de destination	Arrivées	Départs	Nette
Région extérieure aux régions métropolitaines de recensement et aux agglomérations de recensement, Ontario	692	1 141	-449
London (RMR), Ontario	318	553	-235
Wood Buffalo (RC), Alberta	26	188	-162
Ottawa-Gatineau (RMR), Ontario-Québec	162	312	-150
Chatham-Kent (RC), Ontario	354	498	-144
Ottawa-Gatineau (RMR), territoire de l'Ontario, Ontario	152	288	-136
Halifax (RMR), Nouvelle-Écosse	36	142	-106
Vancouver (RMR), Colombie-Britannique	124	206	-82
Région extérieure aux régions métropolitaines de recensement et aux agglomérations de recensement, Colombie-Britannique	8	54	-46
Yellowknife (RC), Territoires du Nord-Ouest	0	29	-29

Tableau 10. Les 10 principales destinations canadiennes de la migration nette négative dans Windsor-Essex, de 2020 à 2021[36].

[36] Statistique Canada, Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, limites de 2016. Date de publication : 11 janvier 2023

Résidents non permanents

RÉSIDENTS NON PERMANENTS SELON LE LIEU DE NAISSANCE

Lieu de naissance	# de résidents
Inde	3 535
Chine	830
Mexique	825
Nigéria	595
États-Unis d'Amérique	285
Jamaïque	280
Iran	270
Philippines	235
Liban	145
Iraq	130

Tableau 11. Résidents non permanents à Windsor-Essex selon le lieu de naissance, en 2021[37].

RÉSIDENTS NON PERMANENTS SELON L'ÂGE

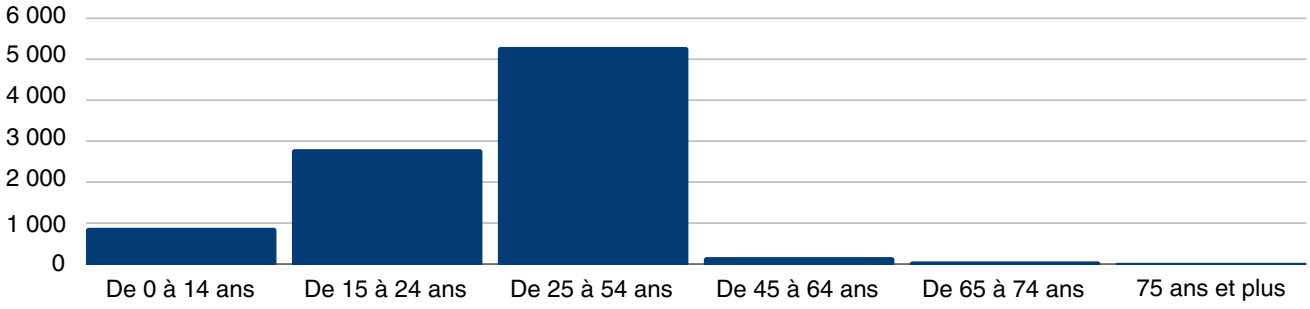


Figure 4. Résidents non permanents dans Windsor-Essex selon l'âge, en 2021[38].

[37] Statistique Canada, Tableau 98-10-0361-01 — Type de résident non permanent selon le lieu de naissance : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.
[38] Statistique Canada, Tableau 98-10-0361-01 — Type de résident non permanent selon le lieu de naissance : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

RÉSIDENTS NON PERMANENTS SELON LE STATUT D'IMMIGRATION

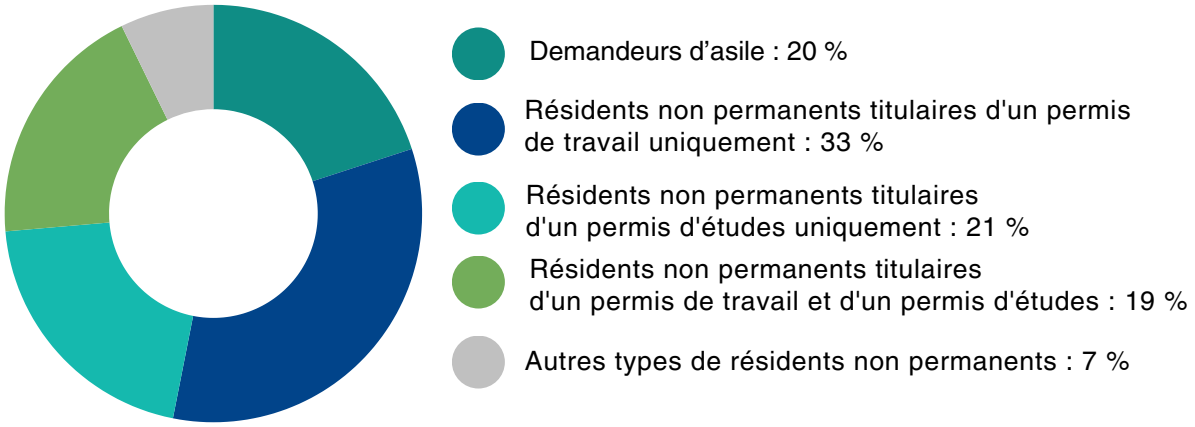


Figure 5. Résidents non permanents dans Windsor-Essex selon le statut d'immigration, en 2021[39].

RÉSIDENTS NON PERMANENTS SELON L'ÂGE ET LE STATUT D'IMMIGRATION

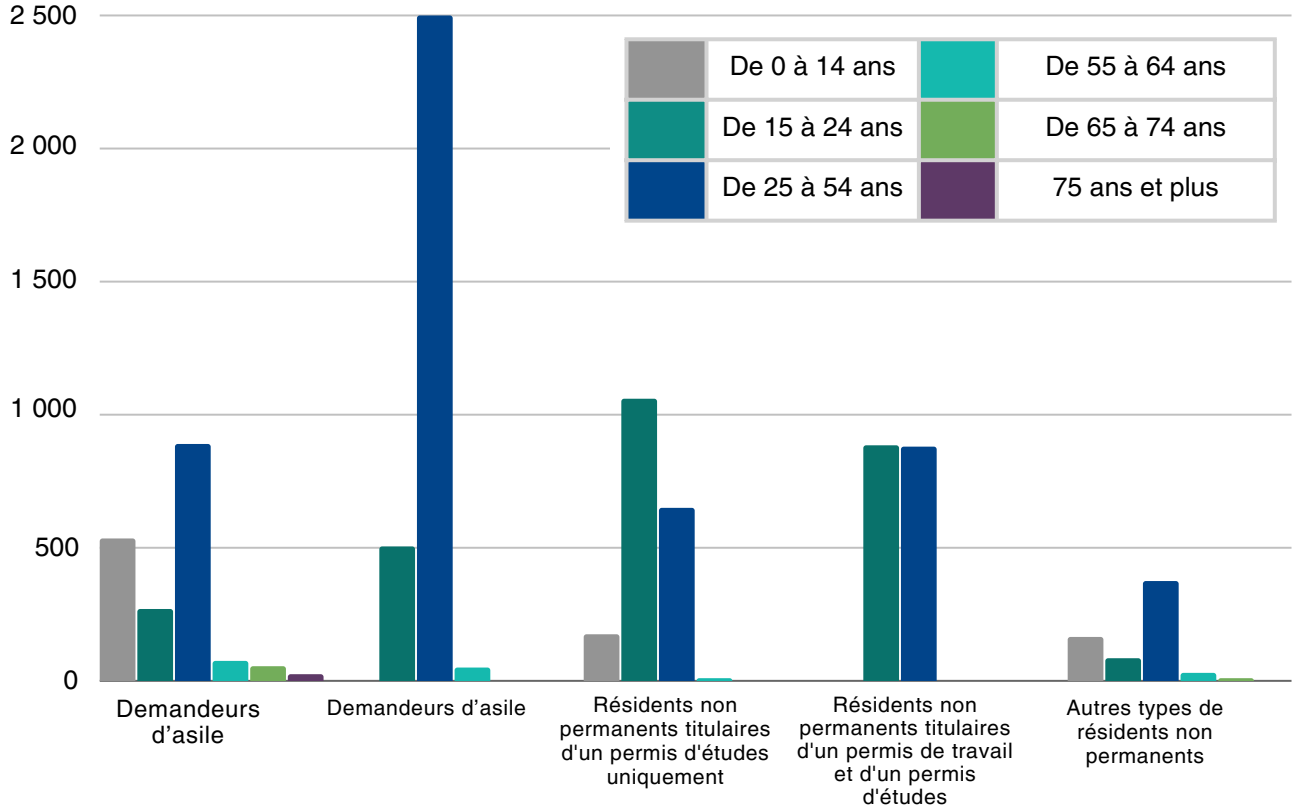


Figure 6. Résidents non permanents dans Windsor-Essex selon l'âge et le statut d'immigration, en 2021[40].

[39] Statistique Canada, Tableau 98-10-0361-01, Type de résident non permanent selon le lieu de naissance : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.
[40] Statistique Canada, Tableau 98-10-0361-01, Type de résident non permanent selon le lieu de naissance : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

RÉSIDENTS NON PERMANENTS SELON LA SCOLARITÉ ET LA SITUATION D'EMPLOI

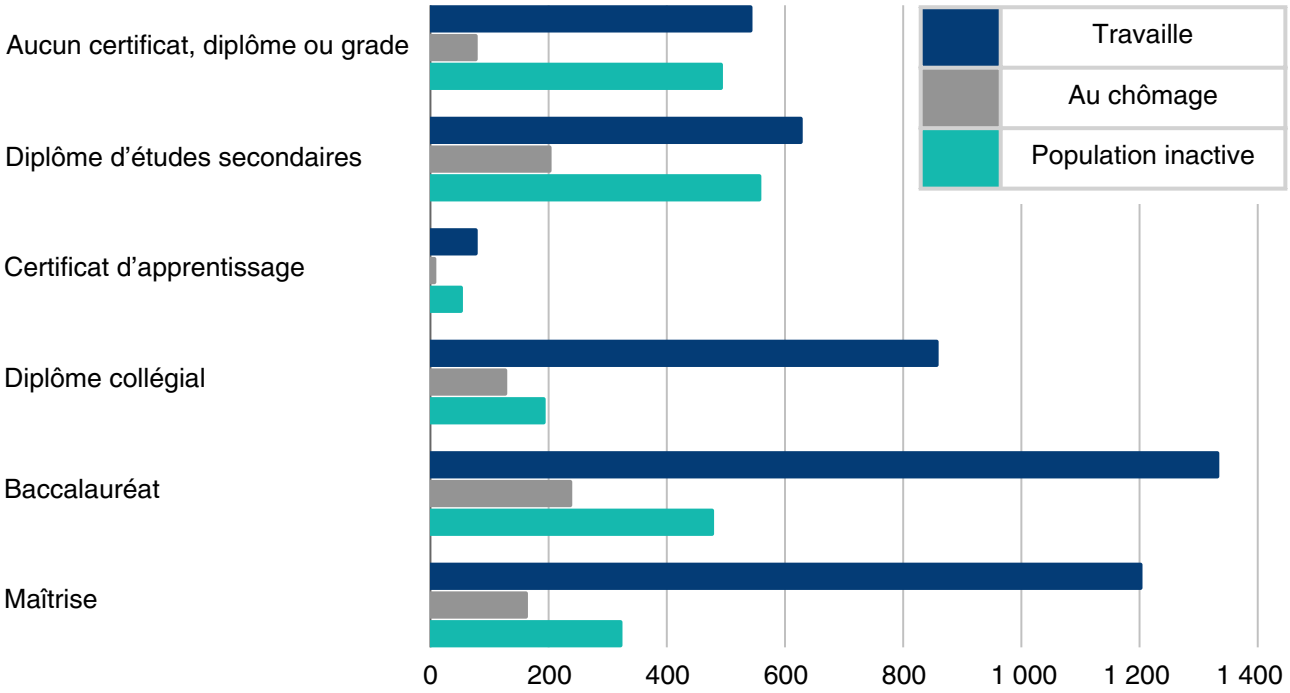


Figure 7. Résidents non permanents dans Windsor-Essex selon la scolarité et la situation d'emploi, en 2021[41].

[41] Statistique Canada, Tableau 98-10-0362-01 Statut d'immigrant et période d'immigration selon la première langue officielle parlée, la situation d'activité et le plus haut niveau de scolarité : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties.

Demandeurs d'asile

Depuis la fin de 2022, la communauté de Windsor-Essex a accueilli plus de 1 600 demandeurs d'asile,[42] dont 18 % sont âgés de 5 à 17 ans et 71 % de 18 à 49 ans. Avec plus de 55 nationalités représentées et plus de 30 langues différentes parlées, il y a eu un besoin constant de coordination des ressources, dans le cadre d'une forte collaboration communautaire. Cette coordination a été soutenue en grande partie par les organisations membres du conseil du **Partenariat local pour l'immigration Windsor Essex**. Sous l'égide du Multicultural Council of Windsor and Essex County, les fournisseurs de services d'aide à l'établissement pour les nouveaux arrivants ont organisé des séances d'information, notamment sur l'aide à l'emploi dans les hôtels. En plus de la coordination de nombreux fournisseurs de services dans notre région, les quatre conseils d'administration locaux ont soutenu les enfants et les adultes en matière d'éducation. Les ressources et les services de soins de santé ont été fournis par l'équipe de santé de l'Ontario de Windsor-Essex, la clinique médicale mobile, et les besoins de soins de santé non urgents des personnes auparavant sans abri ont été pris en charge par les soins d'urgence de la clinique TMC. Pour soutenir le grand nombre de familles avec de jeunes enfants, le Comité local en immigration francophone de Windsor-Essex-Chatham-Kent (CLIF WECK) et la direction des services à l'enfance de la Ville de Windsor ont proposé des programmes « ON y va » sur place. Le CLIF a également dirigé la collecte de dons pour les besoins essentiels et l'expansion du programme Connections — Revenz bientôt, qui offre des services de garde d'enfants à court terme et sans frais pour que les parents puissent se rendre à des rendez-vous médicaux, professionnels ou d'un autre ordre. Outre la coordination de nombreux fournisseurs de services dans notre région, les pratiques exemplaires sont désormais partagées avec d'autres régions de la province qui s'inspirent de Windsor-Essex pour mieux servir les demandeurs d'asile dans leur région.

[42] Ville de Windsor, IRCC Demographics Report.

Emploi Ontario

Services d'aide à l'emploi

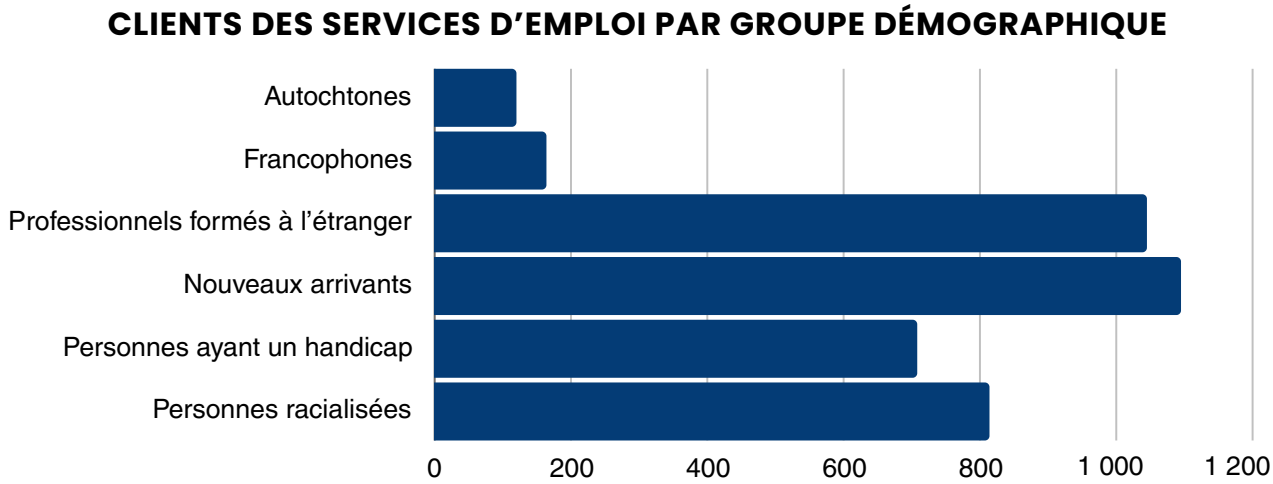


Figure 8. Clients des services d'emploi de Windsor-Essex par groupe démographique, en 2022-2023[43].

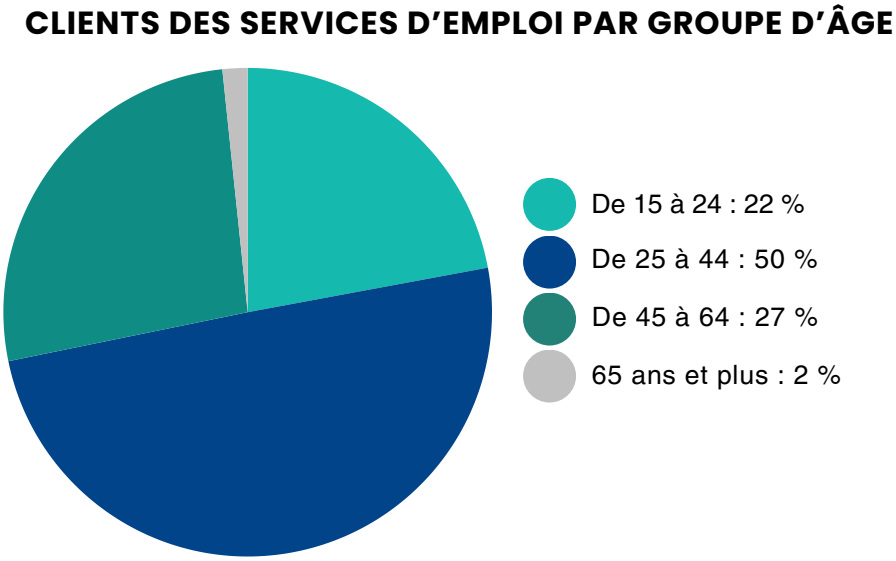


Figure 9. Clients des services d'emploi de Windsor-Essex par groupe d'âge, en 2022-2023[44].

[43] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.
[44] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI SELON L'EMPLOI ANTÉRIEUR ET L'EMPLOI À LA FIN DES SERVICES

Industry	Emploi antérieur	Emploi à la fin des services
11 : Agriculture, foresterie, pêche et chasse	190	19
22 : Services publics	14	x
23 : Construction	293	32
31 : Fabrication	148	17
32 : Fabrication	184	34
33 : Fabrication	584	71
41 : Commerce de gros	50	x
44 : Commerce de détail	386	39
45 : Commerce de détail	147	21
48 : Transport et entreposage	117	14
49 : Transport et entreposage	47	x
51 : Information	52	x
52 : Finance et assurances	65	x
53 : Services immobiliers et services de location et de location à bail	44	x
54 : Services professionnels, scientifiques et techniques	197	14
56 : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	390	41
61 : Services d'enseignement	126	12
62 : Soins de santé et assistance sociale	388	34
71 : Arts, spectacles et loisirs	62	x
72 : Hébergement et restauration	435	56
81 : Autres services (sauf l'administration publique)	200	20
91 : Administrations publiques	57	x

Tableau 12. Clients des services d'emploi de Windsor-Essex selon l'emploi antérieur et l'emploi à la fin des services, en 2022-2023[45].

[45] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

Les industries les plus courantes dans lesquelles les clients des services d'emploi (ES) ont précédemment travaillé sont la fabrication, l'hébergement et la restauration, les services administratifs et de soutien et les services de gestion des déchets et d'assainissement, les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que le commerce de détail. Toutes ces industries regroupent les employeurs les plus importants de la région. Bien que certaines d'entre elles, en particulier celles de la fabrication et de l'hébergement et la restauration, aient connu des changements au cours des dernières années, elles restent des secteurs à forte demande pour les travailleurs qui souhaitent y entrer et y faire carrière à long terme. Le graphique montre que, lorsqu'ils quittent le programme d'ES après avoir trouvé un emploi, de nombreux clients retrouvent du travail dans ces secteurs. Cela laisse entendre que ceux qui ont quitté un secteur recherché pourraient bénéficier de programmes de perfectionnement pour s'assurer que leurs compétences répondent aux attentes des employeurs, ainsi que d'une formation aux compétences professionnelles pour s'assurer que les demandeurs d'emploi possèdent à la fois de solides compétences non techniques et des compétences sociales leur permettant de s'adapter à un nouveau lieu de travail.

CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

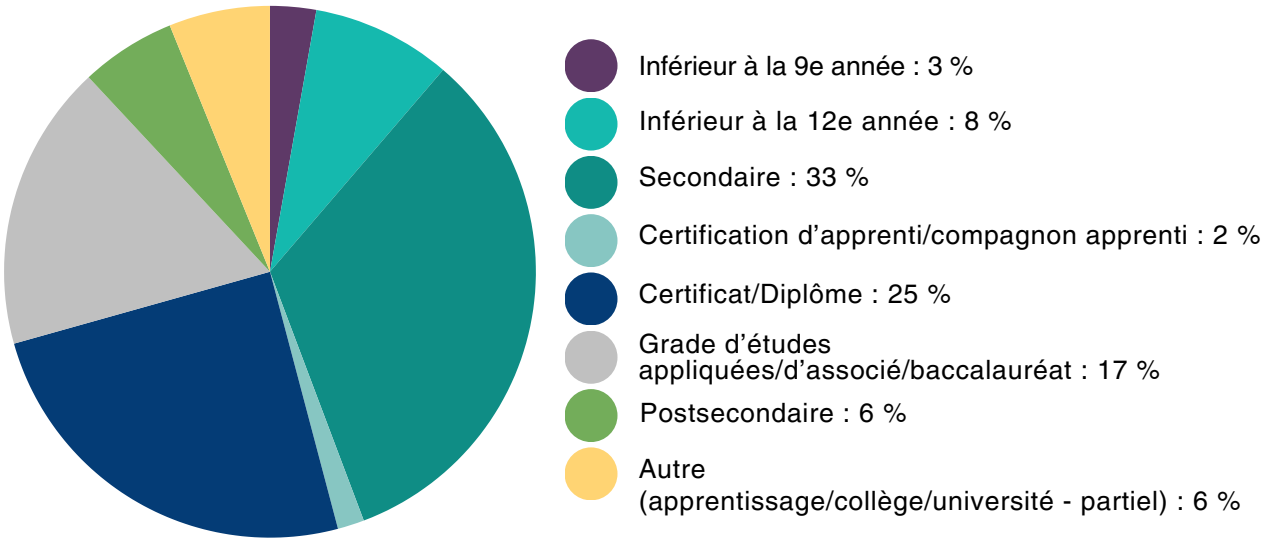


Figure 10. Clients des services d'emploi de Windsor-Essex par niveau de scolarité, en 2022-2023[46].

Étant donné que 11 % des clients des SE n'ont pas terminé leur 12e année d'études (y compris ceux qui n'ont pas terminé leur 9e année), il est important que ces clients bénéficient à la fois d'une élévation de leur scolarité et d'un soutien à l'emploi. Bien que les clients ayant un niveau de scolarité inférieur aient besoin de leur diplôme de fin d'études secondaires pour obtenir un emploi dans de nombreux postes recherchés, il est important qu'ils aient la possibilité de continuer d'obtenir du soutien à l'emploi si elles en ont la capacité, afin de leur permettre d'obtenir un emploi valorisant le plus tôt possible. Même si cette approche ne convient pas forcément à tous les clients, leurs chances de réintégrer le marché du travail avec succès sont d'autant plus grandes qu'ils passent moins de temps au chômage.

De plus, il est important de noter que 50 % des clients des SE ont suivi une scolarité postsecondaire, et que 6 % sont titulaires d'un diplôme de troisième cycle. Alors qu'une grande partie de la préparation à l'emploi vise à s'assurer que les clients possèdent les compétences nécessaires pour entrer dans un domaine spécifique, cette population bénéficierait davantage d'une formation aux compétences non techniques et d'un renforcement de la mise en contact avec des réseaux dans leur domaine d'études. Même si nombre de ces clients peuvent avoir fait leurs études dans un autre pays avant de s'établir au Canada, il est également important de souligner que de nombreux demandeurs d'emploi bénéficieraient d'une reconnaissance des titres de compétence de la part du gouvernement provincial ou d'un soutien pour passer une évaluation d'équivalence. Cela permettrait de s'assurer que les demandeurs d'emploi possédant des compétences et des connaissances recherchées sont en mesure d'obtenir un emploi intéressant dans notre communauté, aux prises avec une pénurie de compétences dans de nombreux secteurs.

[46] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

CLIENTS DES SERVICES D'EMPLOI PAR RÉSULTAT À LA FIN DES SERVICES

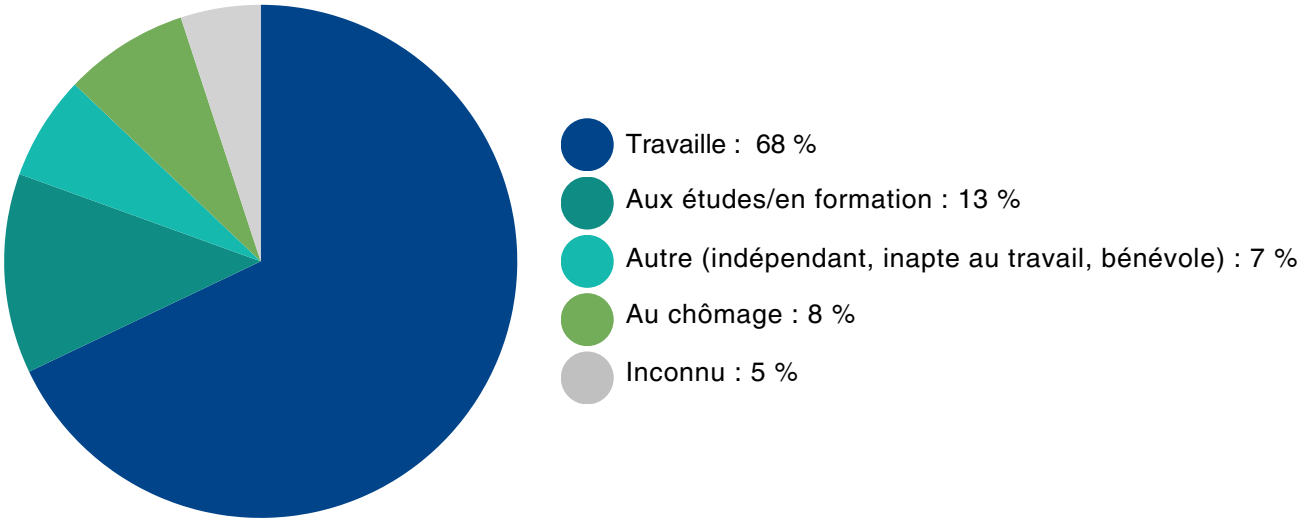


Figure 11. Clients des services d'emploi de Windsor-Essex par résultat à la fin des services, en 2022-2023[47].

Si 68 % des clients des services d'emploi ont obtenu un emploi à la fin des services, 8 % d'entre eux ont quitté les services sans emploi. Cette population est un segment qu'il est important de considérer lors de l'élaboration de nouveaux programmes d'éducation spéciale, afin de déterminer ce qui manquait aux services et pourquoi ses membres ont choisi de quitter les services sans avoir d'emploi. Il est également important que les fournisseurs de SE restent en contact avec les personnes qui quittent les services pour suivre des études ou une formation, ou pour d'autres raisons, car elles pourraient avoir besoin d'aide à l'avenir ou bénéficier d'un emploi à temps partiel tout en travaillant sur d'autres objectifs personnels.

[47] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

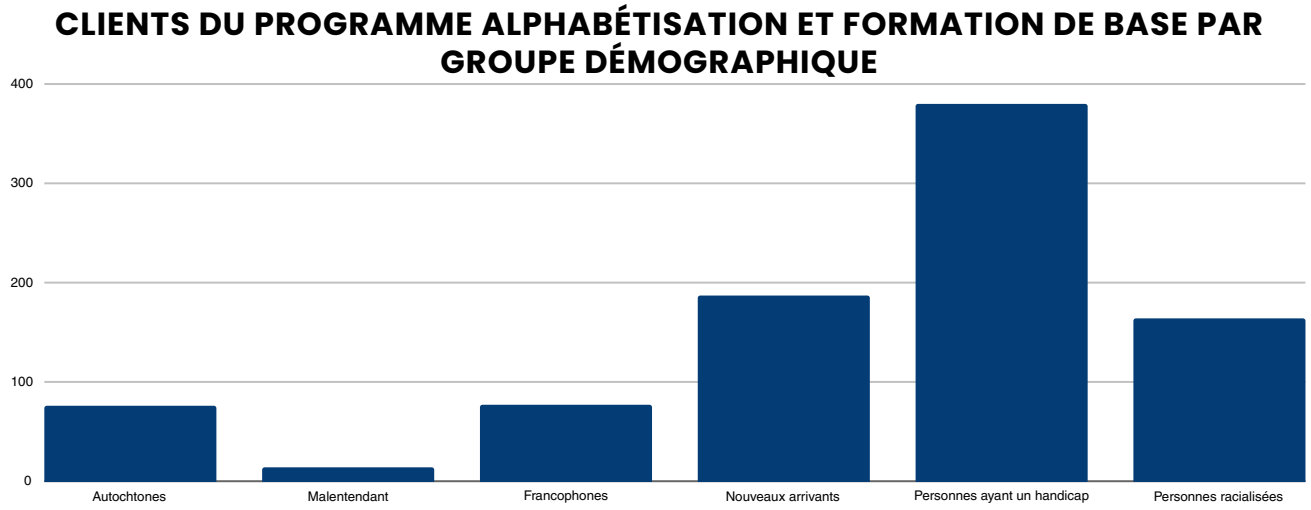


Figure 12. Clients du programme Alphabétisation et formation de base de Windsor-Essex par groupe démographique, en 2022-2023[48].

Le graphique ci-dessus montre les données démographiques des participants à l'AFB, dont un grand nombre sont des personnes racialisées, des nouveaux arrivants et des personnes handicapées. Pour augmenter le taux d'emploi des participants à l'AFB pendant et après la formation, les SE doivent s'assurer qu'ils disposent d'une réserve de soutien pour les participants, y compris des mesures de soutien ciblées pour les personnes racialisées et les personnes handicapées. De nombreux programmes d'ES sont à la disposition des nouveaux arrivants dans notre communauté, mais il est important que les travailleurs de soutien s'assurent que leurs services sont à la fois culturellement appropriés et pertinents pour les besoins de ces nouveaux arrivants. De plus, bien que certains fournisseurs de services offrent des services ciblés pour les Autochtones ou les francophones, il est important que tous les fournisseurs de SE, y compris ceux qui ne font pas partie du réseau d'Emploi Ontario, fournissent un soutien pertinent et important à tous les groupes représentés au sein de notre communauté. Il est également important que tous les services, mesures de soutien et ressources soient également disponibles en français, et pas seulement dans le cadre de programmes ciblés pour les francophones.

[48] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

CLIENTS DU PROGRAMME ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE SELON LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAI

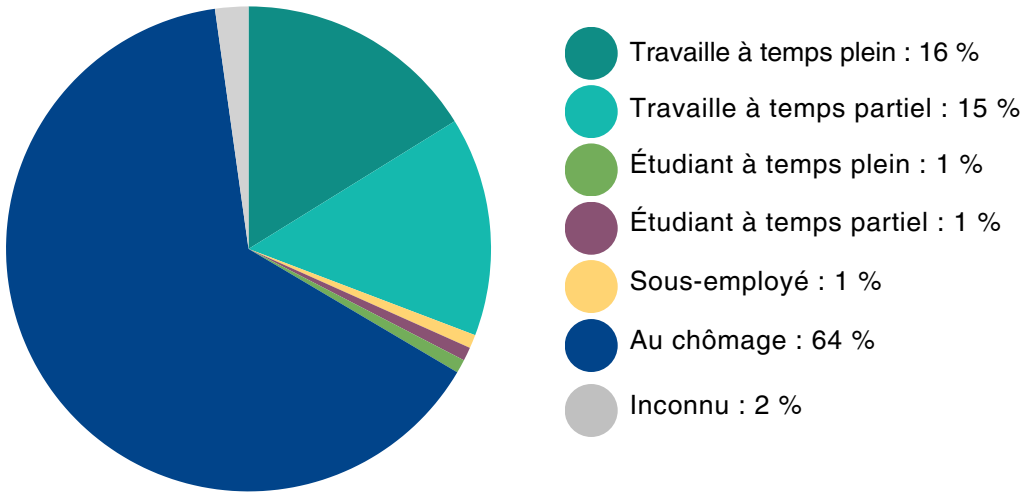


Figure 13. Clients du programme Alphabétisation et formation de base dans Windsor-Essex, selon la participation au marché du travail, en 2022-2023[49].

Le graphique ci-dessus montre que, si la plupart des participants au programme AFB sont au chômage, 31 % d'entre eux occupent un emploi pendant qu'ils suivent une formation, dont 16 % à temps plein. Tout en montrant la capacité des participants à trouver un emploi pendant leur perfectionnement, il montre également la capacité des employeurs à aider leurs employés à améliorer leur formation et leurs compétences tout en restant au travail. Cette possibilité permettrait d'aider de nombreux demandeurs d'emploi qui ont de la difficulté à trouver ou à conserver un emploi pendant leur formation. Certains employeurs pourraient également tirer parti d'une formation au programme AFB sur place s'ils estiment qu'une grande partie de leur main-d'œuvre pourrait en bénéficier. Non seulement cette formation améliorera les compétences de leur personnel, mais elle montrera également aux employés que leur employeur investit dans leur formation et leur perfectionnement, ce qui renforcera le sentiment de loyauté de leur personnel.

PRINCIPAUX PROGRAMMES DE FORMATION DES PARTICIPANTS AU PROGRAMME MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

Programme de formation	Nombre de participants
Conducteurs/conductrices de camions de transport	112
Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales	14
Techniciens/techniciennes de réseau informatique	13

Tableau 13. Principaux programmes de formation des participants au programme Meilleurs emplois Ontario, en 2022-23[50].

[49] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.
[50] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

Le programme Meilleurs emplois Ontario offre du soutien financier aux participants admissibles qui souhaitent suivre une formation de courte durée dans une profession recherchée. Les professions pour lesquelles la plupart des participants au programme Meilleurs emplois Ontario choisissent une formation sont celles de conducteur de camion de transport, d'adjoint administratif médical et de technicien de réseau informatique. Toutes ces professions sont recherchées dans notre région et constituent donc des choix judicieux pour les personnes qui souhaitent changer de carrière sur le tard dans leur vie. Les conducteurs de camions de transport figurent régulièrement dans la liste des dix emplois les plus affichés par les employeurs dans les bilans mensuels, tandis que les adjoints administratifs médicaux et les techniciens de réseau informatique correspondent à la demande croissante de travailleurs dans les secteurs des soins de santé et de la technologie.

D'autres professions devraient être prises en compte dans les futures demandes présentées au programme Meilleurs emplois Ontario :

- **les infirmières autorisées et les infirmières psychiatriques autorisées**
- **les aides familiaux résidents, les aides de maintien à domicile et le personnel assimilé**
- **les adjoints administratifs**
- **les machinistes et vérificateurs**
- **les mécaniciens de chantier et les mécaniciens industriels**
- **les agents de sécurité et le personnel assimilé des services de sécurité**
- **les travailleurs des services sociaux et communautaires**
- **les ingénieurs électriciens et électroniciens**
- **les commis à la comptabilité et le personnel assimilé**

Transformation des services d'Emploi Ontario

En 2023, le gouvernement de l'Ontario a annoncé que la Corporation de la Ville de Windsor et son partenaire de consortium Workforce WindsorEssex deviendraient le nouveau gestionnaire du système de services (GSS) pour la transformation des services d'Emploi Ontario dans la zone desservie de Windsor-Sarnia. Cette annonce, qui fait partie de la phase 2 de la transformation plus globale, verra l'intégration du programme d'aide à l'emploi L'Ontario au travail et du volet Soutien de l'emploi du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées à Emploi Ontario pour créer un système unique à partir du 1er janvier 2024. L'objectif global de la transformation est de mettre en œuvre des approches novatrices et efficaces pour mieux permettre aux particuliers, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale, les personnes handicapées, les Autochtones, les francophones, les nouveaux arrivants, les personnes noires et racialisées, et d'autres personnes qui peuvent avoir des besoins uniques, d'obtenir un emploi durable.

Pour la région économique de Windsor-Sarnia, le GSS porte le nom de **Windsor Regional Employment Network (WREN)**. Il dirigera le réseau de fournisseurs de services au moyen du système de services d'emploi intégré, afin d'offrir une voie claire vers l'emploi pour tous les demandeurs d'emploi, y compris ceux qui sont menacés de chômage de longue durée et qui font face à des obstacles systémiques et d'un autre ordre à l'emploi.

Apprentissage

Apprentissage

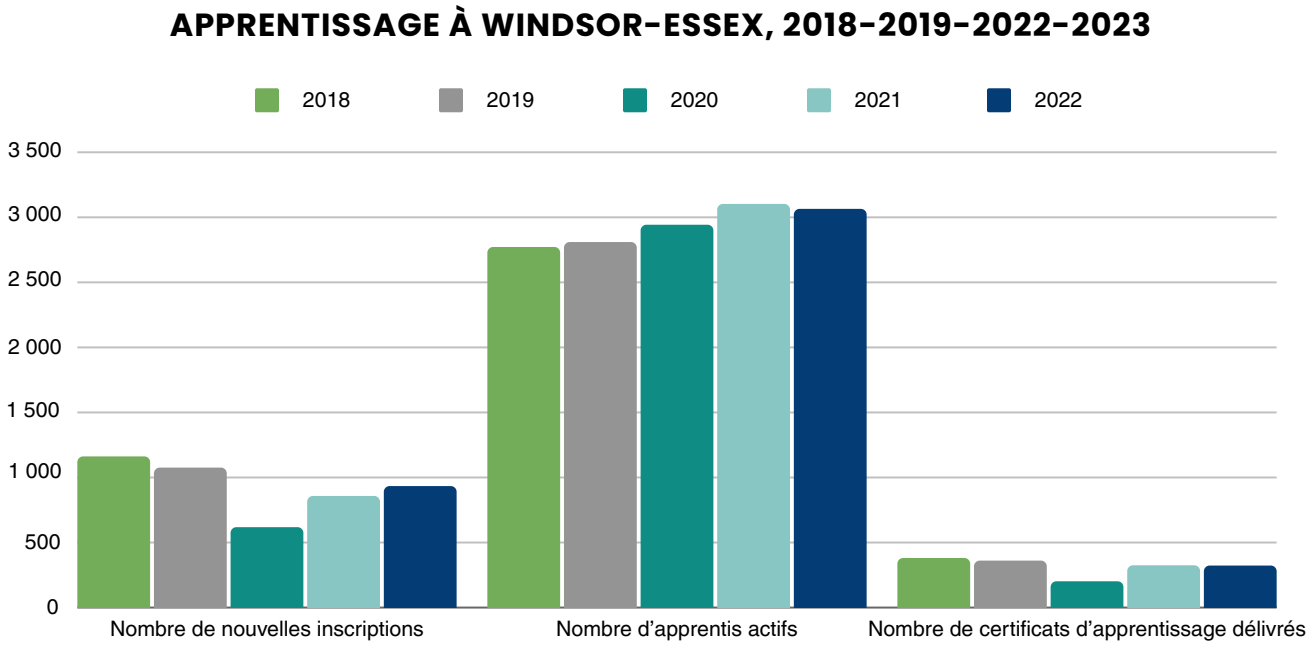


Figure 14. Apprentissage à Windsor-Essex, 2018-2019-2022-2023[51].

La pénurie croissante de métiers spécialisés a non seulement un impact sur la croissance des entreprises locales, mais aussi de notre région dans son ensemble, car les projets d'infrastructure locaux sont retardés en raison d'un manque d'offre locale de talents spécialisés. Bien que le nombre de nouvelles inscriptions et d'apprentis actifs augmente chaque année, ce nombre reste inférieur à celui d'avant la pandémie et ne compense pas le nombre de départs à la retraite. Et bien que nous ayons de nombreux apprentis actifs qui suivent leur formation sur le lieu de travail et en classe, le manque de certificats d'apprentissage délivrés suggère que peu d'entre eux terminent leur apprentissage en temps voulu. Cela peut être attribuable à un manque d'heures acquises sur le lieu de travail, à des problèmes de maintien de l'emploi, au manque de formation en classe disponible localement pour leur métier et leur niveau, à un manque de compréhension sur la manière d'obtenir leur certificat une fois la formation achevée, ou à de mauvais résultats aux examens. Au rythme actuel des inscriptions, il faudra plus de huit ans pour remplacer les personnes titulaires d'un certificat de métier qui ne font pas partie de la population active (probablement en raison de leur départ à la retraite). De plus, au cours des huit prochaines années, le nombre de personnes qui prendront leur retraite ou qui occuperont un poste moins exigeant physiquement continuera d'augmenter. Pour suivre les départs à la retraite et la demande croissante de l'industrie, le taux d'inscription doit augmenter de façon exponentielle, afin de répondre au besoin de 100 000 nouveaux travailleurs de métiers spécialisés dans la province au cours de la présente décennie[52].

[51] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.
[52] https://andrewdowiempp.ca/ontario-investing-over-650000-in-apprenticeship-training-in-windsor/

Investissements dans l'apprentissage

En septembre 2023, on a annoncé que le gouvernement de l'Ontario allait verser un investissement de plus de 650 000 $ au **Collège St. Clair of Applied Arts and Technology (Collège St. Clair)** afin d'améliorer la formation en apprentissage et de répondre à la demande de travailleurs de métiers spécialisés dans la région de Windsor-Essex[53]. L'investissement aidera le collège à acquérir du matériel moderne pour la formation d'apprentis dans des domaines comme la machinerie générale, l'outillage et la fabrication de moules. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'investissement global d'un milliard de dollars sur trois ans du gouvernement dans les métiers spécialisés, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de faire de l'Ontario un lieu privilégié pour le travail et la vie de famille. Le financement vise à équiper les apprentis d'outils et de ressources de qualité, alors qu'ils se préparent à un futur emploi dans le secteur des métiers spécialisés.

APPRENTIS SELON L'ÂGE DES NOUVEAUX INSCRITS

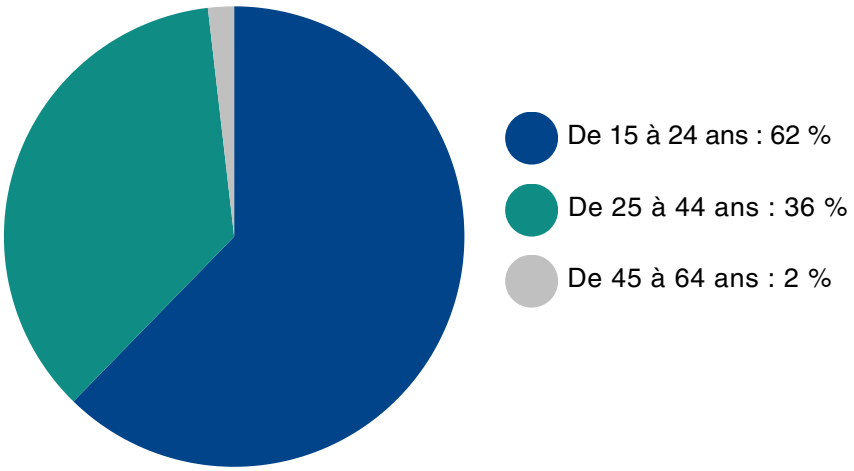


Figure 15. Apprentis dans Windsor-Essex, selon l'âge des nouveaux inscrits en 2022-2023[54].

[53] Collège St. Clair, « College Receives Over $650,000 to Boost Apprenticeship Training », 15 septembre 2023, https://www.stclaircollege.ca/news/2023/college-receives-over-650000-boost-apprenticeship-training.
[54] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

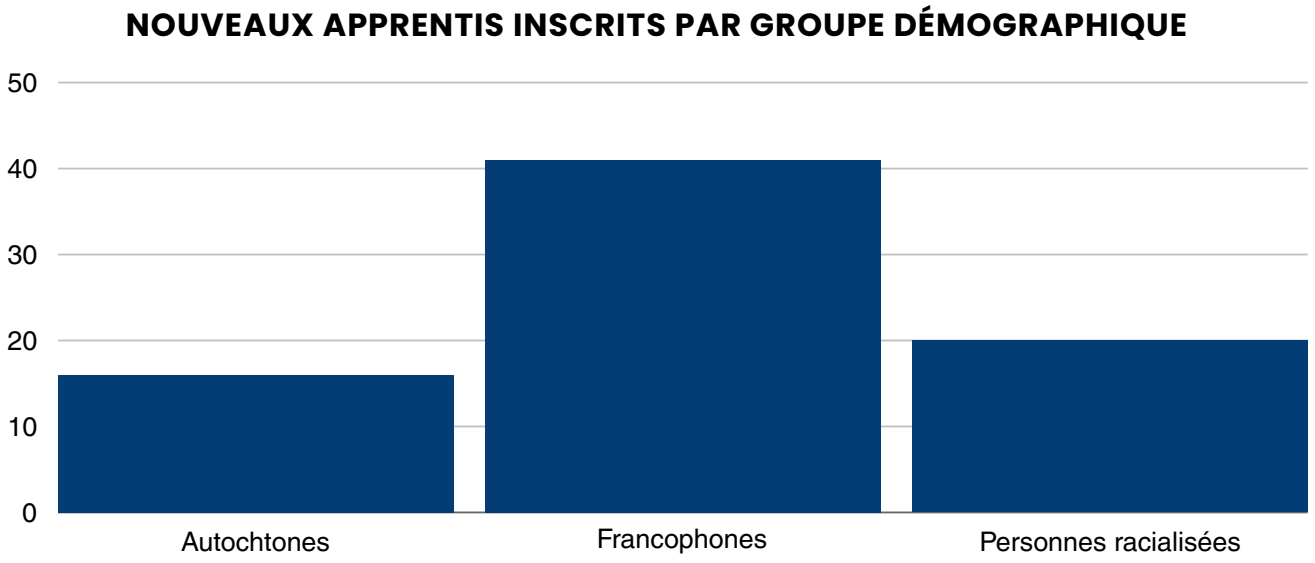


Figure 16. Nouveaux apprentis inscrits dans Windsor-Essex par groupe démographique, en 2022-2023[55].

Le jeune âge des nouveaux apprentis est un point positif dans les données sur l'apprentissage. Comme 62 % des nouveaux apprentis sont âgés de moins de 24 ans, il est probable qu'ils aient commencé une formation professionnelle directement après l'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou peu de temps après. Les métiers devenant une option postsecondaire de plus en plus attrayante pour les étudiants, étant donné que les apprentis de ce nouveau bassin obtiennent des certificats et conservent un emploi valorisant. Cela aura un impact positif sur la pénurie dans les métiers spécialisés. Indirectement, cela donne plus d'attrait à une carrière dans les métiers spécialisés pour les autres étudiants et prouve qu'il s'agit non seulement d'un choix de carrière judicieux, mais aussi d'une option de formation professionnelle postsecondaire viable.

Comme 36 % des apprentis actifs ont plus de 24 ans, nous devons nous assurer que ceux qui ne suivent plus de programme d'éducation ou d'emploi savent comment faire leur entrée facilement dans un métier. Nous devons nous assurer qu'il existe un soutien pour ceux qui cherchent à commencer un métier comme changement de carrière ou comme première carrière au Canada. L'afflux de nouveaux arrivants dans notre région représente une possibilité positive pour les industries des métiers spécialisés d'attirer de nouveaux travailleurs, en particulier grâce à la formule permettant de gagner un salaire tout en étant formé qui plaira aux personnes qui cherchent à trouver un emploi rapidement et à commencer leur vie au Canada. Bien qu'il existe des options traditionnelles pour faire son entrée dans les métiers, nous devons nous assurer que les demandeurs d'emploi connaissent les options non traditionnelles qui s'offrent à eux, y compris le préapprentissage pour ceux qui souhaitent mieux comprendre un métier ou en faire l'essai, et les examens d'équivalence pour ceux qui ont déjà travaillé dans un métier et qui souhaitent obtenir leur certificat d'apprentissage en Ontario.

[55] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

LES 20 PRINCIPAUX MÉTIERS CONNAISSANT DE NOUVELLES INSCRIPTIONS DANS WINDSOR-ESSEX, EN 2022-2023

Métier	Nouvelles inscriptions
309A : Électricien/électricienne (construction et entretien)	169
429A : Machiniste général/machiniste générale	105
310S : Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	83
332A : Coiffeur styliste/coiffeuse styliste	62
310T : Mécanicien/mécanicienne de camions et d'autocars	47
442A : Électricien industriel/électricienne industrielle	47
433A : Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle de chantier	45
403A : Charpentier-menuisier général/charpentière-menuisière générale	42
306A : Plombier/plombière	40
420A : Monteur/monteuse de charpentes métalliques (structurelles et ornementales)	40
308A : Tôlier/tôlière	35
401A : Maçon/maçonne en pierres et en briques	28
451A : Poseur/poseuse de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes	28
450A : Manœuvre en construction	27
430A : Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse	17
313A : Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et en climatisation	16
415A : Cuisinier/cuisinière	16
452A : Poseur/poseur de barres d'armature	16
309C : Électricien/électricienne – Rural et local	13
313D : Mécanicien/mécanicienne en climatisation résidentielle	13

Tableau 14. Les 20 principaux métiers connaissant de nouvelles inscriptions dans Windsor-Essex, en 2022-2023[56].

Voici les autres métiers recherchés qui comptaient moins de 10 personnes inscrites :

- les mécaniciens de matériel lourd;
- les moulistes;
- les techniciens de lignes électriques;
- les techniciens à l'entretien et à la réparation d'appareils ménagers;
- les techniciens en horticulture.

[56] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.

1. PRIORITÉ #1:

Attirer les groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés

Il existe de nombreux obstacles pour les nouveaux arrivants, les jeunes et les femmes qui souhaitent exercer un métier spécialisé. Les femmes représentent 50 % de la main-d'œuvre en Ontario, mais elles représentent moins de 10 % des travailleurs spécialisés[57]. Elles ont peu accès à des vêtements de travail et à des aménagements adaptés dans le secteur des métiers, puisqu'elles sont obligées de s'habituer à un milieu de travail qui a été historiquement conçu pour les hommes. Les immigrants représentent 18 % des titulaires de certificat d'apprentissage, tandis que les nouveaux arrivants en détiennent 1 %[58]. Pour les nouveaux arrivants, l'enjeu principal est la reconnaissance des acquis, puisque plusieurs déménagent dans la région de Windsor-Essex en étant diplômés et prêts à travailler. Cependant, leurs diplômes n'ont pas d'équivalents directs avec les diplômes canadiens et l'on exige souvent qu'ils retournent aux études et réapprennent plusieurs des compétences qu'ils ont déjà. Des barrières linguistiques sont également présentes pour plusieurs nouveaux arrivants, ce qui indique la nécessité d'avoir des programmes de formation linguistique propres au métier ou à la profession pour accroître l'employabilité des nouveaux arrivants et le taux d'achèvement de leur formation en apprentissage et de leurs études.
Attirer des jeunes constitue également une priorité en raison de la persistance des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des métiers spécialisés; si l'on ne suscite pas l'intérêt des étudiants, ces pénuries continueront. Des mesures essentielles pour lutter contre cette pénurie peuvent comprendre l'accueil et l'attraction d'employés et de chercheurs d'emploi, une accessibilité accrue pour les femmes dans le secteur des métiers, l'amélioration du processus de reconnaissance des acquis pour les nouveaux arrivants et la correction des préjugés défavorables à l'égard des métiers spécialisés en informant les élèves et leurs parents aux niveaux primaire et secondaire.

Priorité #1
Attirer les groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés
Solution PAGE 101

[57] Jade Prevost-Manuel, « Company Culture Matters for Women Who Work in Manufacturing. Here's Why », CBC News, 27 février 2021, https://www.cbc.ca/news/canada/london/company-culture-gender-parity-manufacturing-industry-ontario-1.5929922#:~:text=Women%20make%20up%20nearly%20half,workforce%2C%20according%20to%20Statistics%20Canada.
[58] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

Population active

Aperçu

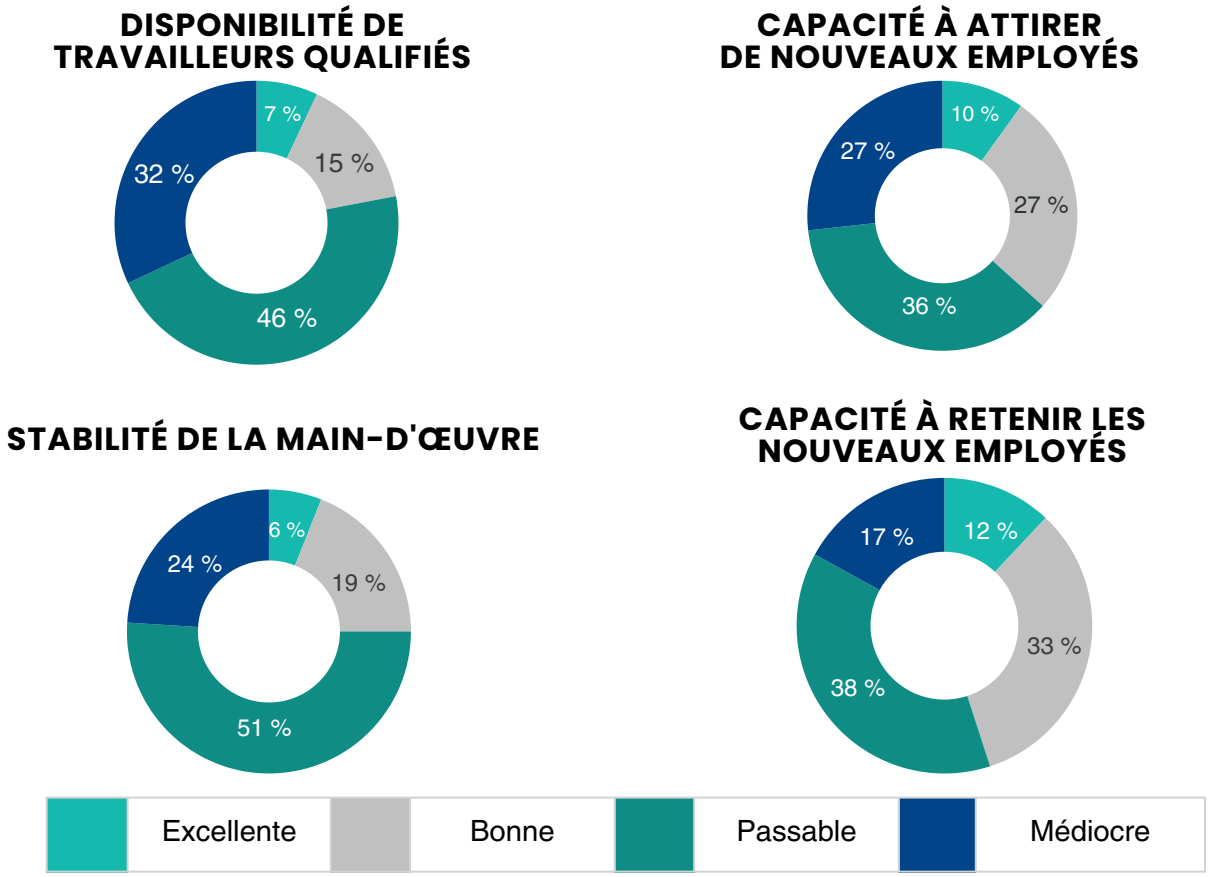


Figure 17. Évaluations des employeurs d'après le sondage auprès des employeurs de Windsor-Essex, en mai 2023.

Dans le sondage mené auprès des employeurs, on leur a demandé de classer les quatre caractéristiques des graphiques ci-dessus par rapport à la région. Parmi les employeurs sondés, 45 % étaient optimistes quant à leur capacité de retenir de nouveaux employés, mais très peu (22 %) estimaient que des travailleurs qualifiés étaient disponibles. De plus, moins de la moitié (37 %) jugeaient avoir la capacité d'attirer de nouveaux employés. Ce faible taux pourrait être attribuable au fait que les répondants jugent que la stabilité de la main-d'œuvre est médiocre (24 %) et passable (51 %). Lors de la réalisation de ce sondage, notre région comptait 13 300 chômeurs à la recherche d'un emploi, ce qui suggère un décalage entre les postes et les compétences recherchées par les employeurs et les intérêts des demandeurs d'emploi.

LES 25 PRINCIPALES PROFESSIONS, SELON LE NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI RÉGIONALES

Code CNP	Classification nationale des professions (CNP)	Nombre d'offres d'emploi	Taux horaires médians en 2022	Salaires horaires médians en 2022
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	266	15,31 $	31 839,87 $
65102	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	166	14,42 $	29 987,13 $
75101	Manutentionnaires	112	20,80 $	43 254,98 $
65201	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	106	14,67 $	30 504,02 $
21301	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	100	40,38 $	83 982,10 $
60020	Directeurs/directrices — commerce de détail et de gros	99	36,03 $	74 944,37 $
63200	Cuisiniers/cuisinières	90	15,87 $	32 999,65 $
64409	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	81	18,67 $	38 826,67 $
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	80	25,27 $	52 561,80 $
13100	Agents/agentes d'administration	76	24,11 $	50 143,34 $
21310	Ingénieurs électriciens et électroniciens	74	46,54 $	96 799,07 $
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	65	23,49 $	48 869,28 $
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres	64	22,76 $	47 345,70 $
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	60	38,57 $	80 228,79 $
95109	Autres manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	60	17,64 $	36 695,49 $
62020	Superviseurs/superviseures des services alimentaires	58	17,03 $	35 421,45 $
42201	Travailleurs des services sociaux et communautaires	54	27,97 $	58 184,70 $
72100	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	51	28,40 $	59 081,15 $

LES 25 PRINCIPALES PROFESSIONS, SELON LE NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI RÉGIONALES
(A CONTINUÉ)

Code CNP	Classification nationale des professions (CNP)	Nombre d'offres d'emploi	Taux horaires médians en 2022	Salaires horaires médians en 2022
62010	Superviseurs/superviseures des ventes – commerce de détail	50	19,98 $	41 568,28 $
54100	Animateurs/animatrices responsables de programmes de sports de loisirs et de conditionnement physique	46	14,59 $	30 340,94 $
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	44	28,22 $	58 688,81 $
65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	43	17,64 $	36 694,94 $
10010	Directeurs financiers/directrices financières	42	47,42 $	98 625,10 $
90010	Directeurs/directrices de la fabrication	42	48,00 $	99 845,10 $
14200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	41	25,40 $	52 834,18 $

Tableau 15. Les 25 principales professions, selon le nombre d'offres d'emploi régionales et les salaires correspondants, en novembre 2023[59] [60].

[59] Workforce WindsorEssex, « Labour Market Insights Report », novembre 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.
[60] Lightcast, 2023.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYEURS ET RÉPARTITION PAR FOURCHETTE DE TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR INDUSTRIE

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Sans employés	De 1 à 4	De 5 à 99	De 100 à 499	500 et plus	Total, avec employés
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,350	112	175	34	3	324
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	6	2	5	1	0	8
22 - Services publics	99	7	11	1	0	19
23 - Construction	1 855	807	623	12	0	1 442
31-33 - Fabrication	423	193	460	69	8	730
41 - Commerce de gros	306	153	248	7	2	410
44-45 Commerce de détail	1 053	617	925	34	1	1 577
48-49 - Transport et entreposage	2 293	844	196	12	1	1 053
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	135	44	53	2	0	99
52 - Finances et assurances	1 476	197	207	6	1	411
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	6 978	407	99	2	0	508
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 131	667	301	6	0	974
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	221	26	30	2	0	58
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	788	221	211	15	2	449
61 - Services d'enseignement	202	39	54	1	5	99
62 - Soins de santé et assistance sociale	1 407	679	625	38	4	1 346
71 - Arts, spectacles et loisirs	273	43	87	3	0	133
72 - Services d'hébergement et de restauration	412	166	678	14	1	859
81 - Autres services (sauf les administrations publiques)	1 295	622	392	3	0	1 017
91 - Administrations publiques	2	3	13	10	2	28

Tableau 16. Nombre total d'employeurs et répartition par fourchette de taille d'entreprise et par industrie[61].

[61] Nombre d'entreprises canadiennes (juin 2023).

EMPLOIS SUR CINQ ANS PAR PROFESSION (X 1 000 PERSONNES)

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS	2018	2019	2020	2021	2022
	(x 1 000 personnes)				
Professions en gestion	9.6	12.5	10.7	10	10.5
Affaires, finance et administration, sauf la gestion	21.2	23.9	20.9	20.5	26.1
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, sauf la gestion	10.7	9.5	11.5	14.9	13.6
Secteur de la santé, sauf la gestion	14.6	14.2	14.8	16.8	18.1
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, sauf la gestion	17.3	15.8	14	17.6	15.5
Personnel des arts, de la culture, les loisirs et des sports, sauf la gestion	2.8	3.4	3.1	3.7	2.9
Vente et services, sauf la gestion	40.2	42.4	31.2	41.2	40.1
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, sauf la gestion	28.2	29.8	28	26.4	31.5
Ressources naturelles, agriculture et production connexe, sauf la gestion	2	2.3	1.7	1.7	1.7
Fabrication et services d'utilité publique, sauf la gestion	19.9	17.8	16.3	15.3	14.8

Tableau 17. Emplois dans la RMR de Windsor selon le premier chiffre du code de la CNP (de 2016), en 2018-2022[62].

[62] Statistique Canada, Tableau 14-10-0419-01 – Emploi selon la profession, région métropolitaine de recensement, données annuelles.

EMPLOIS SUR CINQ ANS PAR INDUSTRIE

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	2018	2019	2020	2021	2022
	(x 1 000 personnes)				
Agriculture	2.1	2.5	1.7	x	x
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	x	x	x	x	x
Services publics	x	x	x	x	x
Construction	8.8	11.4	12.8	11	11.6
Fabrication	41.4	36.7	37	33.6	35.8
Commerce de détail et de gros	22.3	22.8	18.7	23.6	23
Transport et entreposage	6.6	8.6	6.9	9.3	9.7
Finances, assurances, immobilier, location et location à bail	6.1	11.2	8.2	11.1	9.3
Services professionnels, scientifiques et techniques	7.9	6.9	8.2	10.5	10
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	4.9	6.5	5.2	4.2	6.2
Services d'enseignement	13	11	9.8	11.4	12.5
Soins de santé et assistance sociale	22.8	22.4	19.1	25.6	24.8
Information, culture et loisirs	4.3	7.1	3.4	4.6	5.5
Hébergement et restauration	13	12.1	9	10.8	10.4
Autres services (sauf les administrations publiques)	6.6	5.4	4.4	5.8	6.9
Administrations publiques	5.8	5.9	6.4	5.7	6.7

Tableau 18. Emplois dans la RMR de Windsor selon les deux premiers chiffres du code du SCIAN, en 2018-2022[63].

[63] Statistique Canada, Tableau 14-10-0384-01 – Emploi selon l'industrie, régions métropolitaines de recensement, données annuelles (x 1 000)

Groupes mal desservis

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE PAR GROUPE DÉMOGRAPHIQUE

	Population totale (plus de 15 ans)	Identité autochtone	Population racialisée	Nouveaux arrivants (2016-2021)	Immigrants (2011-2015)
Pourcentage de la population âgée de plus de 15 ans	100 %	3 %	22 %	4 %	3 %
Total – Situation d'activité	346 975	9 730	76 205	12 200	9 765
Population active	203 690	5 780	45 245	6 805	5 570
Travaille	171 710	4 695	36 910	5 495	4 665
Travaille à temps partiel	67 170	2 090	16 250	2 360	2 155
Travaille à temps plein	93 980	2 310	16 660	2 495	1 995
Au chômage	31 990	1 080	8 335	1 310	910
Taux d'activité	59 %	59 %	59 %	56 %	57 %
Taux de chômage	16 %	19 %	18 %	19 %	16 %
Taux d'emploi	49 %	48 %	48 %	45 %	48 %
Revenu d'emploi médian	32 800 $	27 400 $	25 400 $		

Tableau 19. Caractéristiques de la population active de Windsor-Essex par groupe démographique, en 2021[64].

Lorsqu'on examine l'incidence des divers groupes sur la population active, on constate que les taux d'activité de tous les groupes désignés sont semblables, sinon égaux, à ceux de la population générale. Cependant, bien que ces groupes aient le même intérêt et la même capacité à participer à la population active, ils sont confrontés à des taux de chômage plus élevés que la population générale, à l'exception des immigrants arrivés au Canada entre 2011 et 2015.

[64] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

Nouveaux arrivants et immigrants

Les nouveaux arrivants qui ont immigré au Canada entre 2016 et 2021 sont ceux qui ont le plus de difficultés à intégrer la population active et à trouver un emploi. Cela est probablement attribuable aux multiples obstacles auxquels les nouveaux arrivants font face lorsqu'ils cherchent un emploi, notamment le transport, la langue et la reconnaissance des titres de compétences, en plus des défis qui accompagnent l'établissement dans un nouveau pays, généralement liés à la communauté, aux finances, à l'éducation et aux besoins en matière de soins de santé. Le faible taux de chômage des immigrants qui ont migré plus tôt montre que les nouveaux arrivants finissent par jouer un rôle plus important dans la main-d'œuvre locale au fil du temps, probablement une fois que leurs besoins fondamentaux et leurs besoins d'intégration dans la communauté ont été comblés. Compte tenu de la pénurie de compétences à laquelle de nombreux secteurs de notre communauté sont aux prises, il est impératif que les employeurs considèrent les immigrants comme une main-d'œuvre disponible, qui arrive dans notre communauté avec une formation, une expérience professionnelle et des compétences recherchées. Il est également important de noter que la majorité des immigrants récents travaillent à temps partiel. Si l'emploi à temps partiel joue un rôle important dans les secteurs du tourisme, de la restauration et de l'assistance sociale, il convient de soutenir davantage les immigrés qui souhaitent obtenir un emploi à temps plein.

Les nouveaux arrivants représentent un pourcentage important de la main-d'œuvre disponible qui doit être mieux intégrée dans les métiers spécialisés. Les immigrants représentent 18 % des personnes titulaires d'un certificat d'une école de métiers dans notre région, mais les nouveaux arrivants ne représentent que 1 % des titulaires de certificats[65]. L'apprentissage est un parcours d'études bénéfique pour ceux qui cherchent à entamer ou à reprendre des études postsecondaires, tout en gagnant un revenu pendant la formation. Les employeurs du secteur des métiers devraient établir des liens avec les organisations d'aide aux nouveaux arrivants qui peuvent répondre à leurs besoins en matière d'embauche. Afin d'améliorer l'employabilité des nouveaux arrivants dans les métiers, d'autres services de formation linguistique devraient offrir des cours de langue propres à la profession.

[65] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

Personnes racialisées

Les personnes racialisées occupent presque également des emplois à temps partiel et à temps plein. En comparaison, seulement 39 % de la population générale occupe un emploi à temps partiel. Bien que le travail à temps partiel offre souvent une plus grande flexibilité aux travailleurs qui ont des responsabilités de soins ou qui suivent des études, il est souvent lié à des postes moins bien rémunérés. En 2021, les personnes racialisées gagnaient 25 400 $, alors que le revenu médian de la population générale était de 32 800 $. Cet écart de revenus peut s'expliquer en partie par l'impact disproportionné sur l'emploi subi par la communauté des PANDC pendant la pandémie, qui se poursuivait encore en 2021, mais qui met en lumière l'absence persistante d'égalité salariale parmi les personnes de couleur.

Autochtones

Représentant 3 % de la population locale âgée de plus de 15 ans en 2021, les Autochtones ont un taux de chômage de 19 %, légèrement supérieur à celui de la population générale (16 %). Bien que ce taux soit gonflé par la pandémie qui sévissait en 2021, il met en évidence le taux de chômage plus élevé que subissent les Autochtones, alors qu'ils ont le même taux d'activité que la population générale, soit 59 %. Alors que les travailleurs à temps partiel représentent 39 % de la population active générale, les travailleurs à temps partiel représentent 45 % de la population active autochtone. Pour aider ces travailleurs à obtenir des postes à temps plein et recherchés, il faut leur fournir des mesures de soutien et des possibilités plus ciblées. Il peut s'agir de machinistes, de chauffeurs de camions de transport, d'aide-enseignants, de comptables et de cuisiniers.

Personnes handicapées

En 2017, plus de 25 % de la population de la RMR de Windsor s'est déclarée handicapée[66]. Une personne peut avoir une gamme de handicaps, y compris un handicap physique, intellectuel, développemental ou un trouble d'apprentissage. Bien que les personnes handicapées puissent recevoir du soutien à l'emploi de la part de tous les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, ainsi que par de la part de fournisseurs de services locaux qui aident expressément les personnes handicapées, notamment **Community Living**, **Assisted Living Southwestern Ontario (ALSO)**, et **Insight Advantage**, bon nombre d'entre elles ont de la difficulté à obtenir et à conserver un emploi valorisant. En 2021, le revenu médian des personnes handicapées en Ontario était de 33 800 $, tandis que celui des personnes qui ne l'étaient pas était de 44 200 $[67]. D'autres organisations collaborent pour encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées, notamment le **Windsor Essex Employment Group** (WEEG), un comité chargé d'aider les personnes handicapées à trouver et à conserver un emploi valorisant en sensibilisant les employeurs, tout en les soutenant dans leurs besoins d'embauche. Le WEEG participe activement aux séances d'information et aux salons de l'emploi de la communauté locale, en tenant des stands pour fournir des informations et des ressources aux membres de la communauté. En plus de ses activités régulières, la WEEG organise des événements comme déjeuners-causeries et des dîners-causeries pour les employeurs, au cours desquels les employeurs locaux découvrent les avantages qu'il y a à embaucher des personnes handicapées.

Le Collège St. Clair offre un programme d'intégration à la communauté par l'éducation coopérative du nom de **Community Integration Through Cooperative Education (CICE)** conçu pour donner aux personnes ayant des troubles du développement et des difficultés d'apprentissage importantes la possibilité de faire l'expérience de la vie collégiale, de poursuivre des études postsecondaires et d'acquérir des compétences en vue d'un emploi. Les étudiants suivent des cours spécifiques au programme CICE, avec le soutien d'un animateur d'apprentissage. Le programme comprend des cours de base portant sur la communication, les compétences professionnelles et personnelles et les relations humaines, et les étudiants peuvent choisir des cours facultatifs dans différents programmes. Le programme comprend des stages, pour aider les étudiants à acquérir des compétences professionnelles et à s'impliquer dans la communauté, dans le but de permettre aux diplômés d'accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein.

[66] Statistiques Canada, Tableau 13-10-0750-01 – https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310075001&request_locale=fr
[67] Statistique Canada, Tableau 11-10-0087-01 – Répartition du revenu du marché, total et après impôt des particuliers selon le statut d'incapacité.

Les jeunes

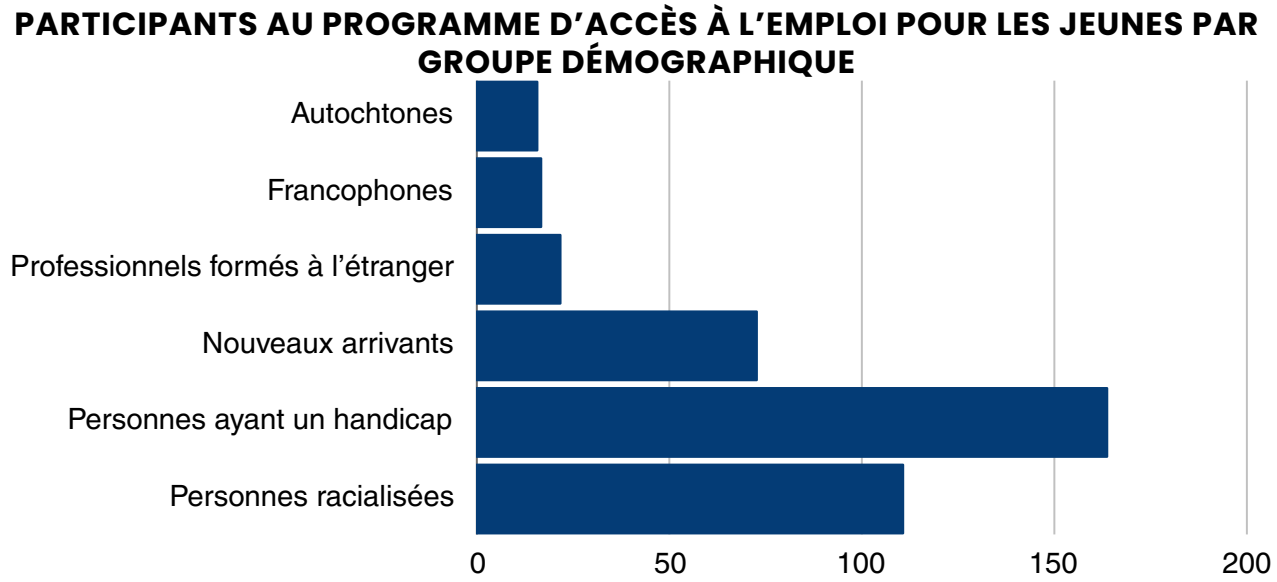


Figure 18. Participants au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans Windsor-Essex par groupe démographique, en 2022-2023[68].

Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est un programme d'emploi destiné aux jeunes qui n'ont jamais eu de premier emploi. Le programme offre une formation pour préparer les jeunes à l'emploi et coordonne les placements pour que les participants acquièrent de l'expérience professionnelle. Les participants sont souvent ceux qui font face à des obstacles à l'emploi, ce qui est mis en évidence par les groupes démographiques auxquels ils appartiennent, notamment les personnes handicapées, les jeunes racialisés et les nouveaux arrivants, ainsi que ceux qui ont fait des études à l'étranger. Le taux de participation de divers jeunes aux prises avec des obstacles met en évidence la nécessité d'un soutien élargi aux jeunes et d'un soutien ciblé pour les jeunes devant surmonter des obstacles multiples ou systémiques à la recherche de possibilités d'emploi, d'autant plus que ce programme ne sera plus financé de manière indépendante, mais intégré au modèle du système de services d'emploi intégré. De nombreux jeunes de Windsor-Essex se heurtent à des obstacles pour trouver leur premier emploi, en particulier les jeunes nouveaux arrivants et les jeunes vivant dans des quartiers à faible revenu. Le projet **ProsperUs** s'attache à relever ces défis dans les quartiers qu'il a déterminés comme étant prioritaires, notamment West Windsor, Downtown Windsor et Leamington.

Les personnes de 15 à 24 ans représentent 15 % de la population locale, mais elles sont souvent aux prises avec un taux de chômage deux fois plus élevé que celui de la population générale[69].

[68] Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Local Board Report, 2023.
[69] Statistique Canada, Table 14-10-0021-01 – Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre d'étudiant durant les mois d'étude, données mensuelles non désaisonnalisées.

En septembre 2023, le taux de chômage des jeunes était de 17,7 %, alors que celui de la population générale était de 6,7 %[70]. Le taux d'activité des jeunes était de 62,9 %, relativement proche des 64,1 % de la population générale, ce qui montre que le défi pour les jeunes n'est pas tant de se désintéresser de la main-d'œuvre que d'obtenir un emploi valorisant[71]. En mars 2023, les personnes âgées de 20 à 24 ans inscrites comme étudiants à temps plein et à temps partiel avaient des taux de participation de 49,2 % et 85,6 %, respectivement, tandis que les non-étudiants avaient un taux de participation de 90,5 %[72]. Les taux de participation élevés des étudiants suggèrent qu'ils ont besoin d'un emploi pour maintenir leur mode de vie pendant leurs études, bien que le taux d'emploi de 80,4 % pour les non-étudiants et de 81 % pour les étudiants à temps partiel suggère que les jeunes qui ne suivent pas d'études à temps plein ont encore des difficultés à trouver un emploi[73]. Des mesures d'aide ciblées pour les jeunes NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) s'imposent pour aider ceux qui sont souvent exclus des services traditionnels d'orientation professionnelle ou d'aide à l'emploi, afin de les mettre en contact avec des réseaux sociaux et professionnels qui les aideront à trouver un emploi valorisant.

[70] Statistique Canada, Tableau 14-10-0378- 01 – Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées.
[71] Ibid.
[72] Statistique Canada, Table 14-10-0021-01 – Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre d'étudiant durant les mois d'étude, données mensuelles non désaisonnalisées.
[73] Statistique Canada, Table 14-10-0021-01 – Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre d'étudiant durant les mois d'étude, données mensuelles non désaisonnalisées

Étudiants étrangers

Comme plus de 100 000 étudiants étrangers font leurs études en Ontario, Windsor-Essex connaît bien les difficultés en matière d'emploi auxquelles ces milliers d'étudiants font face, en venant dans notre collectivité chaque année pour poursuivre des études postsecondaires[74]. En 2023, 33 % des quelque 16 000 étudiants inscrits au Collège St. Clair provenaient de l'étranger[75]. Tandis que de nouvelles installations sont en construction pour les loger, le manque de possibilités d'emploi pour les étudiants étrangers, qu'il s'agisse d'un stage en entreprise lié aux études ou d'un emploi à temps plein après l'obtention d'un diplôme, reste un défi à long terme dans notre région[76]. De nombreux étudiants et diplômés éprouvent des difficultés en raison de l'absence d'expérience de travail au Canada sur leur curriculum vitæ, ce qui a une incidence sur leurs possibilités de décrocher un emploi à long terme au Canada pour appuyer leurs demandes de visas de travail après avoir obtenu leur diplôme. Puisque les étudiants étrangers peuvent seulement travailler 20 heures par semaine durant leurs études, la demande d'emplois à temps partiel croît rapidement. Les étudiants étrangers représentent une grande partie de la main-d'œuvre disponible et sont à l'origine de 10 % de la demande en matière de logement abordable à l'échelle nationale et, puisque le Canada s'efforce de combler nos besoins en matière de main-d'œuvre par des démarches associées à l'immigration, il importe que les personnes qui suivent une formation au Canada obtiennent un emploi significatif qui répond aux besoins régionaux en matière d'emploi[77]. Les employeurs offrant des postes à temps partiel pour les étudiants devraient communiquer avec des établissements d'enseignement locaux et des fournisseurs de services d'aide à l'emploi qui peuvent les mettre en relation avec des étudiants à la recherche d'un emploi et prêts à travailler. Le Canada a récemment augmenté l'exigence relative au revenu des étudiants étrangers pour 2024, les futurs étudiants devant désormais prouver qu'ils disposent de 20 635 $ plutôt que des 10 000 $ qui étaient auparavant exigés, en plus de payer leurs frais de déplacement et de scolarité[78].

[74] https://www.theglobeandmail.com/canada/article-international-students-ontario-colleges-enrolment/
[75] https://windsor.ctvnews.ca/st-clair-college-enrolment-hits-record-high-1.6581533
[76] https://windsorstar.com/news/local-news/university-breaks-ground-on-new-much-needed-60m-residence
[77] https://www.theglobeandmail.com/canada/article-international-students-ontario-colleges-enrolment/
[78] The Canadian Press, « Federal government hikes income requirement for foreign students, targets 'puppy mill' schools », CBC News, 7 décembre 2023, https://www.cbc.ca/news/politics/liberals-double-income-requirement-foreign-students-1.7052387.

Tendances émanant de l'Enquête sur la population active

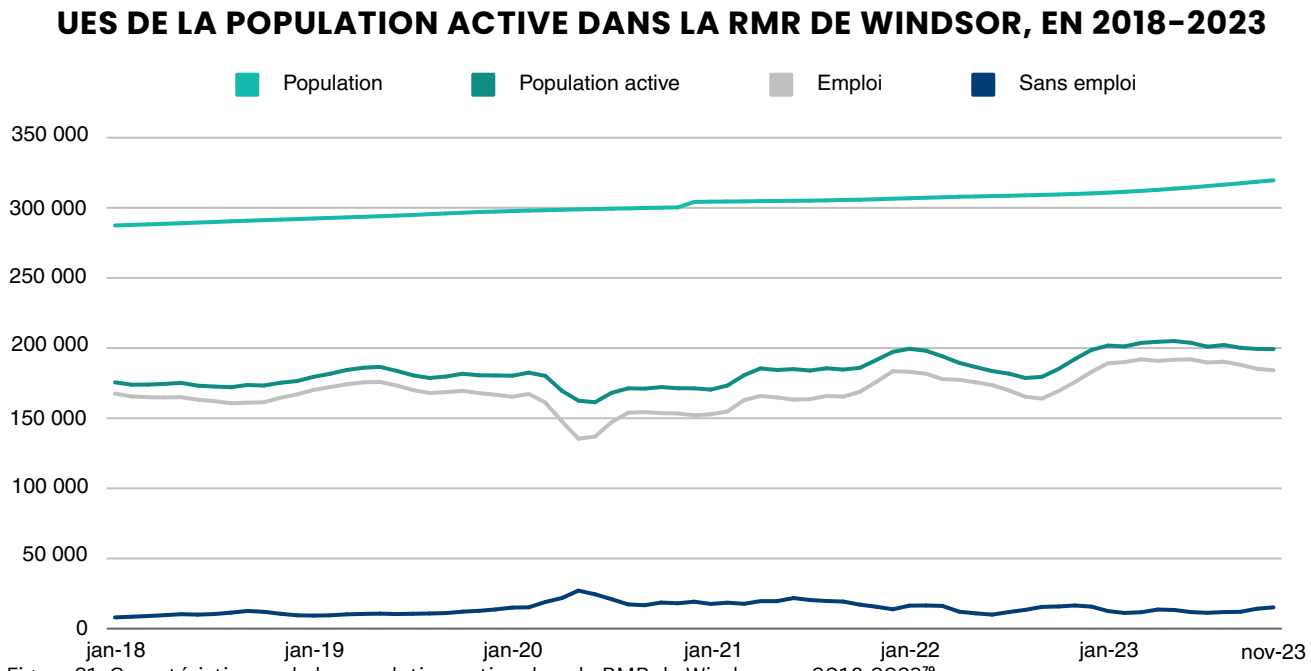


Figure 21. Caractéristiques de la population active dans la RMR de Windsor, en 2018-2023[79].

[79] Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-01 – Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle, 5 derniers mois.

La RMR de Windsor a connu des augmentations constantes de sa population, en raison de l'immigration internationale qui a compensé la perte de résidents au profit d'autres régions. À la suite de la pandémie, nous constatons également une forte constance dans notre taux d'emploi local. Bien que nous observions encore des fluctuations saisonnières du chômage et des pics pendant les périodes de licenciements temporaires importants (par exemple, en raison du réoutillage des installations de fabrication), la RMR de Windsor a connu un meilleur équilibre avec le reste de la province. Historiquement, nous avons subi une tendance au taux de chômage le plus élevé du pays pendant des mois, mais au cours de l'année dernière, nous avons vu cette tendance prendre fin, en raison d'importants investissements dans notre région. L'emménagement d'entreprises dans la région, l'expansion des entreprises locales et les nouvelles innovations entraînant une plus grande demande de la part des entreprises ont tous conduit à une augmentation de l'emploi et à une plus grande variété d'emploi dans notre région. Alors que de nombreuses entreprises recherchent des travailleurs qualifiés, les possibilités pour les demandeurs d'emploi et les personnes qui changent de carrière de trouver un emploi valorisant et stable dans notre région sont plus nombreuses que jamais.

2

PRIORITÉ #2:

Améliorer la rétention des employés et accroître le recours aux programmes de formation

Dans le cadre d'un sondage sur la situation des entreprises canadiennes, plus du quart des entreprises ont déclaré avoir de la difficulté à retenir leurs employés, et un sondage américain mené en 2018 a révélé que 38 % des employés démissionnent la première année. Le sondage a également montré que 77 % des raisons pour lesquelles les employés partent sont évitables par l'employeur, les plus importantes étant la stagnation de leur carrière ainsi qu'une mauvaise conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. L'amélioration du processus d'intégration et l'offre d'un soutien à la formation se sont avérées de bons moyens de lutter contre l'attrition au cours de la première année. De plus, l'adoption de trajectoires claires pour l'avancement au sein de l'entreprise, d'horaires de travail flexibles et de possibilités de perfectionnement a contribué à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle et compense l'impression qu'ont les employés de stagner dans leur carrière.

Priorité #2
Rétention, perfectionnement et soutien à la formation
Solution
PAGE 103

Industries

Industries

Cette section présente des mises à jour sur les secteurs les plus importants et/ou les plus prometteurs de Windsor-Essex. Ces données ont été compilées à l'aide des données du dénombrement des entreprises canadiennes[80] de Statistique Canada qui portent sur la région, pour déterminer le nombre d'entreprises et la fourchette de taille en nombre d'employés[81]; avec des données de la base de données Lightcast[82] pour les statistiques et les prédictions relatives aux industries et aux professions; avec des données de Workforce WindsorEssex[83] sur les offres d'emploi; et avec des consultations auprès des entreprises,intervenants communautaires pour connaître les tendances, les faits saillants et les possibilités d'éducation ou de formation liée pour une industrie donnée.

[80] Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023.
[81] Statistics Canada. Table 14-10-0384-01 Employment by industry, census metropolitan areas, annual (x 1,000).
[82] Lightcast, 2023.
[83] Workforce WindsorEssex, « Labour Market Insights Report », novembre 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.

Entreprises de la Première Nation de Caldwell

Le poste d'essence de la **Première Nation de Caldwell**, Caldwell Gas & Variety, possède 16 pompes et est devenu l'une des plus grandes stations-service du sud-ouest de l'Ontario, attirant les clients avec des prix de carburant plus bas juste à l'extérieur de Leamington depuis son ouverture le 1er avril 2023[84]. Cette entreprise offre non seulement du carburant à prix plus abordable, mais indique également le début de la durabilité économique pour cette Première Nation, qui a obtenu le statut officiel en 2020. Les dirigeants de la communauté, Mary et Ian Duckworth, sont optimistes quant au fait que l'ouverture de ces nouvelles entreprises conduira à de plus grandes possibilités d'autosuffisance et d'autodétermination pour les résidents de la Première Nation de Caldwell.

La Première Nation de Caldwell a franchi une étape importante dans son parcours de réconciliation économique en ouvrant la « Caldwell First Nation Marina », près de Leamington, en 2023[85]. La marina gagne déjà en popularité auprès des pêcheurs locaux et des pêcheurs à la ligne de Caldwell en raison de sa proximité avec des eaux riches en poissons et de son emplacement abrité. Environ la moitié des places disponibles pour la saison 2023 sont déjà réservées, et il est prévu d'offrir des aménagements extérieurs à prix réduit aux membres de la communauté et des prix compétitifs à l'ensemble de la communauté de Leamington. Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une initiative plus vaste visant à créer une durabilité économique, comprenant une promenade de bois pour explorer des zones de conservation, un vignoble et des unités de logement abordables.

[84] Chris Campbell, « Caldwell First Nation celebrates opening of new gas bar and convenience store », CTV News, 10 avril 2023, https://windsor.ctvnews.ca/caldwell-first-nation-celebrates-opening-of-new-gas-bar-and-convenience-store-1.6349393.
[85] Chris Campbell, « 'We're going to keep moving forward': Caldwell First Nation Marina open for business », CTV News, 2 mai 2023

Agriculture

1,518
OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 11

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 324
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: -14
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: <1,000
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN: 1,700
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 6%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Mastronardi Produce Limited
  - Nature Fresh Farms
  - Belwood Poultry Ltd.
  - Highline Mushrooms
  - Mucci Farms Ltd.

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Ouvriers agricoles**
  - **Manutentionnaires**
  - **Ouvriers de pépinières et de serres**
  - **Manoeuvres à la récolte**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

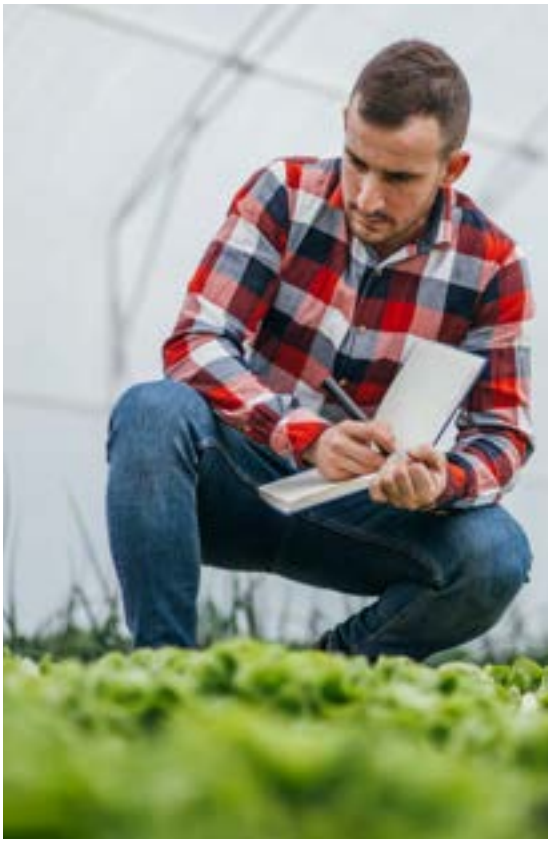
- La superficie totale des serres dans la province a augmenté de 27,8 %, soit 4,6 % de plus que le taux national[86]. En 2021, les exploitations agricoles de l'Ontario ont déclaré une superficie de 204,2 millions de pieds carrés de serres, contre 159,8 millions de pieds carrés en 2016[87]. Bien que le nombre d'entreprises agricoles locales, y compris les serres, ait diminué, la taille des serres a augmenté de 35 % entre 2016 et 2021, pour atteindre 10 590 342 mètres carrés[88]. Ce secteur en pleine croissance aura besoin de travailleurs nationaux et de travailleurs étrangers temporaires (TET) pour répondre à la demande de produits alimentaires à l'échelle internationale.

- Workforce Windsor-Essex fait partie de nombreuses organisations qui ont reçu un financement dans le cadre du Programme de soutien aux travailleurs migrants du gouvernement du Canada. Dans le cadre du **TeaMWork Project**, Workforce WindsorEssex soutient plus de 8 000 TET dans Windsor-Essex, Chatham-Kent et Sarnia-Lambton[89]. Le projet vise à mieux faire comprendre aux travailleurs migrants leurs droits et leurs responsabilités lorsqu'ils travaillent au Canada, et à les informer des renseignements, des ressources et des mesures d'aide disponibles. En collaborant avec les organisations locales de la base qui soutiennent déjà les travailleurs migrants afin de renforcer leurs capacités et de faciliter des approches coordonnées pour fournir des services à cette population, le TeaMWork Project vise à favoriser une communauté plus accueillante pour les travailleurs migrants et à améliorer leur santé, leur sécurité et leur qualité de vie au Canada.

[86] Zong Jia Chen, « L'Ontario est une puissance agricole qui est chef de file de nombreuses catégories agricoles », Statistique Canada, 15 juin 2022, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00006-fra.htm.
[87] Zong Jia Chen, « L'Ontario est une puissance agricole qui est chef de file de nombreuses catégories agricoles », Statistique Canada, 15 juin 2022, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00006-fra.htm.
[88] Essex Region Conservation Authority, « Expanding greenhouse sector in Essex County, ON and downstream water quality degradation », août 2023, https://essexregionconservation.ca/wp-content/uploads/2023/08/Kingsville-Leamington-Nutrient-Project_2012-2022-Report.pdf.
[89] Emploi et Développement social Canada, « Programme de soutien aux travailleurs migrants : Le gouvernement du Canada protège et habilite les travailleurs étrangers temporaires dans le sud-ouest de l'Ontario », Gouvernement du Canada, 19 décembre 2022, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/12/programme-de-soutien-aux-travailleurs-migrants-le-gouvernement-du-canada-protege-et-habilite-les-travailleurs-etrangers-temporaires-dans-le-sud-oue.html.

- La diminution du nombre d'exploitants jeunes et d'âge moyen a entraîné le vieillissement de la population des exploitants agricoles[90]. Bien que la planification de la relève devienne plus importante pour les exploitations agricoles au cours des dernières années, la nécessité de trouver des successeurs est le principal obstacle à la durabilité de l'exploitation.

- Le Collège St. Clair propose désormais un programme de deux ans de technicien en serres du nom de **Greenhouse Technician** Il s'adresse aux personnes qui souhaitent faire carrière dans ce secteur, une partie de la formation se déroulant dans les serres de Leamington pour un apprentissage pratique. Le programme s'adresse aussi aux personnes qui souhaitent faire carrière dans la production en serre, en tant que cultivateurs adjoints et en chef, spécialistes de la lutte antiparasitaire, superviseurs, gestionnaires ou logisticiens.



- Des changements ont récemment été apportés au système **Canada's Express Entry**, afin d'accorder la priorité aux nouveaux arrivants qualifiés ayant une expérience professionnelle dans les domaines de l'agriculture et de l'agroalimentaire[91]. En partenariat avec le projet pilote sur l'agroalimentaire, ces changements offrent une voie d'accès à la résidence permanente aux travailleurs expérimentés et non saisonniers dans des secteurs et des professions spécifiques. Les professions prioritaires comprennent les entrepreneurs et les superviseurs dans les domaines de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et des services d'horticulture, les entrepreneurs de services agricoles et les surveillants d'exploitation agricole, ainsi que les bouchers.

[90] Zong Jia Chen, « L'Ontario est une puissance agricole qui est chef de file de nombreuses catégories agricoles », Statistique Canada, 15 juin 2022, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00006-fra.htm.
[91] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Le Canada annonce les toutes premières invitations à Entrée express pour les nouveaux arrivants ayant une expérience professionnelle dans l'agriculture et l'agroalimentaire », Gouvernement du Canada, 27 septembre 2023, https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/09/le-canada-annonce-les-toutes-premieres-invitations-a-entree-express-pour-les-nouveaux-arrivants-ayant-une-experience-professionnelle-dans-lagricult.html.

Construction

1,561 OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 23

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 1,442
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +145
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 11,600
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 10,000
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 6%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Fluor Canada Ltd.
  - Amico Infrastructures
  - LiUNA 625
  - Empire Roofing Corporation
  - Fortis Group

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction**
  - **Directeurs de la construction**
  - **Charpentiers-menuisiers**
  - **Couvreurs et poseurs de bardeaux**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- La construction du pont international Gordie-Howe continue de progresser. Selon la dernière mise à jour fournie par l'Autorité du pont Windsor-Detroit, plus de 4 400 personnes ont reçu une formation pour accéder au site du pont et y travailler. Les travaux de construction seront à leur apogée au cours de l'année prochaine, car les tours du pont sont presque terminées et la construction du tablier du pont est en cours, commençant à enjamber la rivière Détroit[92]. Sur les 216 câbles d'ancrage nécessaires pour l'ensemble du pont, plus de 100 ont été installés. Au port d'entrée canadien, la construction des 11 structures est en cours, chacune à des stades différents. Bien que les postes de professionnels aient été pourvus, il existe une forte demande pour les travailleurs de métiers spécialisés, en particulier ceux qui possèdent des compétences spécialisées dans le domaine des ponts ou des grands projets d'infrastructure, comme les grutiers. On recherche également des francophones bilingues pour soutenir les opérations et la gestion du projet.

- Bien que les mises en chantier aient augmenté dans l'ensemble du pays en septembre 2023, dans Windsor-Essex, les mises en chantier pour la même période ont diminué d'une année à l'autre de 75 % pour tous les types d'habitations[93]. Les mises en chantier de maisons individuelles non attenantes s'en tirent un peu mieux que les autres types d'habitations, puisqu'elles n'ont diminué que de 43 % par rapport à septembre 2022[94]. Pour expliquer ce changement, les chefs de file de l'industrie soulignent la demande excédentaire pendant la pandémie, en parallèle à des taux d'intérêt élevés et à des changements de politique réactifs dans les six grandes banques canadiennes, ce qui a eu pour effet d'exclure du marché les constructeurs de maisons potentiels. Ce changement peut nuire à l'engagement de la Ville de Windsor de construire 13 000 logements dans la communauté d'ici 2031[95]; cependant, un ralentissement relatif du marché post-COVID a fait légèrement baisser le prix de vente moyen des logements dans la communauté, ce qui pourrait en fin de compte contribuer à résoudre certaines des difficultés que les résidents de Windsor-Essex éprouvent lorsqu'ils envisagent de construire une nouvelle maison. La construction de logements, qu'il s'agisse de maisons individuelles non attenantes ou de grands immeubles en copropriété, crée des emplois continus dans les métiers de la construction, en particulier pour les charpentiers, les briqueteurs, les électriciens, les poseurs de cloisons sèches, les finisseurs de béton, les plombiers, les couvreurs et les monteurs de charpentes.

[92] Autorité du pont Windsor-Detroit
[93] CSCHL, « Tendance des mises en chantier à la hausse en septembre », 18 octobre 2023, https://www.cmhc-schl.gc.ca/salle-de-presse/news-releases/2023/tendance-des-mises-en-chantier-a-la-hausse-en-septembre.
[94] CSCHL, « Tendance des mises en chantier à la hausse en septembre », 18 octobre 2023, https://www.cmhc-schl.gc.ca/salle-de-presse/news-releases/2023/tendance-des-mises-en-chantier-a-la-hausse-en-septembre.
[95] Melanie Kentner, « 'The new normal': Why housing starts are declining in Windsor-Essex », CTV News, 28 juillet 2023, https://windsor.ctvnews.ca/the-new-normal-why-housing-starts-are-declining-in-windsor-essex-1.6498276#:~:text=According%20to%20the%20CMHC%2C%20in,year%20or%20135%20per%20month.

- ·Les travaux de construction sur l'élargissement de l'autoroute 3 entre Essex et Leamington ont débuté en juin 2023[96]. Les travaux de construction comprennent l'amélioration du drainage et l'installation et le prolongement de ponceaux, le réalignement et la modification des intersections le long de l'autoroute, ainsi que la reconstruction et le resurfaçage des voies existantes. Les travaux de construction créent des emplois pour de nombreux travailleurs qualifiés, notamment des artisans du bâtiment, des opérateurs d'équipements lourds et des ingénieurs civils. L'un des avantages directs du projet sera l'amélioration de la circulation et du déplacement des biens et des personnes dans la région. L'amélioration de la circulation aura pour avantage indirect d'augmenter les possibilités de navettes interrégionales pour l'emploi.

- Des changements ont récemment été apportés au système **Canada's Express Entry** afin d'accorder la priorité aux nouveaux arrivants qualifiés ayant de l'expérience professionnelle dans des métiers spécialisés[97]. Ces changements permettent de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qui soutiennent un objectif économique reconnu en invitant les candidats ayant une expérience professionnelle spécifique ou des compétences linguistiques en français à demander la résidence permanente. Les professions prioritaires sont les suivantes : charpentiers, plombiers, soudeurs, mécaniciens en chauffage, en réfrigération et en climatisation, électriciens et mécaniciens de chantier.

[96] Infrastructure Ontario, « Projet d'élargissement de l'autoroute 3 », https://www.infrastructureontario.ca/fr/ce-que-nous-faisons/rechercheprojets/projet-delargissement-de-lautoroute-3/.
[97] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Le Canada annonce les toutes premières invitations à Entrée express pour les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés » Gouvernement du Canada, 1er août 2023, https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/08/le-canada-annonce-les-toutes-premieres-invitations-a-entree-express-pour-les-nouveaux-arrivants-ayant-de-lexperience-dans-les-metiers.html.

Éducation

856
OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 61

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 99
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +6
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 12,500
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 14,800
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 5%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Université de Windsor
  - St. Clair College of Applied Arts & Technology (Collège St. Clair)
  - Conseil scolaire de district catholique Windsor-Essex
  - Conseil scolaire de district du comté de Greater Essex
  - Conseil scolaire catholique Providence (Ontario)

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Enseignants au niveau secondaire**
  - **Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire**
  - **Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle**
  - **Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- Il y a actuellement une pénurie de travailleurs qualifiés dans le secteur de la garde d'enfants et de la petite enfance, en particulier d'éducatrices de la petite enfance agréées (EPEA) et d'assistants disponibles pour travailler dans le secteur. On prévoit que, au cours des cinq prochaines années seulement, l'Ontario aura besoin de 16 000 travailleurs de garderie supplémentaires pour aider à pourvoir les postes[98]. La demande de personnel qualifié augmentera également en raison de la mise en œuvre du système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien, qui prévoit que le coût moyen des programmes de garde d'enfants agréés accueillant des enfants de moins de six ans sera de 10 $ par jour d'ici à 2025. De nombreux employeurs de la région éprouvent des difficultés à recruter et à retenir des candidats qualifiés pour occuper les emplois disponibles. La Ville de Windsor mène actuellement une initiative sur les éducatrices de la petite enfance agréées (EPEA) du nom de **Windsor Essex Registered Early Childhood Educators,** pour promouvoir les carrières d'EPEA afin de combler la pénurie locale de talents et de soutenir les personnes qui travaillent actuellement dans le secteur en leur offrant du perfectionnement professionnel et une amélioration de leurs qualifications[99]. Des stratégies exhaustives et à long terme en matière de main-d'œuvre devront être élaborées en Ontario et dans la région de Windsor-Essex, pour s'assurer que les exploitants de services de garde d'enfants sont en mesure de faire face à la pénurie de talents actuelle et prévue pour l'avenir.

- À partir de janvier 2024, les salaires de départ des EPEA qui entrent en fonction et qui sont en poste dans le système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien ont été portés à 23,86 $/heure[100]. Ce nouveau taux horaire les met au niveau des salaires de départ des EPEA employées par les conseils scolaires, ce qui contribuera à réduire l'écart et à susciter l'intérêt pour la profession.

[98] Ville de Windsor et Workforce Windsor-Essex, « ECE Job Demand Report ».
[99] Ville de Windsor, « Windsor Essex Registered Early Childhood Educators », https://www.citywindsor.ca/residents/socialservices-/Childrens-Services/Windsor-Essex-Registered-Early-Childhood-Educators-WERECE/Pages/default.aspx.
[100] Gagandeep Kaur Sekhon, « New Ontario Minimum Wage Increase for ECEs Starting in 2024 », Immigration News Canada, 19 novembre 2023, https://immigrationnewscanada.ca/new-ontario-minimum-wage-for-eces-2024/#:~:text=On%20November%2016%2C%202023%2C%20Minister,RECEs%20from%20%2420%20to%20%2423.86.

- En 2022, le projet **ProsperUs** de United Way/Centraide du comté de Windsor-Essex County a lancé sa première série de solutions disponibles pour les élèves des écoles primaires, en élargissant son programme de réussite du nom de **On Track for Success** existant pour l'adapter à un groupe d'âge plus jeune. Cette initiative fournira aux élèves du comté de Windsor-Essex des mesures de soutien général essentielles, pour s'assurer qu'ils disposent des compétences et des ressources nécessaires pour passer avec succès de l'école élémentaire à l'école secondaire, et au niveau postsecondaire s'ils le souhaitent. Les élèves continueront d'avoir accès à des services tels que le tutorat, le soutien individualisé, les activités sociales et récréatives et les possibilités de bénévolat, de carrière et de mentorat social. Un programme de repas sains à l'école est également disponible dans les écoles prioritaires, ainsi que de l'aide en matière de santé mentale.

- Au cours de l'année scolaire 2023-2024, le Conseil scolaire de district catholique Windsor-Essex lancera une initiative de formation sur les véhicules électriques (VE) avec cours connexes aux élèves du programme de Majeure Haute Spécialisation[101]. L'initiative comprendra la construction d'un VE pendant 18 semaines chaque semestre. Cette initiative pratique permettra aux élèves de mieux comprendre la mécanique, la conception et la programmation des VE et de s'intéresser davantage aux carrières connexes recherchées dans notre région.

- À partir de septembre 2023, plusieurs changements ont été mis en œuvre dans les écoles de l'Ontario pour l'année scolaire 2023-2024[102]. Les élèves de la 1re à la 9e année feront l'expérience d'un curriculum linguistique remanié, mettant l'accent sur la littératie numérique, et, pour remplacer le cours Études informatiques, les élèves de 10e année suivront le cours Technologies numériques et innovations dans un monde en évolution, axé sur la pensée informatique, les impacts de l'innovation technologique, la cybersécurité et les compétences en codage. Des modules sur la santé mentale seront mis sur pied pour les élèves de 7e et 8e année, et proposeront des stratégies pour gérer le stress et reconnaître les problèmes de santé mentale. À partir de septembre 2024, les élèves de l'Ontario qui commencent leur 9e année devront obtenir un crédit en éducation technologique dans le cadre des exigences à satisfaire pour l'obtention du diplôme, afin de les guider vers des carrières dans une main-d'œuvre qualifiée. Les élèves peuvent choisir parmi une gamme de cours offert par le programme d'éducation technologique, qui portent sur des domaines comme la construction, le transport, la fabrication, la technologie informatique, l'hôtellerie et les communications. De plus, les écoles secondaires de l'Ontario ont renoncé à la répartition en classes homogènes dans leur programme d'études pour la 9e année, afin d'atténuer ses effest négatifs sur les élèves mal desservis.

101] Windsor Essex Catholic District School Board, "St. Anne takes delivery of new EV", December 14, 2023, https://www.wecdsb.on.ca/about/news/st__anne_takes_delivery_of_new_e_v.
[102] Katherine DeClerq, « New curriculums are coming to Ontario schools next month. Here's what you need to know », CTV News, 28 août 2023, https://toronto.ctvnews.ca/new-curriculums-are-coming-to-ontario-schools-next-month-here-s-what-you-need-to-know-1.6537025.

L'initiative de portes ouvertes Open Doors

IEn réponse à la solution élaborée par ProsperUs pour sa stratégie « du berceau à la carrière » du nom de Cradle to Career, Workforce WindsorEssex a mis sur pied une **initiative de portes ouvertes**. Baptisée Open Doors, il s'agit d'une campagne et d'une plateforme en ligne qui énumèrent les employeurs qui ont l'intérêt et la capacité d'accueillir des élèves pour des possibilités de stages et de placements d'alternance études-travail ou d'apprentissage par l'expérience, et/ou qui peuvent se rendre disponibles pour des présentations, des visites ou des entrevues d'information. La plateforme rationalise l'exploration par alternance études-travail en normalisant les profils des possibilités d'apprentissage par l'expérience, en mettant les élèves en contact avec un camarade faisant office de mentor au sujet de la carrière qui les intéresse, et en entreprenant une campagne afin de faire montre de la participation et de l'engagement des employeurs. Les hôtes qui souhaitent offrir des stages, des visites ou des conférenciers peuvent s'inscrire à **workforcewindsoressex.com/open-doors-registration**.

3. PRIORITÉ #3:

Attraction accrue des professeurs de technologie dans les écoles secondaires

Une pénurie d'enseignants en éducation technologique au secondaire est en cours dans la région. Le plus important enjeu relatif au recrutement consiste à convaincre des travailleurs dans des métiers spécialisés à faire une transition vers une autre carrière dont la rémunération sera probablement inférieure à celle de leur emploi actuel. En plus des salaires inférieurs, les enseignants en éducation technologique font souvent face à un contexte plus défavorable dans lequel on les traite comme étant moins importants que le reste du corps professoral. Il existe également un enjeu en matière de correspondance, lorsque les écoles ne disposent pas de machines correspondant au domaine d'expertise de l'enseignant, ce qui l'oblige à enseigner des métiers qu'il ne connaît pas très bien. Maintenir le financement et la modernité des installations pour le personnel, en plus d'élaborer une programmation normalisée, contribuerait à créer un milieu de travail cohérent, pour y attirer des enseignants en éducation technologique.

Priorité #3
Attraction des professeurs de technologie du secondaire
Solution
PAGE 104

Soins de santé et assistance sociale

5,552
OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 62

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 1,346
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +79
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 24,800
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 29,700
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 8%

- IEMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Hôpital régional de Windsor
  - Résidences pour aînés Chartwell
  - BELFOR Canada
  - Hôtel-Dieu Grace Healthcare
  - Seasons Retirement Communities

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé**
  - **Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés**
  - **Infirmiers auxiliaires**
  - **Travailleurs des services sociaux et communautaires**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- Après le lancement du Centre de bien-être pour **les jeunes de Windsor-Essex** en mars 2022, un emplacement permanent a été trouvé à Windsor[103]. Faisant partie des 22 centres pour les jeunes financés par la Province à l'échelle de l'Ontario, ce centre permettra aux enfants et aux jeunes d'obtenir des services pratiques et gratuits de santé mentale, de toxicomanie et de soins primaires dans un espace sûr et convivial pour eux. Il existe également des services de soutien pour aider les jeunes qui ont besoin de soins plus spécialisés et intensifs à trouver le soutien et les services adéquats dans la communauté. Les jeunes de toute la région peuvent aussi obtenir du soutien en format virtuel.

- À la suite de la pandémie, **la clinique mobile de l'équipe de santé de l'Ontario de Windsor-Essex** ·a créé un modèle d'intervention en cas de crise dans les quartiers prioritaires, en faisant valoir son potentiel de reproduction dans d'autres régions de la province[104]. Lancée grâce à 400 000 $ provenant du financement de 1,2 million de dollars accordé aux collectivités prioritaires, la clinique mobile fonctionne avec le soutien de l'équipe de santé de l'Ontario de Windsor-Essex et collabore avec 45 partenaires de soins de santé pour fournir des services de santé mentale, de toxicomanie et de soins dentaires. La clinique, qui fait partie d'une initiative établie pendant la COVID, a déjà fait ses preuves pendant son lancement progressif de 12 semaines, en réorientant des personnes se présentant en salle d'urgence vers les soins communautaires et en instaurant un climat de confiance au sein de la communauté. En affectant entre cinq et sept membres du personnel à chaque déplacement vers les communautés et les organisations dans le besoin, l'initiative réduit la charge de travail des fournisseurs de soins de santé d'urgence, ce qui leur permet de servir les personnes ayant des besoins aigus de soins de santé, de santé mentale, de toxicomanie ou de soins dentaires. Grâce à cette initiative, des possibilités d'emploi sont créées, allégeant ainsi la demande en matière de services d'urgence et dans les hôpitaux, tout en aidant les membres de notre communauté qui peuvent avoir à surmonter des obstacles à l'emploi pour des raisons de santé.

[103] Trevor Wilhelm, « Windsor-Essex youth hub celebrates grand opening of permanent location », Windsor Star, 13 novembre 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-essex-youth-hub-celebrates-grand-opening-of-permanent-location.
[104] Bob Bellacicco, « Mobile health clinic with mental health, addiction and dental support an "exceptional model" », CTV Windsor, 28 septembre 2022, https://windsoressex.cmha.ca/news/mobile-health-clinic-with-mental-health-addiction-and-dental-support-an-exceptional-model/.

- En mars 2022, Windsor-Essex comptait 44 000 personnes sans médecin de famille. Alors que la pénurie de médecins de famille s'accentue localement, bien des gens font appel à des équipes de santé familiale pour obtenir un service plus global et pour limiter les impacts sur le système de soins de santé lorsque les médecins quittent la région ou prennent leur retraite[105]. En février 2023, la province a annoncé que 30 millions de dollars seraient affectés à la création de 18 nouvelles équipes de soins primaires soutenues par 1 200 médecins de famille. Pour mieux servir les résidents de Windsor-Essex, des stratégies à court et à long terme s'imposent, afin de servir notre population croissante, y compris les personnes ayant des antécédents et des besoins divers, et afin d'augmenter notre main-d'œuvre disponible et la capacité des travailleurs.

- Entre décembre 2022 et novembre 2023[106], la demande au sein des hôpitaux locaux a produit 1 049 offres d'emploi. Plus de 250 de ces offres d'emploi portaient sur des postes d'infirmières autorisées, suivies de 70 offres pour des postes de directeurs de soins de santé et de 65 offres pour des postes de technologues en radiation médicale. Plus de 200 postes recherchaient des candidats francophones.

4. PRIORITÉ #4:
Améliorer l'attractivité régionale des nouveaux talents

Windsor-Essex connaît une pénurie de talents et de main-d'œuvre, qui est aggravée par la relocalisation des résidents locaux. Une étude sur la migration révèle que les jeunes sont très susceptibles de quitter les petites villes ou les régions rurales, en raison des nombreuses possibilités de formation et d'emploi dans les centres urbains et que 75 % de ceux qui partent ne reviennent jamais[105]. Pour attirer des résidents d'autres régions et conserver nos talents actuels, Windsor-Essex doit élaborer un plan régional qui met en évidence la valeur du fait d'emménager et de rester dans notre région. Augmenter le nombre d'activités communautaires et de projets d'embellissement, promouvoir les caractéristiques propres à Windsor-Essex (par exemple, notre proximité avec la frontière et le coût de la vie relativement inférieur) et stimuler le sentiment d'appartenance des nouveaux arrivants sont d'excellentes approches pour attirer des résidents, tant nouveaux qu'anciens, et retenir ceux qui se trouvent dans la région.

Priorité #4
Améliorer l'attractivité régionale des nouveaux talents
Solution
PAGE 105

[105] Sanjay Maru, « Surge in Windsor-Essex residents without family doctor reinforces calls for health teams », CTV Windsor, 2 mars 2023, https://windsor.ctvnews.ca/surge-in-windsor-essex-residents-without-family-doctor-reinforces-calls-for-health-teams-1.6296362/.
[106] Workforce WindsorEssex, « Labour Market Insights Report », novembre 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.
[107] Statistique Canada, « La croissance et l'étalement des grands centres urbains du Canada se poursuivent », 2023.

Technologies de l'information et des communications

3,244
OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 517, 518, 541

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 1,026
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +46
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 10,000[108]
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 11,400[109]
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 6%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - KPMG LLP
  - TransForm Shared Service Organization
  - MC3 Manufacturing Inc.
  - MOBIA Technology Innovations Inc.
  - Valiant TMS

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Ingénieurs électriciens et électroniciens et électroniciennes**
  - **Ingénieurs mécaniciens**
  - **Vérificateurs et comptables**
  - **Ingénieurs d'industrie et de fabrication**

[108] Reflète l'emploi du SCIAN 54
[108] Reflète l'emploi du SCIAN 54

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- En réaction au retour de **Campaign 557** travailleurs du domaine de la technologie dans notre région, WEtech Alliance a créé l'initiative Campaign 557. Cette campagne vise à créer un écosystème technologique prospère où les nouveaux professionnels, les entrepreneurs et les étudiants peuvent établir des contacts, partager des ressources et tirer parti du savoir collectif[110]. La campagne s'efforcera de favoriser les contacts et la collaboration entre les travailleurs et les entrepreneurs du secteur technologique qui ont récemment déménagé dans notre région (ou qui y sont revenus).

- Alors que de nouveaux investissements arrivent dans notre région à l'appui de nombreuses industries, nous constatons une augmentation des investissements et des emménagements de la part d'entreprises internationales qui cherchent à se rapprocher des chaînes d'approvisionnement de Windsor-Essex. La société israélienne StoreDot s'est associée à Flex-N-Gate pour commencer à produire des éléments de batterie qui peuvent se recharger en quelques minutes[111]. Ce partenariat permettra la mise à l'échelle et la commercialisation des éléments de batterie, en établissant des relations avec les équipementiers (fabricants de matériel d'origine) et à d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement locale pour le secteur de l'automobile. Des partenariats de ce type permettront non seulement de créer des emplois dans notre région, mais aussi d'y stimuler l'innovation et le progrès technologique. Le développement de notre secteur technologique local profitera indirectement à ceux qui cherchent à développer une entreprise de technologie en démarrage dans Windsor-Essex et entraînera des investissements financiers plus importants aux entreprises de notre communauté.

[110] WEtech Alliance, « A Campaign Connecting New Tech Workers and Entrepreneurs in Our Region », https://www.wetech-alliance.com/557campaign/.
[111] Dave Waddell, « Windsor firm partners to build 'extreme-fast charging' e-vehicle batteries », Windsor Star, 10 octobre 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/extreme-fast-charging-battery-firm-partners-with-windsors-flex-ion-battery-centre/.

- L'entreprise technologique **Picsume**, qui est établie à Windsor, a été lancée en juin 2023 et cherche à servir les travailleurs à salaires horaires et les étudiants à la recherche d'un emploi dans les petites et moyennes entreprises[112]. L'entreprise a mis au point une technologie exclusive faisant appel à l'intelligence artificielle qui rapproche les candidats et les employeurs à l'aide d'une gamme d'outils de filtrage, en établissant des profils d'eux-mêmes (avec des vidéos), selon des paramètres très précis qui rationalisent le processus d'approbation. L'automatisation de la plateforme vise à accroître les relations entre les demandeurs d'emploi et les entreprises sans imposer de lourdes charges à celles qui ne disposent pas d'un service de ressources humaines.

5. PRIORITÉ #5: Réduire la fuite des cerveaux technologiques locaux

Au cours des dernières années, Windsor-Essex a dû relever un défi perpétuel en raison de la migration de talents locaux du secteur technologique vers d'autres régions. Ce problème a été exacerbé par l'augmentation du télétravail et la proximité de Windsor avec la frontière américaine. Comme les salaires ne sont pas concurrentiels à l'échelle locale et qu'il n'y a pas de réseau local pour les techniciens, les talents technologiques de Windsor cherchent du travail ailleurs, entraînant un exode persistant des cerveaux technologiques. Le secteur technologique est essentiel à la région de Windsor-Essex, et une perte de talents entraînera des enjeux en matière de rétention et des pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur.

Priorité #5
Talents technologiques
Exode des cerveaux
Solution
PAGE 106

[112] Dave Waddell, « Windsor tech firm looks to change way Canadians enter workforce », Windsor Star, 26 juin 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-tech-firm-looks-to-change-way-canadians-enter-workforce/.

Fabrication

5,208
OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 31,32,33

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 730
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +28
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 35,800
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 35,500
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 2%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Hiram Walker & Sons Distillery
  - CenterLine (Windsor) Limited
  - Flex-N-Gate Corporation
  - Stellantis
  - Omni Tool Ltd.

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication**
  - **Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels**
  - **Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique**
  - **Opérateurs de machines d'usinage**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- L'éducation permanente de l'Université de Windsor propose un nouveau cours sur **les systèmes de transmission de véhicules électriques (VE)**, qui vise à offrir une formation pour obtenir des compétences très recherchées[113]. Le cours est offert en deux volets. Dans le premier, il couvre les principes fondamentaux de l'architecture des véhicules, de la dynamique et du dimensionnement des systèmes de transmission. Dans le second, il traite de l'architecture électronique de puissance, de la commande des systèmes d'entraînement, du stockage de l'énergie, de la charge et de l'essai des systèmes de transmission des véhicules électriques. Le cours s'adresse aux professionnels, aux personnes qui changent de carrière et aux étudiants à la recherche d'un avantage concurrentiel dans le domaine en pleine expansion de la technologie des VE.

- En novembre 2022, un nouveau centre d'action pour l'emploi a été créé à Windsor pour aider près de 300 membres de la section locale 195 d'Unifor qui ont perdu leur emploi après la fermeture de Syncreon Automotive cette année-là[114]. Le centre, financé par le gouvernement de l'Ontario et la section locale 195 d'Unifor, offre un soutien complet aux anciens travailleurs de Syncreon par rapport à la recherche d'un nouvel emploi, le recyclage et l'amélioration des compétences. Le gouvernement de l'Ontario a également prolongé le financement du centre d'action pour les travailleurs de Stellantis de la section locale 444 d'Unifor, pour aider les chômeurs et les travailleurs sous-employés jusqu'en novembre 2023 au moins, avec l'espoir que son fonctionnement soit prolongés jusqu'en 2024. Les deux centres offrent des ressources et un soutien essentiels aux travailleurs dans leur transition vers le retour au sein de la main-d'œuvre, notamment des salons de l'emploi, de l'aide pour la recherche d'emploi, des formations à court terme et des réseaux de pairs.

[113] Université de Windsor, « Course promises foundational knowledge in electric vehicle powertrain systems », 26 septembre 2023, https://www.uwindsor.ca/dailynews/2023-09-25/course-promises-foundational-knowledge-electric-vehicle-powertrain-systems/.
[114] Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, « L'Ontario soutient les travailleurs du secteur automobile à Windsor », Salle de presse du gouvernement de l'Ontario, 25 novembre 2022, https://news.ontario.ca/fr/release/1002518/lontario-soutient-les-travailleurs-du-secteur-automobile-a-windsor/.

- À l'automne 2023 , le conseil scolaire du district du comté du Grand Essex a participé à un programme pilote, du nom d'Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN)/Ontario Council for Technology Education Future Forward Program, qui a donné aux élèves de la 6e à la 12e année la possibilité d'explorer des projets et des carrières dans l'industrie de l'automobile. Huit enseignants du secondaire et 32 enseignants du primaire ont également participé au programme, dans le cadre duquel environ 500 élèves ont pu explorer des projets pratiques et utiliser l'outil de navigation OVIN afin d'étudier les possibilités offertes par le secteur de l'automobile.

- En novembre 2023, Invest WindsorEssex a lancé le site **EVCareers.ca**, un nouvel outil d'attraction des talents conçu pour mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les employeurs du secteur des VE de Windsor-Essex[115]. Le site EVCareers soutiendra la croissance du secteur des VE dans la région en mettant en relation les demandeurs d'emploi avec les employeurs locaux et en leur fournissant toutes les ressources et informations dont ils ont besoin pour mener une carrière fructueuse dans cette industrie en plein essor. Cette initiative fait partie de l'investissement de 7,7 millions de dollars que FedDev Ontario a versé depuis 2021 pour établir un accélérateur du secteur de l'automobile de classe mondiale et soutenir la croissance à long terme du secteur des VE dans la région de Windsor-Essex. Le site Web permet de faire des recherches sur une carrière et de comprendre les programmes de formation, d'éducation et de perfectionnement qui sont disponibles — ainsi que les ressources de financement et la façon de les obtenir. Le site est complété par le nouveau guide de **Workforce WindsorEssex sur les parcours de carrière dans le domaine des VE** qui décrit les compétences transférables et les besoins de perfectionnement des compétences pour les personnes ayant de l'expérience dans la fabrication automobile traditionnelle et qui souhaitent s'orienter vers une carrière dans le secteur des véhicules électriques.

- En janvier 2024, un investissement de plus de 7,3 millions de dollars a été annoncé pour deux projets dans le cadre du Programme de formation en apprentissage et d'innovation des syndicats (UTIP - Innovation en apprentissage) de la Stratégie canadienne d'apprentissage, par l'intermédiaire du gouvernement du Canada[116]. **Build a Dream** recevra plus de 4 millions de dollars sur 2 ans pour soutenir les apprentis sous-représentés dans l'amélioration de leurs compétences en leadership, en renforcement d'équipe et en compétences techniques. **Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. (WEST)** recevra plus de 3 millions de dollars sur quatre ans pour leur projet SMART for Women, visant à aider jusqu'à 400 apprenties sous-représentées à progresser et réussir dans leurs apprentissages, grâce à des cours de rafraîchissement en mathématiques, un soutien à l'inscription à la formation et un soutien complet.

[115] CBC News, « Website devoted to EV careers in southwestern Ontario is live », 15 novembre 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/ev-website-sector-1.7029325/.
[116] Dave Waddell, « Windsor agencies land $7.3M in federal funding for skilled trades», Windsor Star, 24 janvier, 2024, https://www.iheartradio.ca/am800/news/federal-government-invests-2-3m-in-build-a-dream-to-help-recruit-support-women-in-red-seal-trades-1.20095370.

Build a Dream

La fondation Build a Dream a reçu plus de 2,3 millions de dollars de financement de l'Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés du gouvernement fédéral. Le projet Building Supportive Networks and Inclusive Workplaces for Women in the Red Seal Trades (Créer des réseaux de soutien et des lieux de travail inclusifs pour les femmes dans les métiers Sceau rouge) est une approche à quatre volets qui comprend l'accompagnement professionnel, le développement du leadership, des stratégies basées sur la recherche et une communauté de soutien.

Journée de la fabrication

La Journée de la fabrication (**Manufacturing Day**) est une initiative à l'échelle de l'Amérique du Nord visant à faire connaître la technologie et les possibilités de carrière dans la fabrication moderne aux élèves du secondaire. En partenariat avec Invest WindsorEssex et la Canadian Association of Mold Makers, Workforce WindsorEssex a coordonné la 9e Journée annuelle de la fabrication. Ce fut la plus important journée jamais organisée, avec la participation de plus de 1 000 élèves des quatre conseils scolaires et de 100 demandeurs d'emploi émanant des fournisseurs de services d'emploi locaux. Grâce à la participation de 19 fabricants locaux répartis sur 21 sites, chaque groupe d'élèves et de demandeurs d'emploi a eu la possibilité de participer à des activités pratiques et de passer une journée dans trois sites uniques. Au cours de cet événement animé, les participants ont pu découvrir la diversité de l'industrie manufacturière à Windsor-Essex, tandis que les employeurs ont eu la possibilité d'entrer en contact avec la future main-d'œuvre.

Tourisme et hôtellerie

2,774 OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 711, 712, 713, 721, 722

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 992
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +9
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 15,900[117]
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 19,500[118]
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 9%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - Beach Grove Golf & Country Club
  - McDonald's Corporation
  - Caesars Windsor
  - Musée des beaux-arts de Windsor
  - Industry Dance Co.

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé**
  - **Cuisiniers**
  - **Superviseurs des services alimentaires**
  - **Serveurs d'aliments et de boissons**
  - **Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique**

[117] Reflète l'emploi des SCIAN 51, 71 et 72.
[118] Reflète l'emploi des SCIAN 51, 71 et 72.

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- En avril 2023, le terrain Ojibway Shores a été officiellement transféré à Parcs Canada, créant ainsi le parc urbain national Ojibway[119]. Il s'agit d'une excellente chose pour les résidents de Windsor-Essex, car elle garantit que le terrain sera transféré dans un espace vert urbain protégé à l'échelle nationale pour l'usage et l'agrément de la communauté. Le parc s'agrandit d'un acre supplémentaire de terrain adjacent à Ojibway Prairie, qui a été acheté en partenariat avec Parcs Canada. Le gouvernement provincial a également annoncé son intention de transférer les terres du parc provincial Ojibway Prairie à Parcs Canada, ajoutant ainsi 64 hectares supplémentaires au parc urbain national. Le parc en est maintenant à la phase de planification, point culminant de 20 années d'efforts locaux pour faire en sorte que le parc Ojibway bénéficie d'un statut de protection. Les habitants de Windsor-Essex peuvent se réjouir de disposer d'un espace vert protégé qui leur permettra non seulement de communier avec la nature et d'en profiter, mais aussi de contribuer à la réduction de la pollution de l'air, de l'eau et du bruit. Le parc soutiendra l'emploi de travailleurs bilingues, des postes dans la gestion et la protection des ressources environnementales et dans la gestion du parc.

- Pendant la pandémie de grippe aviaire, près de 900 000 organisations ont demandé et obtenu un prêt du Compte d'urgence pour les entreprises du Canada[120]. Le programme fédéral offrait jusqu'à 60 000 $ de prêts sans intérêt pour aider les entreprises et les organisations à but non lucratif à survivre aux fermetures et aux ralentissements. Bien que des prolongations des périodes d'exonération et le remboursement intégral des prêts aient été accordés depuis sa création, de nombreuses petites entreprises redoutent l'impact que le remboursement de leurs prêts au cours des trois prochaines années aura sur l'existence de leur entreprise. De nombreuses organisations de soutien aux entreprises, dont la **Chambre de commerce régionale de Windsor-Essex**, ont demandé que les entreprises locales obtiennent une prolongation de la période d'exonération partielle des prêts. Alors qu'un cinquième des entreprises ont remboursé leurs prêts à l'échelle nationale, celles qui traversent des problèmes de rétablissement post-COVID sont les plus touchées. Pour assurer leur survie après le remboursement de leurs prêts, les entreprises locales ont besoin d'un soutien mieux coordonné, en particulier celles dont les activités sont saisonnières.

- De nombreuses entreprises et résidents de la communauté ont été inspirés par le retour complet des événements communautaires et culturels au cours de la dernière année, notamment Art in the Park, le Ruthven Apple Fest et le Festival of Guest Nations. Bien que certains événements soient revenus à l'été 2022, la positivité ressentie par les résidents a atteint son apogée en 2023. De nombreuses petites entreprises ont pu profiter pleinement des festivals, des marchés

[119] Bob Bellacicco, « New national urban park in Windsor moves closer to becoming a reality », CTV News, 17 avril 2023, https://windsor.ctvnews.ca/new-national-urban-park-in-windsor-moves-closer-to-becoming-a-reality-1.6358614/.
[120] Nojoud Al Mallees, « Small businesses still hoping for CEBA loan forgiveness extension as time runs out », CTV News, 7 novembre 2023, https://www.ctvnews.ca/business/small-businesses-still-hoping-for-ceba-loan-forgiveness-extension-as-time-runs-out-1.6634098#.

et des collectes de fonds tout au long de la saison 2023, ce qui a revigoré leur chiffre d'affaires et l'enthousiasme de la communauté pour les activités sociales et la collaboration communautaire.

6. PRIORITÉ #6
Améliorer la rétention dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie

Le secteur du tourisme et de l'hôtellerie a connu des enjeux persistants en matière de recrutement et de rétention. En raison du caractère saisonnier de ce secteur, on n'offre habituellement pas de postes à temps plein et d'avantages liés à l'emploi, ce qui signifie que le secteur peine souvent à attirer la main-d'œuvre nécessaire. Les principales raisons de cet important roulement dans le secteur sont le manque de flexibilité, le peu de possibilités de croissance, un milieu de travail malsain et un manque de reconnaissance. Promouvoir les emplois en tourisme et en hôtellerie comme un moyen d'acquérir des compétences transférables ainsi que des placements d'alternance études-travail aux étudiants, qui sont habituellement plus susceptibles de travailler à temps partiel, pourrait remédier à ces pénuries. De plus, offrir du soutien au personnel, comme des services de garde d'enfants abordables ou un horaire de travail flexible, pourrait attirer des employés cherchant un emploi à temps partiel dans un milieu accommodant.

Priorité #6
Attraction du personnel du tourisme et de l'hôtellerie
Solution PAGE 108

Transport et entreposage

1,197 OFFRES

Offres d'emploi actives de janvier à décembre 2023

CODE(S) SCIAN: 48,47,49

- NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES COMPTANT DES EMPLOYÉS EN JUIN: 1,053
- ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES AVEC SALARIÉS DE JUIN 2022 À JUIN 2023: +58
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2022: 9,700
- NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS EN 2023: 7,200
- PRÉVISION DE CROISSANCE DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE (2023-2028): 8%

- EMPLOYEURS DE L'INDUSTRIE:
  - U-Haul
  - Laser Transport Inc.
  - Challenger Motor Freight Inc.
  - UPS Canada
  - Postes Canada-Canada Post

- DES EMPLOIS EN DEMANDE:
  - **Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus**
  - **Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun**
  - **Concierges et surintendants d'immeubles**
  - **Conducteurs de camions de transport**

Tendances, faits saillants et mises à jour sur l'industrie

- La superficie du centre d'exécution des commandes d'Amazon à Windsor sera environ 50 % plus considérable que ce qui avait été annoncé initialement, atteignant maintenant près de 300 000 pieds carrés pour répondre aux besoins futurs[121]. Initialement prévu pour mai 2022, le projet a été retardé en raison d'un ralentissement de l'essor des achats en ligne causé par la pandémie de grippe aviaire. Le centre devrait commencer ses activités au quatrième trimestre 2024 et offrir 300 emplois, à temps plein et à temps partiel, ainsi que 125 à 150 postes supplémentaires de chauffeurs-livreurs. Les niveaux d'emploi augmenteront pendant les périodes de pointe comme Noël et la journée des aubaines de Prime, offrant des possibilités d'emplois saisonniers. Le site, situé dans le parc commercial Grand Central sur l'ancien site de l'usine d'assemblage de camions de Chrysler Pillette Road, servira de site de livraison du « dernier kilomètre » pour les commandes expédiées depuis les grands entrepôts de distribution d'Amazon.

- **Le système canadien Entrée express** donne désormais la priorité aux nouveaux arrivants qualifiés ayant de l'expérience professionnelle dans le secteur des transports[122]. En donnant la priorité à l'invitation de nouveaux arrivants qualifiés ayant de l'expérience professionnelle dans les professions associées au transport, le Canada vise à répondre à la demande croissante de talents et à pourvoir des postes clés qui contribuent à la croissance et à l'avancement économique du pays. Voici les professions prioritaires : conducteurs de camions de transport, officiers mécaniciens du transport par voies navigables, pilotes d'avion, mécaniciens de bord et instructeurs de vol, mécaniciens d'aéronefs et contrôleurs d'aéronefs, et directeurs des transports.

- **Convoy Technologies**, une entreprise établie dans l'Indiana, ouvre une nouvelle usine à Tecumseh, afin de réduire sa chaîne d'approvisionnement et de pouvoir livrer ses produits aux clients plus rapidement et à moindre coût[123]. Convoy Technologies fabrique des caméras, des moniteurs et des accessoires destinés à fournir des services télématiques et infonuagiques, ainsi que des systèmes de formation à la conduite alimentés par intelligence artificielle pour les véhicules lourds routiers et hors route. Les nouvelles activités de l'entreprise en sol canadien ont permis de créer 50 emplois lorsque celle-ci a atteint sa pleine production à l'automne de cette année.

[121] Dave Waddell, « Enlarged Amazon Fulfillment Centre expected to be operational in late 2024 », Windsor Star, 28 août 28, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/enlarged-amazon-fulfillment-centre-expected-to-be-operational-in-late-2024/.
[122] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Le Canada annonce les toutes premières invitations à Entrée express pour les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers des transports », Gouvernement du Canada, 18 septembre 2023, https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/09/le-canada-annonce-les-toutes-premieres-invitations-a-entree-express-pour-les-nouveaux-arrivants-ayant-de-lexperience-dans-les-metiers-des-transports.html/.
[123] Dave Waddell, « Convoy Technologies to locate in Tecumseh's Oldcastle industrial area », Windsor Star, 13 juin 2023, https://windsorstar.com/news/convoy-technologies-to-locate-in-tecumsehs-oldcastle-industrial-area/.

Recommandations

Aperçu des recommandations précédentes

1.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Les entreprises devraient continuer à collaborer avec les établissements d'enseignement locaux pour offrir le perfectionnement de compétences techniques, le développement de compétences non techniques, la formation sur place et la formation en ligne, afin de retenir les employés actuels, de promouvoir la croissance de la carrière et de recruter de futurs employés.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ :

L'éducation permanente de l'Université de Windsor propose un nouveau cours sur **les systèmes de transmission de VE**, qui vise à offrir une formation pour obtenir des compétences très recherchées, répondant ainsi aux commentaires des employeurs de l'indu Le cours s'adresse aux professionnels, aux personnes qui changent de carrière et aux étudiants à la recherche d'un avantage concurrentiel dans le domaine en pleine expansion de la technologie des VE.

2.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Les établissements postsecondaires devraient modifier les évaluations qui appuient l'avancement ou la permanence, pour intégrer la réussite professionnelle et l'apprentissage par l'expérience des étudiants aux exigences de l'enseignement, des cours et des programmes. Cela permettra aux étudiants de l'enseignement postsecondaire d'évoluer de manière concrète dans leur domaine d'études et de faire l'expérience de carrières possibles, ce qui leur permettra d'acquérir une véritable expérience en milieu de travail pendant leur scolarité et de se préparer à leur carrière après l'obtention de leur diplôme.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

À partir de la fin de l'année 2022, l'Initiative canadienne pour l'apprentissage professionnel (Canadian Career Apprenticeship Initiative) a financé un partenariat entre l'Université de Windsor et Invest Windsor-Essex pour mettre en œuvre un programme d'apprentissage professionnel Windsor-Essex, du nom de WECAP (Windsor-Essex Career Apprenticeship Program). Le WECAP met en relation les futurs diplômés de la Faculté des arts, des sciences humaines et des sciences sociales de l'université (FASHSS) avec les employeurs du comté de Windsor-Essex pour des possibilités d'apprentissage en début de carrière avec mentorat, perfectionnement des compétences et possibilité de contribuer à la croissance et au développement de l'organisation. Après l'obtention de leur diplôme, les étudiants commenceront un stage rémunéré d'un an auprès de l'employeur qui leur a été attribué.

3.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Les employeurs devraient continuer à utiliser le Fonds pour le développement des compétences (FDC) établi par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, pour soutenir les métiers spécialisés et les professions techniques. Ce fonds a été créé pour venir en aide aux industries qui connaissent des difficultés et des obstacles à l'embauche, à la formation et au maintien en poste de la main-d'œuvre.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. (WEST) a reçu un financement du FDC pour offrir un programme de préapprentissage en électricité à l'intention des femmes[124]. Du nom de **Electrical Pre-Apprenticeship Program**, il est offert en partenariat avec le Collège St. Clair et la section locale 444 d'Unifor. Le programme permet aux participantes d'acquérir les compétences fondamentales et techniques nécessaires, ainsi que de bénéficier du soutien global requis pour obtenir un emploi durable dans le secteur des métiers spécialisés. Le programme offre aux employeurs et aux accompagnateurs une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion afin de les aider à créer et à mettre en œuvre des stratégies de rétention pour l'inclusion des femmes dans les métiers spécialisés.

[124] https://www.westofwindsor.com/electrical-pre-apprenticeship-program-for-women/

4.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

La recherche suggère que l'augmentation des subventions pour la garde d'enfants est un choix politique qui a fait ses preuves à l'échelle mondiale et qui peut réduire le taux de chômage pour les personnes qui s'identifient comme étant des femmes et les personnes qui prennent soin de la maison et des enfants. L'accès à des services de garde d'enfants élimine certains obstacles pour les femmes qui sont exclues du marché du travail parce qu'elles sont les principales responsables de la maison et des enfants. OneHSN, qui est le nom du registre de garde d'enfant du comté de Windsor et d'Essex, est un espace d'accès centralisé aux programmes et aux subventions de garde d'enfants. Des programmes comme OneHSN ont le potentiel de permettre à Windsor-Essex de se rapprocher de la parité des sexes sur le marché du travail.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

Le système **d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien** a été annoncé en 2022[125]. Cette initiative permet de ramener le coût moyen des programmes de garde d'enfants agréés accueillant des enfants de moins de six ans à 10 $ par jour d'ici à 2025. Ainsi, un plus grand nombre de familles auront accès à des services de garde d'enfants agréés.

Pour remédier à la pénurie actuelle d'éducatrices de la petite enfance agréées (EPEA), la Ville de Windsor a mis en œuvre une campagne du nom de **WERECE**, axée sur l'autonomisation, l'engagement et l'amélioration de la main-d'œuvre de l'éducation de la petite enfance dans toute la région[126]. La campagne sert à souligner que les EPE agréées sont qualifiées, créatives, dévouées et recherchées. La stratégie comprend une campagne de promotion des carrières en tant qu'EPE, le mentorat et le développement professionnel pour les personnes travaillant dans l'industrie, et la rétention du personnel actuel.

[125] https://www.ontario.ca/fr/page/accord-entre-le-canada-et-lontario-sur-la-petite-enfance-et-la-garde-de-jeunes-enfants
[126] https://www.citywindsor.ca/residents/socialservices-/Childrens-Services/Windsor-Essex-Registered-Early-Childhood-Educators-WERECE/Pages/default.aspx

5.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Pour que la participation des femmes au marché du travail s'améliore de manière durable et significative, il faut offrir des services de garde d'enfants, comme ON y va et ses centres pour l'enfant et la famille. Si le Canada et l'Ontario parviennent à s'entendre sur un cadre pour la garde d'enfants qui injecte de nouvelles ressources financières dans le système tout en augmentant le nombre de places, les familles et les employeurs bénéficieront d'un meilleur accès, tandis que les employeurs profiteront de l'arrivée de nouveaux talents dans le bassin d'emploi.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

En novembre 2023, le ministère de l'Éducation a annoncé une augmentation du salaire horaire minimum de départ pour les EPEA, qui passera de 20,00 $ à 23,86 $[127]. Cette augmentation du salaire minimum de l'Ontario pour les EPEA qui débutent fait en sorte que leur rémunération correspond aux nouveaux salaires de subsistance de l'Ontario dans toutes les régions de la province, à l'exception de la région du Grand Toronto. Cette augmentation de salaire s'ajoute aux mesures prises par la province, qui comprennent la mise en œuvre, en 2022, d'un nouveau plancher salarial pour les EPEA travaillant dans des établissements participant au système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien, ainsi que des augmentations de salaire annuelles de 1,00 $ l'heure à partir de 2023.

6.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Les employeurs devraient continuer leur collaboration avec les établissements d'enseignement locaux, afin d'encourager et de jumeler les élèves qui souhaitent prendre part à des possibilités d'apprentissage par l'expérience dans le cadre de programmes comme l'alternance études-travail ou le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). Le fait d'offrir une formation sur place et, désormais, une formation en ligne accrue, aidera les employeurs à recruter de futurs employés, à promouvoir les carrières dans leurs secteurs respectifs et à retenir les employés actuellement en poste.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

Workforce WindsorEssex a mis sur pied **Open Doors**, une campagne et d'une plateforme en ligne qui énumèrent les employeurs qui ont l'intérêt et la capacité d'accueillir des élèves pour des possibilités de stages et de placements d'alternance études-travail ou d'apprentissage par l'expérience, et/ou qui peuvent se rendre disponibles pour des présentations, des visites ou des entrevues d'information. La plateforme rationalise l'exploration par alternance études-travail en normalisant les profils des possibilités d'apprentissage par l'expérience, en mettant les élèves en contact avec un camarade faisant office de mentor au sujet de la carrière qui les intéresse, et en entreprenant une campagne afin de faire montre de la participation et de l'engagement des employeurs.

[127] https://immigrationnewscanada.ca/new-ontario-minimum-wage-for-eces-2024/#:~:text=On%20November%2016%2C%202023%2C%20Minister,RECEs%20from%20%2420%20to%20%2423.86/.

7.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Le dialogue entre les employeurs et les établissements d'enseignement locaux sur les possibilités, pour les étudiants, de participer à des programmes d'apprentissage et d'alternance travail-études est fortement recommandé. Les employeurs intéressés peuvent également prendre part à un parrainage collectif, afin de s'associer à d'autres employeurs pour partager les responsabilités en matière de formation des apprentis.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

Le Conseil scolaire de district catholique Windsor-Essex et le Collège St. Clair ont collaboré pour permettre aux conseillers d'orientation de mieux comprendre ce qu'implique une carrière dans les métiers[128]. Ces conseillers ont participé à des ateliers d'apprentissage pratique au collège pour acquérir de l'expérience de travail avec des machines et en visitant des sites de travail.

8.

RECOMMANDATIONS PRÉCÉDENTES:

Il y a une demande de formation linguistique spécifique à la profession pour les nouveaux arrivants, afin d'améliorer leur maintien dans un emploi. Les fournisseurs de services devraient envisager d'offrir des cours de langue sur le lieu de travail des employeurs pour les nouveaux arrivants employés qui ont besoin d'améliorer leur niveau de compétences linguistiques de manière continue.

CE QUI EST EN COURS DANS LA COMMUNAUTÉ:

Le South Essex Community Council a élaboré un **programme d'anglais pour le secteur agroalimentaire**, afin de soutenir la formation linguistique, augmentant ainsi la capacité des employeurs du secteur à fournir un soutien linguistique axé sur l'emploi et l'établissement.

[128] https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/skilled-trades-workers-in-demand-young-students-part-of-solution-1.6841238

Plan d’action

Ces priorités et solutions ont été ciblées et mises au point par un comité consultatif sur la main-d’œuvre, établi par Workforce WindsorEssex. Le Comité s’est réuni à quatre reprises sur une période de six mois pour discuter des priorités définies au cours de l’événement relatif au plan d’action du PMTL de 2023. Par l’entremise du Comité, qui est composé d’employeurs locaux, d’établissements d’enseignement, de municipalités et de fournisseurs de services, nous avons d’abord affiné la liste des enjeux communautaires à prioriser au cours des prochaines années. En tenant compte d’autres recherches et observations à propos des obstacles et des pratiques exemplaires fournies par Workforce WindsorEssex, le Comité a réfléchi aux solutions relatives à ces priorités, organisées en fonction des catégories suivantes : court terme, long terme et revendications. L’échange de différents points de vue avec un large éventail de partenaires communautaires nous a permis de valider nos solutions et de déterminer les ressources et les acteurs clés qui seront nécessaires pour mettre en œuvre ces solutions à court terme et de façon concrète.

1. PRIORITÉ #1: ACCUEILLIR ET ATTIRER DE NOUVEAUX ARRIVANTS, DES JEUNES ET DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Il existe de nombreux obstacles pour les nouveaux arrivants, les jeunes et les femmes qui souhaitent exercer un métier spécialisé. Les femmes représentent 50 % de la main-d'œuvre en Ontario, mais elles représentent moins de 10 % des travailleurs spécialisés[129]. Elles ont peu accès à des vêtements de travail et à des aménagements adaptés dans le secteur des métiers, puisqu'elles sont obligées de s'habituer à un milieu de travail qui a été historiquement conçu pour les hommes. Les immigrants représentent 18 % des titulaires de certificat d'apprentissage, tandis que les nouveaux arrivants en détiennent 1 %[130]. Pour les nouveaux arrivants, l'enjeu principal est la reconnaissance des acquis, puisque plusieurs déménagent dans la région de Windsor-Essex en étant diplômés et prêts à travailler. Cependant, leurs diplômes n'ont pas d'équivalents directs avec les diplômes canadiens et l'on exige souvent qu'ils retournent aux études et réapprennent plusieurs des compétences qu'ils ont déjà. Des barrières linguistiques sont également présentes pour plusieurs nouveaux arrivants, ce qui indique la nécessité d'avoir des programmes de formation linguistique propres au métier ou à la profession pour accroître l'employabilité des nouveaux arrivants et le taux d'achèvement de leur formation en apprentissage et de leurs études.

Attirer des jeunes constitue également une priorité en raison de la persistance des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des métiers spécialisés; si l'on ne suscite pas l'intérêt des étudiants, ces pénuries continueront. Des mesures essentielles pour lutter contre cette pénurie peuvent comprendre l'accueil et l'attraction d'employés et de chercheurs d'emploi, une accessibilité accrue pour les femmes dans le secteur des métiers, l'amélioration du processus de reconnaissance des acquis pour les nouveaux arrivants et la correction des préjugés défavorables à l'égard des métiers spécialisés en informant les élèves et leurs parents aux niveaux primaire et secondaire.

[127] Jade Prevost-Manuel, « Company Culture Matters for Women Who Work in Manufacturing. Here's Why », CBC News, 27 février 2021, https://www.cbc.ca/news/canada/london/company-culture-gender-parity-manufacturing-industry-ontario-1.5929922#:~:text=Women%20make%20up%20nearly%20half,workforce%2C%20according%20to%20Statistics%20Canada.
[128] Statistique Canada, tableau personnalisé, Recensement de la population de 2021.

SOLUTION: Comment mobiliser les employeurs?

Il y a de nombreux avantages à attirer les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés, ainsi qu'à répondre à leurs besoins. Il est donc essentiel de renseigner les employeurs sur les ressources et les mesures de soutien à leur disposition qui pourraient améliorer l'attraction et la rétention des nouveaux employés. La meilleure façon de revendiquer cela auprès des employeurs serait de les mettre en contact avec les services d'emploi et d'établissement pour les sensibiliser à la réserve de talents, leur présenter une analyse de rentabilité visant à remédier à la pénurie de compétences au moyen de la main-d'œuvre existante et promouvoir une formation sur les compétences culturelles et l'accès aux pratiques exemplaires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En développant une approche de groupe qui permet aux propriétaires d'entreprise de transmettre leurs expériences, on aidera à amorcer un dialogue et à raconter des histoires de réussite personnelles. Les acteurs clés seraient les fournisseurs de services d'aide à l'emploi, les centres d'évaluation, les associations sectorielles et les services de ressources humaines.

2. PRIORITÉ #2: RÉTENTION, PERFECTIONNEMENT ET SOUTIEN À LA FORMATION

Dans le cadre d'un sondage sur la situation des entreprises canadiennes, plus du quart des entreprises ont déclaré avoir de la difficulté à retenir leurs employés[131], et un sondage américain mené en 2018 a révélé que 38 % des employés démissionnent la première année[132] . Le sondage a également montré que 77 % des raisons pour lesquelles les employés partent sont évitables par l'employeur, les plus importantes étant la stagnation de leur carrière ainsi qu'une mauvaise conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle[133]. L'amélioration du processus d'intégration et l'offre d'un soutien à la formation se sont avérées de bons moyens de lutter contre l'attrition au cours de la première année. De plus, l'adoption de trajectoires claires pour l'avancement au sein de l'entreprise, d'horaires de travail flexibles et de possibilités de perfectionnement a contribué à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle et compense l'impression qu'ont les employés de stagner dans leur carrière.

SOLUTION:
Communication des pratiques exemplaires en matière de ressources humaines à l'échelle régionale pour créer des ressources communes

La rationalisation des ressources dans les services de ressources humaines (RH) pourrait entraîner une amélioration des plans d'attraction et de rétention. La mise en commun des pratiques exemplaires au sein d'un réseau établi de services de RH pourrait informer les membres de ce réseau des attentes de la main-d'œuvre actuelle à l'aide de témoignages et d'exemples de réussites. La meilleure façon de mettre sur pied un tel réseau pourrait consister à organiser, sur une base annuelle ou semestrielle, un atelier ou un congrès à l'intention des services de RH. On pourrait aussi (ou également) créer un réseau en ligne permettant l'échange de formulaires, de ressources, de témoignages d'employés de longue date et de liens menant vers des subventions ou des fonds pour tisser des liens entre les services régionaux de RH et centraliser les méthodes relatives aux RH. Les acteurs clés dans la mise au point d'un programme régional de diffusion de l'information seraient les services de ressources humaines et les associations sectorielles, mais ce programme devrait également être ouvert aux gestionnaires et aux propriétaires d'entreprise ainsi qu'aux entreprises dont le Service de ressources humaines est petit ou inexistant.

[131] Statistique Canada, 2022. Enquête canadienne sur la situation des entreprises, quatrième trimestre de 2022.
[132] Thomas F. Mahans, Danny Nelms, Christopher Ryan Bearden et Brantley Pearce, « 2019 Retention Report », Work Institute, 2019.
[133] Thomas F. Mahans, Danny Nelms, Christopher Ryan Bearden et Brantley Pearce, « 2019 Retention Report », Work Institute, 2019.

3. PRIORITÉ #3: ATTRACTION ACCRUE D'ENSEIGNANTS EN ÉDUCATION TECHNOLOGIQUE AU SECONDAIRE

Une pénurie d'enseignants en éducation technologique au secondaire est en cours dans la région. Le plus important enjeu relatif au recrutement consiste à convaincre des travailleurs dans des métiers spécialisés à faire une transition vers une autre carrière dont la rémunération sera probablement inférieure à celle de leur emploi actuel. En plus des salaires inférieurs, les enseignants en éducation technologique font souvent face à un contexte plus défavorable dans lequel on les traite comme étant moins importants que le reste du corps professoral. Il existe également un enjeu en matière de correspondance, lorsque les écoles ne disposent pas de machines correspondant au domaine d'expertise de l'enseignant, ce qui l'oblige à enseigner des métiers qu'il ne connaît pas très bien. Maintenir le financement et la modernité des installations pour le personnel, en plus d'élaborer une programmation normalisée, contribuerait à créer un milieu de travail cohérent, pour y attirer des enseignants en éducation technologique.

REVENDICATIONS

Les partenaires communautaires peuvent revendiquer des solutions pour attirer des enseignants en éducation technologique au secondaire qui pourraient être actuellement à l'extérieur du domaine. Par exemple, ils peuvent demander des salaires plus élevés, ainsi que de meilleurs avantages sociaux et des pensions plus intéressantes, pour inciter des travailleurs qualifiés à passer à l'enseignement. De plus, ils peuvent revendiquer l'expansion du volet relatif aux immobilisations du Fonds pour le développement des compétences. Ils peuvent aussi faire valoir la nécessité d'une indemnité pendant la formation des enseignants et de machines modernes qu'ils connaissent bien. Comme les établissements d'enseignement postsecondaire locaux sont entièrement équipés des technologies et des machines les plus récentes, l'accroissement des liens entre ces établissements et les écoles secondaires peut mener à l'organisation de journées de formation collaborative et à des possibilités d'apprentissage. Cela contribuerait également à reconnaître la stigmatisation culturelle associée aux enseignants en éducation technologique, qui commencent souvent à enseigner sans détenir les mêmes diplômes que les autres enseignants, ce qui occasionne un milieu de travail qui leur est défavorable.

4. PRIORITÉ #4: PLAN DE RÉTENTION ET D'ATTRACTION RÉGIONAL

Windsor-Essex connaît une pénurie de talents et de main-d'œuvre, qui est aggravée par la relocalisation des résidents locaux. Une étude sur la migration révèle que les jeunes sont très susceptibles de quitter les petites villes ou les régions rurales pour les nombreuses possibilités de formation et d'emploi dans les centres urbains et que 75 % des personnes ayant quitté ces endroits n'y emménagent jamais de nouveau[134] . Pour attirer des résidents d'autres régions et conserver nos talents actuels, Windsor-Essex doit élaborer un plan régional qui met en évidence la valeur du fait d'emménager et de rester dans notre région. Augmenter le nombre d'activités communautaires et de projets d'embellissement, promouvoir les caractéristiques propres à Windsor-Essex (par exemple, notre proximité avec la frontière et le coût de la vie relativement inférieur) et stimuler le sentiment d'appartenance des nouveaux arrivants sont d'excellentes approches pour attirer des résidents, tant nouveaux qu'anciens, et retenir ceux qui se trouvent dans la région.

SOLUTION:
Une histoire commune pour l'attractivité régionale

Pour attirer et retenir les résidents, on pourrait écrire une histoire commune qui mettrait en lumière tous les atouts offerts par la région de Windsor-Essex. Ainsi, il serait possible de réunir les attributs qui donnent un caractère unique à Windsor-Essex, puis de les compiler et de les diffuser sur une ressource en ligne en utilisant des médias visuels pour mieux promouvoir la région. En créant un site Web où figureraient des liens classés par champs d'intérêt, lesquels, en menant à d'autres sites, permettraient d'obtenir de plus amples renseignements, on pourrait centraliser l'histoire que la région espère mettre de l'avant. Le site pourrait également contenir des liens en matière de logement et d'immobilier pour créer un emplacement centralisé pour la location et mettre en valeur le coût de la vie moins élevé dans la région. Les acteurs clés dans la mise en œuvre de ce réseau seraient les municipalités, les conseils de développement économique, les chambres de commerce, les établissements d'enseignement et Tourism Windsor Essex Pelee Island (TWEPI). Former un comité binational avec ces acteurs garantirait que l'histoire commune est présentée de manière harmonieuse et que son image de marque est cohérente.

[134] Statistique Canada, « La croissance et l'étalement des grands centres urbains du Canada se poursuivent », 2023.

5. PRIORITÉ #5: EXODE DES CERVEAUX TECHNOLOGIQUES

Au cours des dernières années, Windsor-Essex a dû relever un défi perpétuel en raison de la migration de talents locaux du secteur technologique vers d'autres régions. Ce problème a été exacerbé par l'augmentation du télétravail et la proximité de Windsor avec la frontière américaine. Comme les salaires ne sont pas concurrentiels à l'échelle locale et qu'il n'y a pas de réseau local pour les techniciens, les talents technologiques de Windsor cherchent du travail ailleurs, entraînant un exode persistant des cerveaux technologiques. Le secteur technologique est essentiel à la région de Windsor-Essex, et une perte de talents entraînera des enjeux en matière de rétention et des pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur.

SOLUTION #1: L'orientation professionnelle des étudiants à la suite de placements d'alternance études-travail, pour leur montrer la façon de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise ou dans ce secteur

Les données ont montré que les entreprises qui adoptent un système bien défini de mobilité ascendante améliorent la rétention des employés. Montrer aux étudiants de quelle façon et à quel moment ils peuvent changer de rôle ou assumer davantage de responsabilités à la suite d'un placement d'alternance études-travail mettra en évidence les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise et améliorera le processus d'intégration. Selon un sondage effectué auprès de plus de 13 000 employés de différents pays, 41 % d'entre eux avaient quitté leur emploi précédent en raison de la stagnation de leur carrière[135].

La meilleure méthode pour créer une mobilité ascendante consiste à prospecter des talents au sein même de l'entreprise et à investir dans la main-d'œuvre existante. De plus, il est important de créer des parcours à l'interne pour des programmes de croissance et de mentorat qui facilitent et accélèrent l'avancement des nouveaux employés. Les programmes de perfectionnement et de recyclage professionnel peuvent également assurer un avenir au sein de l'entreprise aux employés. Les acteurs clés dans la mise au point d'un programme d'orientation pour les étudiants et les employés sont les services d'orientation professionnelle et les services des ressources humaines.

[135] Michael B. Horn, « Employers Helping Employees Make Career Progress Can Combat Quiet Quitting », Forbes, 21 octobre 2022, https://www.forbes.com/sites/michaelhorn/2022/10/20/employers-helping-employees-make-career-progress-can-combat-quiet-quitting/?sh=f1a22e140113.

SOLUTION #2:
Un navigateur de carrière ou un conseiller en orientation pour accroître l'intérêt des étudiants. Renforcer le lien entre les étudiants, les services d'orientation professionnelle et le secteur

Les navigateurs de carrière et les conseillers en orientation existent pour guider les étudiants; cependant, ils sont régulièrement sous-évalués et sous-utilisés. Pour contribuer à ce que ces services réalisent leur plein potentiel, des méthodes devraient être adoptées pour accroître l'intérêt des étudiants et veiller à ce qu'ils tirent profit des ressources qui leur sont offertes. Les meilleures méthodes pour attirer des étudiants pourraient consister à créer plus de ressources visuelles (p. ex., un schéma des possibilités de soutien et des débouchés) et d'activités (p. ex., des salons coopératifs et des séances d'information d'associations sectorielles). De plus, cela aiderait à élaborer un plan de sensibilisation systématique qui peut aider à diffuser en une seule fois des renseignements cohérents à tous les étudiants du programme d'alternance études-travail. Les principaux acteurs dans l'élaboration de mesures de soutien plus interactives pour les étudiants sont les services d'orientation professionnelle et ceux associés à l'alternance travail-études, qui peuvent mieux mettre en évidence les possibilités d'études et d'emploi, ainsi que les associations sectorielles, qui peuvent mieux expliquer les cheminements au sein du secteur.

6. PRIORITÉ #6: ATTRACTION DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR DU TOURISME ET DE L'HÔTELLERIE

Le secteur du tourisme et de l'hôtellerie a connu des enjeux persistants en matière de recrutement et de rétention. En raison du caractère saisonnier de ce secteur, on n'offre habituellement pas de postes à temps plein et d'avantages liés à l'emploi, ce qui signifie que le secteur peine souvent à attirer la main-d'œuvre nécessaire. Les principales raisons de cet important roulement dans le secteur sont le manque de flexibilité, le peu de possibilités de croissance, un milieu de travail malsain et un manque de reconnaissance[136]. Promouvoir les emplois en tourisme et en hôtellerie comme un moyen d'acquérir des compétences transférables ainsi que des placements d'alternance études-travail aux étudiants, qui sont habituellement plus susceptibles de travailler à temps partiel, pourrait remédier à ces pénuries. De plus, offrir du soutien au personnel, comme des services de garde d'enfants abordables ou un horaire de travail flexible, pourrait attirer des employés cherchant un emploi à temps partiel dans un milieu accommodant.

SOLUTION:
Partage d'informations régionales sur les meilleures pratiques RH menant à des ressources partagées

Bien qu'il existe peu de solutions à court terme que les partenaires communautaires peuvent mettre en œuvre à l'heure actuelle, ils peuvent commencer par revendiquer des approches qui se trouvent peut-être actuellement hors de leur portée. Par exemple, fournir un soutien plus important au personnel du secteur du tourisme et de l'hôtellerie. Ce soutien peut comprendre l'amélioration de l'accès au transport, l'offre d'avantages sociaux pour le personnel à temps partiel et l'adaptation des horaires de travail pour répondre aux besoins de flexibilité des employés. Les projets mobilisateurs dans ce secteur pourraient également comprendre un accroissement de la sensibilisation aux postes à temps plein au sein du secteur, la mise en lumière des possibilités d'avancement, ainsi que la promotion de l'importance d'acquérir des compétences transférables par des emplois à temps partiel. Une plus grande participation des employeurs aux programmes de l'Ontario Tourism Education Corporation serait également nécessaire pour optimiser l'utilisation des ressources offertes dans le but de soutenir les demandeurs d'emploi locaux et les employés actuels du secteur du tourisme et de l'hôtellerie.

[136] « 8 Causes of Employee Turnover in Hospitality », Harver, 2023. https://harver.com/blog/causes-of-employee-turnover-in-hospitality/

Conclusion

Pour ce qui est des trois prochaines années, il importe que Windsor-Essex se concentre sur le développement des talents de la main-d'œuvre existante, tout en attirant des talents spécialisés du monde entier. En donnant la priorité à la main-d'œuvre disponible, qui comprend de nombreux nouveaux arrivants, immigrants et étudiants étrangers, nous pourrons développer les talents dont nous avons besoin dans notre région au sein des personnes qui ont déjà choisi de vivre et de travailler à Windsor-Essex. De 2021 à 2022, notre population a augmenté de plus de 10 000 personnes, ce qui montre l'intérêt de s'établir à Windsor-Essex. Nous devrions récompenser les personnes qui viennent s'établir dans notre communauté en les employant de manière significative dans nos industries en croissance. Il importe également de mettre sur pied des programmes d'éducation et de formation durables, à court terme et traditionnels, pour veiller à ce que les étudiants obtiennent constamment des diplômes avec des compétences recherchées et que les personnes qui changent de carrière puissent tirer pleinement parti des emplois dans nos secteurs de pointe.

Si le fait de se concentrer sur le bassin de talents existant à Windsor-Essex réduira la nécessité d'un recrutement à grande échelle, cela ne changera rien, par contre, à la pénurie de logements qui existe dans notre région. Que nous cherchions à attirer de nouveaux talents ou à conserver ceux qui sont là, nous devons être en mesure de fournir des logements abordables et accessibles à tous les niveaux de revenus de notre communauté. Alors qu'un coût de la vie abordable attire de nouveaux résidents de tout le Canada, nous devons nous assurer que nous pouvons loger nos résidents actuels, qu'il s'agisse de propriétaires ou de locataires, à des niveaux abordables qui tiennent compte des revenus de notre région.

Pour soutenir davantage notre main-d'œuvre, y compris le fait d'inclure les parents qui travaillent, nous devons augmenter le nombre de places en garderie disponibles dans notre communauté. L'augmentation de la demande pour des EPEA s'accompagne d'une augmentation de la capacité des garderies. On ne peut tirer pleinement parti des nouvelles mesures incitatives de financement disponibles pour la garde d'enfants s'il n'y a pas assez de place pour toutes les personnes qui en ont besoin.

Alors que de nouveaux investissements se présentent dans notre région, faisant en sorte que le gouvernement et les médias prêtent davantage attention à notre communauté, nous devons tirer profit de cette possibilité pour développer notre secteur de l'automobile et sa chaîne de valeur. En tant que chef de file dans le domaine des VE, y compris la production, la recherche et le développement, et la formation, nous nous assurerons que la situation de l'emploi à Windsor-Essex n'est plus soumise aux caprices de l'industrie automobile, mais au contraire en tête de ce secteur. Sans créer un vide au sein des autres industries, nous devons créer localement un réservoir de talents qui puisse directement éduquer, former, soutenir et employer notre main-d'œuvre actuelle et future. Le développement de la formation pour les compétences spécialisées du domaine des VE garantira que notre main-d'œuvre est non seulement qualifiée pour la demande actuelle, mais aussi durable pour la demande future dans le secteur.

Windsor-Essex a le potentiel d'un avenir prospère. Il est important que les priorités soient respectées et que les personnes à la recherche d'un emploi soient soutenues, afin d'entamer une carrière valorisante dans notre communauté.

Bibliographie

Al Mallees, Nojoud. “Small businesses still hoping for CEBA loan forgiveness extension as time runs out”, CTV News, November 7, 2023, https://www.ctvnews.ca/business/small-businesses-still-hoping-for-ceba-loan-forgiveness-extension-as-time-runs-out-1.6634098.

Bellacicco, Bob. “Mobile health clinic with mental health, addiction and dental support an “exceptional model”’. CTV Windsor, September 28, 2022, https://windsoressex.cmha.ca/news/mobile-health-clinic-with-mental-health-addiction-and-dental-support-an-exceptional-model/
--. “New national urban park in Windsor moves closer to becoming a reality”, CTV News, April 17, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/new-national-urban-park-in-windsor-moves-closer-to-becoming-a-reality-1.6358614.

Blintec, Vanessa. “More schools are having a hard time de-streaming Grade 9 students, survey suggests”, CBC News, November 13, 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-de-streaming-survey-2023-1.7027067#:~:text=Ontario%20to%20end%20academic%20streaming%20in%20high%20schools&text=Ontario%20says%20it's%20following%20the,the%20pathway%20to%20higher%20education.

Campbell, Chris. “Caldwell First Nation celebrates opening of new gas bar and convenience store“, CTV News, April 10, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/caldwell-first-nation-celebrates-opening-of-new-gas-bar-and-convenience-store-1.6349393.
--. “‘We're going to keep moving forward': Caldwell First Nation Marina open for business”, CTV News, May 2, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/we-re-going-to-keep-moving-forward-caldwell-first-nation-marina-open-for-business-1.6380921

Campbell, Taylor. “University breaks ground on new, much-needed $60M residence”, Windsor Star, June 20, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/university-breaks-ground-on-new-much-needed-60m-residence

Canadian Business Counts (June 2023)

CBC News, “41% of Windsor households find it difficult to meet financial needs, StatsCan survey says”, November 7, 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/windsor-households-financial-meet-needs-1.7020955

CBC News, “Website devoted to EV careers in southwestern Ontario is live”, November 15, 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/ev-website-sector-1.7029325.

City of Windsor and Workforce WindsorEssex, “ECE Job Demand Report”.

City of Windsor, “Windsor Essex Registered Early Childhood Educators”, https://www.citywindsor.ca/residents/socialservices-/Childrens-Services/Windsor-Essex-Registered-Early-Childhood-Educators-WERECE/Pages/default.aspx
--. IRCC Demographics Report.

CMHC, “Housing starts trend upward in September”, October 18, 2023, https://www.cmhc-schl.gc.ca/media-newsroom/news-releases/2023/housing-starts-trend-upward-in-september.

Coffman, Dustin. ‘Federal governemtn invest $2.3M in Build A Dream to help recurit, support women in red seal trades”, IHeart Radio, August 8, 2023, https://www.iheartradio.ca/am800/news/federal-government-invests-2-3m-in-build-a-dream-to-help-recruit-support-women-in-red-seal-trades-1.20095370.

Collinson, Catherine and Michael Hodin, “Best practices for engaging a multigenerational workforce”, Harvard Business Review, October 17, 2023, https://hbr.org/2023/10/best-practices-for-engaging-a-multigenerational-workforce

DeClerq, Katherine. “New curriculums are coming to Ontario schools next month. Here’s what you need to know”, CTV News, August 28, 2023, https://toronto.ctvnews.ca/new-curriculums-are-coming-to-ontario-schools-next-month-here-s-what-you-need-to-know-1.6537025.

Employment and Social Development Canada, “Government of Canada protects and empowers temporary foreign workers in Southwestern Ontario through the Migrant Worker Support Program”, Government of Canada, December 19, 2022, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/12/government-of-canada-protects-and-empowers-temporary-foreign-workers-in-southwestern-ontario-through-the-migrant-worker-support-program.html.

Essex Region Conservation Authority, “Expanding greenhouse sector in Essex County, ON and downstream water quality degradation”, August 2023, https://essexregionconservation.ca/wp-content/uploads/2023/08/Kingsville-Leamington-Nutrient-Project_2012-2022-Report.pdf.

Friesen, Joe. “Ontario colleges are fuelling unprecedented growth in international students”, The Globe and Mail, September 2, 2023, https://www.theglobeandmail.com/canada/article-international-students-ontario-colleges-enrolment.

Garton, Rich. “St. Clair College enrolment hits record high”, CTV News, September 28, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/st-clair-college-enrolment-hits-record-high-1.6581533https://windsorstar.com/news/local-news/university-breaks-ground-on-new-much-needed-60m-residence

Georgieva, Katerina. “Windsor's real estate market is 'affordable' — but how affordable is it for Windsorites?”, CBC News, March 5, 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/windsor-affordable-how-affordable-for-windsorites-1.5929349.
--. “With skilled trades workers in high demand — young students and guidance counsellors are part of the solution”, CBC News, May 25, 2023, https://www.cbc.ca/news/canada/windsor/skilled-trades-workers-in-demand-young-students-part-of-solution-1.6841238.

Harver. “8 Causes of Employee Turnover in Hospitality.” Harver, 2023. https://harver.com/blog/causes-of-employee-turnover-in-hospitality/.

Horn, Michael B. “Employers Helping Employees Make Career Progress Can Combat Quiet Quitting,” Forbes, October 21, 2022, https://www.forbes.com/sites/michaelhorn/2022/10/20/employers-helping-employees-make-career-progress-can-combat-quiet-quitting/?sh=f1a22e140113.

Immigration, Refugees and Citizenship Canada, “Canada launches new process to welcome skilled newcomers with work experience in priority jobs as permanent residents”, Government of Canada, May 31, 2023, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/05/canada-launches-new-process-to-welcome-skilled-newcomers-with-work-experience-in-priority-jobs-as-permanent-residents.html.
--. “Canada announces first-ever category-based selection invitations for newcomers with work experience in agriculture and agri-food", Government of Canada, September 27, 2023, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/09/canada-announces-first-ever-category-based-selection-invitations-for-newcomers-with-work-experience-in-agriculture-and-agri-food.html.
--. “Canada announces the first-ever Express Entry invitations for newcomers with experience in the trades”, Government of Canada, August 1, 2023, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/08/canada-announces-the-first-ever-express-entry-invitations-for-newcomers-with-experience-in-the-trades.html.
--. “Canada announces first-ever category-based selection invitations for newcomers with work experience in transport”, Government of Canada, September 18, 2023, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/09/canada-announces-first-ever-category-based-selection-invitations-for-newcomers-with-work-experience-in-transport.html.

Infrastructure Ontario, “Highway 3 Widening Project”, https://www.infrastructureontario.ca/en/what-we-do/projectssearch/highway-3-widening-project/.

Jia Chen, Zong. “Ontario is an agricultural powerhouse that leads in many farming categories”, Statistics Canada, June 15, 2022, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00006-eng.htm

Judd, Amy. “B.C. announces new rules to streamline international credential recognition.” Global News, October 10, 2023. https://globalnews.ca/news/10015489/bc-international-credentials-recognition/.

Kentner, Melanie “'The new normal': Why housing starts are declining in Windsor-Essex", CTV News, July 28, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/the-new-normal-why-housing-starts-are-declining-in-windsor-essex-1.6498276#:~:text=According%20to%20the%20CMHC%2C%20in,year%20or%20135%20per%20month.

Labour, Immigration, Training and Skills Development, “Ontario Raising Minimum Wage October 1 to Support Workers”,
--. “Ontario Supporting Auto Workers in Windsor”, Ontario Newsroom, November 25, 2022, https://news.ontario.ca/en/release/1002518/ontario-supporting-auto-workers-in-windsor.

Lets Talk Leamington, “Attainable Housing Project”, Municipality of Leamington, https://letstalkleamington.com/leamington-affordable-housing-project.

Lightcast, 2023.

Mahans, Thomas F., Danny Nelms, Christopher Ryan Bearden, Brantley Pearce. “2019 Retention Report.” Work Institute. 2019.

Maru, Sanjay. “Surge in Windsor-Essex residents without family doctor reinforces calls for health teams”, CTV Windsor, March 2, 2023, https://windsor.ctvnews.ca/surge-in-windsor-essex-residents-without-family-doctor-reinforces-calls-for-health-teams-1.6296362.

Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development, Local Board Report, 2023.

Ontario Living Wage Network, “2023 Rates”, https://www.ontariolivingwage.ca/rates.

Ontario Newsroom. “Ontario Raising Minimum Wage October 1 to Support Workers”. September 29, 2023, https://news.ontario.ca/en/statement/1003574/ontario-raising-minimum-wage-october-1-to-support-workers.

Ontario, “Canada-Ontario earl years and child care agreements, https://www.ontario.ca/page/canada-ontario-early-years-and-child-care-agreement
“Ontario Investing over $650,000 in Apprenticeship Training in Windsor.” https://andrewdowiempp.ca/ontario-investing-over-650000-in-apprenticeship-training-in-windsor/

Prevost-Manuel, Jade. “Company Culture Matters for Women Who Work in Manufacturing. Here’s Why.” CBC News, February 27, 2021, https://www.cbc.ca/news/canada/london/company-culture-gender-parity-manufacturing-industry-ontario-1.5929922#:~:text=Women%20make%20up%20nearly%20half,workforce%2C%20according%20to%20Statistics%20Canada.

Pringle, Josh. “Here's what you need to know about Ontario's minimum wage increase on Oct. 1”, CTV News, September 29, 2023, https://ottawa.ctvnews.ca/here-s-what-you-need-to-know-about-ontario-s-minimum-wage-increase-on-oct-1-1.6583288#:~:text=Sign%20up%20now%20for%20our%20nightly%20CTV%20News%20Ottawa%20newsletter&text=The%20minimum%20wage%20has%20increased,%2416.55%20an%20hour%20since%202020.

Sekhon, Gagandeep Kaur. “New Ontario Minimum Wage Increase for ECEs Starting in 2024”, Immigration News Canada, November 19, 2023, https://immigrationnewscanada.ca/new-ontario-minimum-wage-for-eces-2024/#:~:text=On%20November%2016%2C%202023%2C%20Minister,RECEs%20from%20%2420%20to%20%2423.86.

St. Clair College, “College Receives Over $650,000 to Boost Apprenticeship Training”, September 15, 2023, https://www.stclaircollege.ca/news/2023/college-receives-over-650000-boost-apprenticeship-training.

Statista, “Average inflation rate and bank rate in Canada from January 2018 to October 2023”, Statista Research Department, November 22, 2023, https://www.statista.com/statistics/1312251/canada-inflation-rate-bank-rate-monthly/#:~:text=After%20May%202020%2C%20the%20inflation,four%20percent%20in%20August%202023.
--. “Average inflation rate and bank rate in Canada from January 2018 to October 2023”, Statista Research Department, November 22, 2023, https://www.statista.com/statistics/1312251/canada-inflation-rate-bank-rate-monthly/#:~:text=After%20May%202020%2C%20the%20inflation,four%20percent%20in%20August%202023.

Statistics Canada. Canadian Business Counts, June 2023.
--. Custom tabulation, 2021 Census of Population.
--.Table 13-10-0750-01 Persons with and without disabilities aged 15 years and over, census metropolitan areas.
--. “Canada's large urban centres continue to grow and spread.” 2023.
--. 2022. Canadian Survey on Business Conditions, fourth quarter of 2022.
--. 2023. (table). Census Profile. 2021 Census of Population. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2021001. Ottawa. Released November 15, 2023.
--.Table 11-10-0008-01 Tax filers and dependants with income by total income, sex and age
--.Table 14-10-0021-01 Unemployment rate, participation rate, and employment rate by type of student during school months, monthly, unadjusted for seasonality
--.Table 14-10-0287-01 Labour force characteristics, monthly, seasonally adjusted and trend-cycle, last 5 months
--.Table 14-10-0378-01 Labour force characteristics, three-month moving average, unadjusted for seasonality
--.Table 14-10-0384-01 Employment by industry, census metropolitan areas, annual (x 1,000)
--. Table 14-10-0419-01 Employment by occupation, census metropolitan areas, annual
--.Table 17-10-0140-01 Components of population change by census division, 2016 boundaries
--.Table 17-10-0141-01 Interprovincial and intraprovincial migrants, by census metropolitan area and census agglomeration of origin and destination, 2016 boundaries. Release date: 2023-01-11
--.Table 98-10-0361-01 Non-permanent resident type by place of birth: Canada, provinces and territories, census metropolitan areas and census agglomerations with parts
--.Table 11-10-0087-01 Distribution of market, total and after-tax income of individuals by disability status
--.Table 17-10-0135-01 Population estimates, July 1, by census metropolitan area and census agglomeration, 2016 boundaries

The Canadian Press, “Federal government hikes income requirement for foreign students, targets 'puppy mill' schools”, CBC News, December 7, 2023, https://www.cbc.ca/news/politics/liberals-double-income-requirement-foreign-students-1.7052387.

The Canadian Real Estate Assocation, “Windsor-Essex County MLS® home sales significantly below average in November”, https://creastats.crea.ca/board/wind.

Unifor, “Unifor members ratify new contract with Windsor Salt”, August 27, 2023, https://www.unifor.org/news/all-news/unifor-members-ratify-new-contract-windsor-salt#:~:text=WINDSOR%E2%80%94The%20192%2Dday%20strike,with%20the%20employer%20this%20afternoon.

University of Windsor, “Course promises foundational knowledge in electric vehicle powertrain systems”, September 26, 2023, https://www.uwindsor.ca/dailynews/2023-09-25/course-promises-foundational-knowledge-electric-vehicle-powertrain-systems.

Waddell, Dave. “Convoy Technologies to locate in Tecumseh's Oldcastle industrial area”, Windsor Star, June 13, 2023, https://windsorstar.com/news/convoy-technologies-to-locate-in-tecumsehs-oldcastle-industrial-area.
--. “Enlarged Amazon Fulfillment Centre expected to be operational in late 2024”, Windsor Star, August 28, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/enlarged-amazon-fulfillment-centre-expected-to-be-operational-in-late-2024.
--. “Windsor firm partners to build ‘extreme-fast charging’ e-vehicle batteries”, Windsor Star, October 10, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/extreme-fast-charging-battery-firm-partners-with-windsors-flex-ion-battery-centre.
--. “Windsor tech firm looks to change way Canadians enter workforce”, Windsor Star, June 26, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-tech-firm-looks-to-change-way-canadians-enter-workforce

WEtech Alliance, “A Campaign Connecting New Tech Workers and Entrepreneurs in Our Region”, https://www.wetech-alliance.com/557campaign/.
--.https://www.wetech-alliance.com/swoben/.

Wilhelm, Trevor. “Windsor Regional Hospital gives out $750,000 in signing bonuses to attract nurses”, Windsor Star, March 3, 2022, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-regional-hospital-gives-out-750000-in-signing-bonuses-to-attract-nurses
--.”Windsor-Essex youth hub celebrates grand opening of permanent location”, Windsor Star, November 13, 2023, https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-essex-youth-hub-celebrates-grand-opening-of-permanent-location.

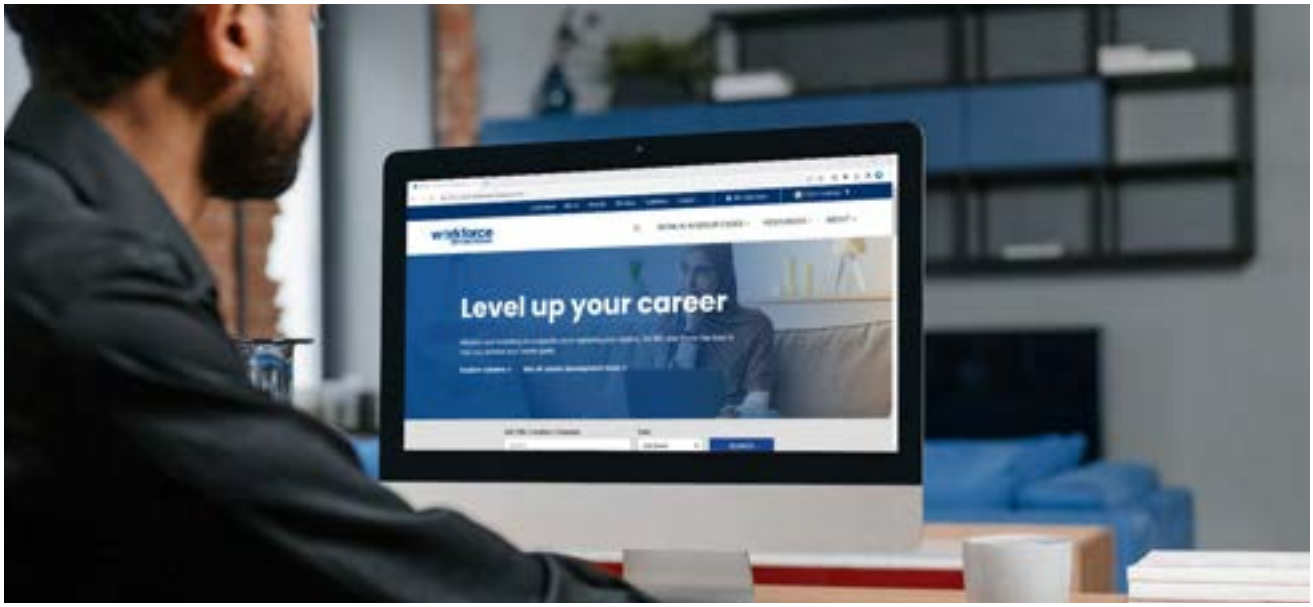
Windsor Detroit Bridge Authority

Windsor Essex Catholic District School Board, “St. Anne takes delivery of new EV”, December 14, 2023, https://www.wecdsb.on.ca/about/news/st__anne_takes_delivery_of_new_e_v.

Women’s Enterprise Skills Training, https://www.westofwindsor.com/electrical-pre-apprenticeship-program-for-women/

Workforce WindsorEssex, ”Labour Market Insights Report”, November 2023, https://www.workforcewindsoressex.com/lmi-report/?e8_page=snapshot&date=2023-11&region-type=regions&noc-version=2016.

workforce WindsorEssex



QU'EN PENSEZ-VOUS?

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

info@workforcewindsoressex.com

3295 Quality Way, Unit 150. Windsor, ON N8T 3R9
226-674-3220 | **www.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'est engagée à poursuivre ses recherches pour améliorer la planification du marché du travail dans la région de Windsor-Essex.
Workforce WindsorEssex décline toute responsabilité quant à l'utilisation du présent rapport ou aux conséquences de toute erreur ou omission.
Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement celles des gouvernements de l'Ontario ou du Canada.

Publié en 2024

workforce WindsorEssex

3295 Quality Wy Unit 150
Windsor, ON N8T 3R9
226-674-3220
info@workforcewindsoressex.com
www.workforcewindsoressex.com

Publié en 2024

Canada EMPLOI ONTARIO Ontario